

---

# CIRCULAIRE

**S.2017/009**

---

## Travail faisable et maniable

9 janvier 2017

### Résumé

La loi travail faisable et maniable, adoptée à la Chambre des représentants le 23 février 2017, introduit un certain nombre de mesures pour rendre le travail plus faisable pour les travailleurs et garantir plus de flexibilité ou de 'maniabilité' pour les employeurs. La présente circulaire a pour objectif de décrire les mesures concernant la durée du travail dans l'entreprise et leur impact sur les employeurs.

Une première série de mesures pourra s'appliquer directement dans les entreprises. Il s'agit :

- de l'annualisation du temps de travail de l'article 20 bis de la loi sur le travail
- du relèvement de la limite interne pour la prestation d'heures supplémentaires à 143 heures
- de la création d'une nouvelle possibilité de prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires volontaires, moyennant l'accord explicite du travailleur, sans devoir accomplir de formalités complémentaires.

Au niveau du secteur, les mesures suivantes pourront être activées :

- L'extension du 'compte plus-moins' à tous les secteurs, y compris le secteur des services
- Un système d'épargne-carrière, pour autant que le CNT ne parvienne pas à créer un cadre interprofessionnel dans un délai de 6 mois après l'entrée en vigueur de la loi, à prolonger une fois de 6 mois.

Enfin, les mesures complémentaires suivantes ont été ajoutées à la loi :

- Une simplification – certes limitée – et une modernisation du travail à temps partiel
- L'introduction d'un cadre légal pour les horaires flottants
- L'autorisation légale d'effectuer du travail de nuit pour l'exécution de



tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

## Introduction et cadre

L'objectif de la loi concernant le travail faisable et maniable est de rendre le travail plus faisable pour les travailleurs et de garantir plus de flexibilité ou de 'maniabilité' pour les employeurs. Cette loi s'appliquera avec effet rétroactif au 01.02.2017.

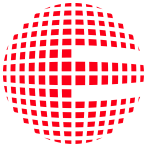
Les employeurs n'étaient pas entièrement satisfaits du texte et ils l'ont fait savoir dans leur avis au CNT. La FEB se réjouit du régime des heures supplémentaires volontaires, du relèvement de la limite interne, de l'extension du compte plus-moins et de la suppression de 'l'annuaire téléphonique' (inscription de tous les horaires à temps partiel dans le règlement de travail) pour les travailleurs à temps partiel. En revanche, elle déplore que la mesure d'annualisation – contestée par les syndicats – soit devenue une boîte vide, que le travail sur mesure individuel ne soit plus possible et que la plupart des nouvelles mesures doivent être introduites dans les entreprises via les systèmes existants de concertation sociale en cascade, dans lesquels un syndicat peut opposer son droit de veto et empêcher ainsi la réalisation des réformes nécessaires.

La loi contient d'abord un certain nombre de dispositions à effet direct qui s'appliqueront immédiatement aux entreprises et à leurs travailleurs : l'annualisation du temps de travail et le relèvement de la limite interne, la prestation d'heures supplémentaires volontaires, les nouvelles mesures en matière de formation qui ont déjà été commentées dans la circulaire 2016/031 et le télétravail occasionnel. La partie suivante contient une palette de mesures qui peuvent être activées au niveau du secteur ou de l'entreprise. On y retrouve le compte plus-moins, le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, l'épargne-carrière et le don de congés conventionnels. Enfin, les mesures suivantes sont ajoutées à la loi : groupements d'employeurs, simplification du travail à temps partiel, horaires flottants, prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps avec motif soins. La présente circulaire se limite aux mesures relatives à la durée du travail.

D'autres sujets sont commentés dans des circulaires distinctes. Voici les liens directs vers celles-ci.

Formation : <http://eportal.vbo-feb.be/Workgroups/Circulaires/Members/173120161028ab.docx>

Nouvelle CCT 103 relative au crédit-temps : <http://eportal.vbo-feb.be/Workgroups/Circulaires/Members/0924161221mjo.docx>



## **I. Dispositions à effet direct**

### **1. Annualisation du temps de travail à l'article 20 bis de la loi sur le travail**

La première nouvelle mesure introduit une annualisation du temps de travail dans le cadre du système des horaires flexibles de l'article 20 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971. La période de référence pour le calcul de la durée du travail est automatiquement fixée à une année civile, sauf si une autre période de 12 mois consécutifs est fixée. Il ne sera donc plus possible de prévoir une période de référence plus courte.

Les horaires flexibles pourront être introduits par règlement de travail ou par convention collective de travail, conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, ce qui était de facto déjà le cas précédemment. Si le régime est introduit par une CCT et contient toutes les mentions exigées par la loi du 8 avril 1965, les dispositions pourront automatiquement être insérées dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification de ce dernier.

