

Simplifier l'organisation du travail dans votre entreprise est à présent possible, grâce à la nouvelle loi du travail faisable et maniable (connue sous le nom de «Loi Peeters»).

En effet, la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable entend moderniser le droit du travail et donne aux employeurs de nouvelles opportunités pour aménager la vie de leur entreprise. Dès lors, l'objectif est de rendre le travail plus faisable pour les travailleurs et plus maniable pour les employeurs.

Quelles sont les principales mesures proposées par la Loi Peeters pour améliorer l'organisation du travail?

La petite flexibilité

La petite flexibilité permet à l'employeur d'adapter les horaires de travail en fonction des besoins de l'entreprise. Elle comporte, toutefois, deux limites:

- le nombre d'heures prestées par jour peut varier de 2 heures en plus ou en moins par rapport à l'horaire normal avec un maximum de 9 heures par jour;
- le nombre d'heures prestées par semaine peut varier de 5 heures en plus ou en moins par rapport à l'horaire normal avec un maximum de 45 heures par semaine (43 heures dans le secteur non marchand).

La loi prévoit de fixer la limite interne à 143 heures pour tous les secteurs. Cette limite peut être augmentée mais pas diminuée.

Pour ces heures, aucun sursalaire n'est dû si la durée hebdomadaire maximale de travail est respectée (par l'octroi de jours de repos compensatoires) sur la période de référence, à savoir une année civile (ou une période de 12 mois). Il ne sera donc plus possible de prévoir une période plus courte.

Les heures supplémentaires

Avec la nouvelle loi, il est permis au travailleur de prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires par année civile. Une convention collective de travail peut porter ce nombre à 360 heures maximum.

Ce dépassement ne peut se faire qu'à l'initiative du travailleur et avec son accord. Il n'est également possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prêter ces heures.

Ces heures supplémentaires ne font pas l'objet d'une récupération mais bien d'un sursalaire.

Les horaires flottants

Les horaires flottants sont pratiqués depuis longtemps, mais aucune base légale ne les encadrait jusqu'ici. La réforme légalise enfin les horaires flottants.

Ils peuvent s'appliquer aux travailleurs à temps plein et aux travailleurs à temps partiel dont l'horaire est fixe. Ils ne sont, par contre, pas compatibles avec un temps partiel à horaire variable.

Ils doivent être introduits par convention collective de travail ou règlement de travail et comporte des périodes fixes et des périodes variables. Durant les périodes fixes, le travailleur doit obligatoirement être présent et à la disposition de l'employeur dans le respect de la durée du travail. Durant les périodes variables, il peut choisir lui-même le début et la fin de sa journée de travail, ainsi que ses moments de pause.

26 June 2019

2/4

La durée de travail ne peut excéder 9 heures par jour et 45 heures par semaine.

Ces limites peuvent toujours être dépassées en cas de surcroît extraordinaire de travail, de nécessité imprévue des travaux, de réparations urgentes ou dans le cadre des heures supplémentaires volontaires.

En cas d'instauration d'un horaire flottant, un «système de suivi du temps» doit être mis en place pour chaque travailleur concerné.

Dans un tel système, le règlement de travail doit indiquer:

- le début et la fin des plages fixes et mobiles ainsi que la durée des intervalles de repos;
- la durée maximale de travail journalier et hebdomadaire;
- la durée journalière moyenne de travail;
- le début et la fin de la période de référence;
- les modalités et les conditions de récupérations;
- les sanctions en cas de non-respect des règles applicables à l'horaire flottant.

N'est pas considéré comme travail supplémentaire, le travail effectué dans le cadre des horaires flottants.

Pour le paiement de la rémunération, le travailleur a droit, à chaque période de paie, à la rémunération hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant.

Si le travailleur n'a pas récupéré les heures qu'il a prestées en plus de la moyenne hebdomadaire au cours de la période de référence (ou dans les 3 mois qui suivent la période de référence), il ne pourra plus prétendre au repos et au paiement pour ces heures excédentaires effectuées, sauf dans l'hypothèse où les heures excédentaires auraient été faites à la demande de l'employeur.

Le télétravail occasionnel

Cette nouveauté ne s'applique qu'aux travailleurs du secteur privé.

Le télétravail occasionnel (il ne s'agit pas du télétravail tel que visé par la CCT n° 85) utilisé pour raisons personnelles (visite du chauffagiste, enfant malade, etc.) ou en cas de force majeure (grève, etc.) dispose désormais d'un cadre légal.

