

---

## LA LOI SUR LE TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

Ce 26 avril, nous vous proposons une formation organisée par le GroupS sur le thème du travail faisable et maniable. L'exposé de Mélanie Havaux, juriste du secrétariat social, a ainsi permis de faire le tour des modifications apportées à la législation sociale par la loi Peeters.

Après avoir fait tant parler d'elle, cette loi sur le travail faisable et maniable a finalement été publiée au Moniteur Belge le 15 mars dernier.

Elle prévoit son entrée en vigueur avec effet rétroactif au **1<sup>er</sup> février 2017**. La simplification du travail à temps partiel, quant à elle, n'entrera en vigueur que le 1<sup>er</sup> octobre 2017. La plupart des mesures vont donc déjà pouvoir être appliquées dans vos entreprises. Toutefois, certaines mesures nécessiteront encore l'adoption d'une CCT du Conseil National du Travail ou une CCT d'entreprise avant d'être rendues applicables.

Voici un compte-rendu des principales modifications ...

### (1) LA DUREE DU TRAVAIL

- Annualisation du temps de travail

La référence pour la durée moyenne du travail sera désormais d'une année complète. C'est ce que l'on appelle la « petite flexibilité ». L'objectif est de pouvoir adapter les horaires et la durée du travail aux besoins fluctuants de l'entreprise. Ces heures supplémentaires sont donc prévues à l'initiative de l'employeur pour faire face aux périodes de travail plus abondant, et non du travailleur.

Attention, ces heures supplémentaires ne seront pas payées mais devront faire l'objet de récupérations.

La dérogation à la durée normale du travail est limitée à 5 heures par semaine et ne pourra excéder 9 heures par jour.

Si un quota de 143 heures supplémentaires est dépassé, le travailleur devra obligatoirement prendre un repos compensatoire.

Dans tous les cas, les horaires doivent être affichés au moins 7 jours à l'avance.

Cette petite flexibilité n'aura pas un impact important pour notre secteur puisque les employeurs de la CP 329.02 disposent déjà de la possibilité de modaliser le temps de travail de leurs travailleurs en augmentant la durée à 11h/jour et 50h/semaine maximum. Une moyenne de 38h/semaine doit, toutefois, être maintenue sur une période de référence de 6 mois.

Au-delà de ceci, le secteur dispose également de la possibilité de prester des heures inconfortables moyennant un sursalaire.

- Heures supplémentaires volontaires

Un travailleur pourra désormais, à sa demande et sur base d'un accord écrit avec l'employeur, prester jusqu'à **100 heures supplémentaires par an**. Ces heures ne feront pas l'objet d'un repos compensatoire mais seront payées par l'entreprise. Elles sont prestées sur base volontaire, l'employeur ne pouvant l'imposer.

Une CCT sectorielle pourrait cependant relever ce crédit jusqu'à 360 heures.

- Horaires flottants

Il s'agit de la **possibilité pour un travailleur de choisir lui-même le début et la fin de sa journée de travail à condition qu'il respecte sa durée de travail**. Ainsi, un travailleur pourra repartir plus tôt ou plus tard du travail en fonction de son heure d'arrivée. Beaucoup d'entreprises utilisaient déjà cette pratique mais sans cadre légal.

Il sera également désormais possible de prêter plus d'heures certains jours et de récupérer celles-ci en partant plus tôt un autre jour.

Toutefois, un plafond limite ce principe à 12 heures flexibles maximales par période de 3 mois. Les limites suivantes doivent obligatoirement être respectées : maximum 9h/jour et 45h/semaine.

- Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est largement simplifié :

- Le contrat ne devra désormais plus mentionner que le régime de travail et non plus un horaire précis ;
- Suppression de l'obligation de reprendre tous les horaires à temps partiel possibles dans le règlement de travail ;
- Notification et affichage des horaires variables dans un message unique, éventuellement électronique ;
- Conservation d'une copie électronique du contrat de travail à temps partiel.

Les règlements de travail dans lesquels des horaires variables à temps partiel sont déjà repris doivent être en règle avec les nouvelles dispositions au plus tard le 2/4/2018.

## **(2) VIE PRIVEE-VIE PROFESSIONNELLE**

- Télétravail occasionnel

Il s'agit du droit au télétravail occasionnel (non structurel) pour le travailleur pour des raisons personnelles ou pour cause de force majeure, pour autant que sa fonction et/ou son activité le permette.

L'employeur peut refuser mais devra motiver son refus.

Attention, cette mesure doit être inscrite dans une CCT d'entreprise ou dans le Règlement de travail.

- Compte épargne-carrière

La mesure permet au travailleur **d'épargner du temps dans le but de le transformer ultérieurement en congé pendant sa carrière**. Concrètement, il s'agit de mettre les heures supplémentaires effectuées et les congés extra-légaux dans un pot.

Toutefois, il faudra attendre qu'une CCT soit conclue afin de rendre cette règle applicable. Le CNT a jusqu'au 1/8/2017 pour adopter une CCT qui définirait les principes de ce concept (ce délai pourrait toutefois être prolongé de 6 mois).

- Congés thématiques



Le crédit-temps pour motif de soins et le congé pour soins palliatifs ont été étendus. Le CNT a conclu une CCT le 20/12/2016 qui entrera en vigueur le 1/4/2017 dans laquelle le crédit-temps pour motif de soins est étendu. L'extension du congé pour soins palliatifs est immédiatement étendue.

- Dons de jours de congés conventionnels entre travailleurs

L'objectif poursuivi est le don de jours de congés conventionnels (uniquement les congés extralégaux et les jours de RTT) par un travailleur à un collègue dont l'enfant est gravement malade, handicapé ou victime d'un accident à condition que ce collègue ait épuisé tous ses jours de congés.

La loi prévoit une introduction de cette mesure via une CCT sectorielle, et à défaut, via une CCT d'entreprise ou le règlement de travail en l'absence de délégation syndicale.

### **(3) FORMATION**

Le pourcentage actuel de 1,9 % de la masse salariale est transformé en une **formation de 5 jours en moyenne par ETP par an dans le cadre d'une trajectoire de croissance.**

L'objectif doit être concrétisé au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Un régime supplétif est prévu.

### **(4) IMPACT SUR LE REGLEMENT DE TRAVAIL**

Ces modifications législatives auront inévitablement un impact sur votre règlement de travail. En effet, certains des thèmes évoqués ci-dessus nécessitent une modification de votre règlement de travail ou l'adoption d'une CCT d'entreprise pour être applicable :

- L'annualisation du temps de travail ;
- Les horaires à temps partiel ;
- Les horaires flottants ;
- Le télétravail occasionnel ;
- Le don de congé.

Vos secrétariats sociaux vous tiendront évidemment informés sur la façon d'introduire ces modifications en vous proposant notamment des modèles.

Une formation, de nouveau en collaboration avec le GroupS, vous sera proposée au mois de novembre sur la thématique du règlement de travail.

**Pour plus d'informations sur cette réforme du travail, nous vous invitons à vous rendre sur le site du GroupS ([https://www.groups.be/1\\_81700.htm](https://www.groups.be/1_81700.htm)) ainsi que sur le site du SPF emploi à l'adresse suivante : <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=45797>.**

Pour le projet « ProForCES »,  
Vanessa BENVISSUTO,  
CAIPS,  
Mai 2017.