Le travailleur doit formuler sa demande à l'employeur dans un délai raisonnable et indiquer le motif. Ce n'est pas un droit absolu. L'employeur peut refuser la demande mais doit motiver par écrit la décision de son refus.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et obligations qu'au sein de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. L'accord doit préciser ce qu'il en est de la mise à disposition de l'équipement et du support technique, de la disponibilité du travailleur et de la prise en charge de frais.

Le cadre dans lequel peut être demandé le télétravail peut être précisé dans une CCT ou dans le règlement de travail.

Les jours de formation

Les entreprises qui comptent au moins 10 travailleurs (par équivalent temps plein) doivent mettre en place 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. Le résultat est global (= certains travailleurs auront plus ou moins de jours).

26 June 2019

3/4

Un régime dérogatoire fixé par arrêté royal sera déterminé pour les employeurs occupant au moins 10 et moins de 20 travailleurs.

Cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour les employeurs.

Il faut noter que la loi distingue les formations formelles (externes) et les formations informelles (internes).

La mise en oeuvre de cette réforme peut se faire, soit au niveau du secteur, soit au niveau de l'entreprise.

La formation suivie peut se dérouler durant ou en dehors des heures de travail.

Quand la formation est suivie en dehors des heures de travail, les heures sont rémunérées normalement et donc sans sursalaire.

Si le travailleur n'a pas épuisé son crédit formation, le crédit est reporté l'année suivante.

Le travail à temps partiel

La gestion des travailleurs à temps partiel, qu'ils aient un horaire variable ou fixe, se simplifie avec la nouvelle loi.

A partir d'octobre 2017, le règlement de travail ne devra plus reprendre tous les régimes et tous les horaires fixes et variables des travailleurs.

Les horaires de travail à temps partiel fixes sont uniquement renseignés dans le contrat de travail du travailleur.

Quant aux horaires variables, le contrat de travail ne doit reprendre que le régime convenu et le règlement de travail doit préciser la plage journalière des prestations, les jours de prestations, la durée minimale et maximale des prestations ainsi que la manière et le délai suivant lesquels les travailleurs sont informés de leurs horaires.

Le contrat de travail précisera aussi l'ordre dans lequel les horaires journaliers sont prestés dans le cadre du travail à temps partiel fixe organisé par cycle.

Les horaires variables pourront être communiqués aux travailleurs via des «outils modernes de communication».

L'employeur a l'obligation de consigner toute dérogation à l'horaire à temps partiel dans un document de contrôle.

Le compte épargne carrière

Ce système permet au travailleur d'épargner du temps pour le convertir ultérieurement en jours de congé.

Un travailleur ne peut être obligé de participer à un régime d'épargne-carrière.

La mise en place requiert une CCT sectorielle, à défaut d'une CCT d'entreprise.

L'épargne est gérée par l'employeur, par une institution externe ou par un fonds de sécurité d'existence.

Le travailleur a droit au paiement intégral de son avoir d'épargne au moment où son contrat prend fin.

Le don de congés conventionnels

Il s'agit de la possibilité pour un travailleur qui dispose de congés conventionnels (il ne peut en aucun cas s'agir d'un don de congés légaux) dont il peut disposer librement d'y renoncer au bénéfice d'un autre travailleur de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le travailleur qui souhaite bénéficier du don doit en faire la demande à son employeur. Lorsqu'il bénéficie du don, il maintient sa rémunération.

Le groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs permet à plusieurs entreprises de se regrouper et de partager des travailleurs. La nouvelle loi en simplifie la procédure.

26 June 2019

4/4

Ce sujet sera amplement détaillé lors de notre séance d'information du 21 septembre.

Pour conclure, cette réforme qui fait peur à de nombreux travailleurs a au moins le mérite de faire évoluer le monde du travail en lui offrant un cadre législatif.

Aussi bien les travailleurs que les entreprises peuvent tirer profit de cette nouvelle loi à condition qu'ils concluent ensemble de bons accords mutuels.

Nos prochaines séances d'information:

- 21 septembre 2017 Le groupement d'employeurs [Inscription et information](#)
- 23 novembre 2017 Les contrats de remplacement (*Plus d'infos prochainement sur notre site*)

Wendy QUAIRIAUX
Hainaut Développement
+32 65 342 640
wendy.quairiaux@hainaut.be

© Hainaut Développement