Pour le reste, l'article 20 bis de la loi sur le travail reste inchangé.

Les horaires flexibles insérés, au plus tard le 31.01.2017, dans une convention collective de travail déposée au plus tard à cette date ou dans un règlement de travail, restent d'application tels quels.

### **2. Possibilité complémentaire de prester des heures supplémentaires volontaires : nouvel article 25 bis de la Loi sur le travail**

Les travailleurs qui le souhaitent et auxquels l'employeur le propose peuvent prester 100 heures supplémentaires volontaires par année civile. Ce quota peut être porté à un maximum de 360 heures par une CCT conclue au sein d'un organe paritaire.

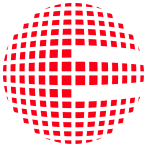
La seule condition est que le travailleur donne son accord explicite par écrit préalablement aux prestations. Cet accord doit être renouvelé tous les 6 mois par écrit pour garantir que le travailleur est toujours disposé à prester ces heures supplémentaires.

Cet accord pourrait être consigné, par exemple, dans un registre mis à disposition à cet effet dans l'entreprise.

Ces heures supplémentaires ne nécessitent donc ni motivation, ni accord de la délégation syndicale, ni aucune autre formalité, comme la notification aux services d'inspection.

Ces heures supplémentaires peuvent également être prestées en dehors des horaires inscrits dans le règlement de travail.

Le travailleur a le choix d'opter pour le paiement immédiat de ces heures supplémentaires, auquel cas on applique les règles normales relatives au



sursalaire (paiement du salaire et du supplément lors du prochain décompte salarial) sans qu'il faille accorder de congé compensatoire, ou de les faire inscrire sur un compte-carrière, pour autant qu'il ait été créé. Dans ce dernier cas, le supplément sera payé avec le décompte salarial de la période au cours de laquelle les heures donnant droit à un sursalaire ont effectivement été prestées et le paiement du salaire proprement dit sera reporté jusqu'au moment de la prise effective, sauf si des règles légales dérogatoires étaient fixées lors de la création d'un cadre pour le compte-carrière, ce qui n'est pas le cas à ce jour.

Ces heures supplémentaires volontaires ne doivent pas être prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne du travail, prévu à l'article 26 bis de la loi sur le travail.

En revanche, elles doivent être prises en compte pour le calcul de la limite interne (voir point suivant), à l'exception des 25 premières heures supplémentaires. Ces 25 heures peuvent être portées à un maximum de 60 heures supplémentaires par CCT rendue obligatoire par le Roi.

### **3. Relèvement de la limite interne à 143 heures : article 26 bis §1bis Loi sur le travail**

La limite interne – qui s'élevait précédemment à 78 heures lorsque la période de référence couvrait un trimestre et, à partir du quatrième mois, à 91 heures pour une période de référence d'un an – est désormais portée automatiquement à 143 heures, quelle que soit la durée de la période de référence.

Il en résulte qu'à aucun moment, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées dans cette période de référence.

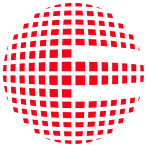
Une CCT rendue obligatoire par le Roi peut augmenter cette limite de 143 heures. La loi ne fixe pas de limite supérieure à cet effet.

La loi ajoute toutefois un nouveau paragraphe 5 à l'article 27 de la loi sur le travail stipulant que l'application des nouvelles dérogations ne peut porter préjudice à la Directive européenne 2003/88/CE relative à l'organisation du travail.

## **II. Mesures à activer au niveau sectoriel**

### **1. Compte plus-moins : chapitre 11, Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses**

Le compte plus-moins est une mesure qui, jusqu'à présent, était uniquement applicable au secteur automobile et en particulier aux entreprises actives dans la construction et l'assemblage de véhicules automobiles et dans la fabrication



de pièces détachées et d'accessoires automobiles, pour autant que ces entreprises répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes :

- appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale
- être soumises à des cycles de production de longue durée qui s'étendent sur plusieurs années, durant lesquels l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail
- être confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel nouvellement développé
- être confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de références de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Cette mesure est désormais élargie à tous les secteurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit à l'ensemble du secteur privé.

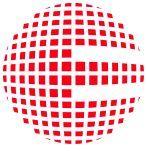
Les caractéristiques auxquelles les entreprises doivent répondre (voir supra) sont donc adaptées de telle manière que la mesure puisse également, à l'avenir, s'appliquer aux services dans le secteur des services, et plus uniquement à la production de marchandises. Ainsi, les mots 'cycles de production' sont remplacés par 'cycles de production et de développement' et 'un produit industriel nouvellement développé' par 'un produit nouvellement développé ou un service nouvellement développé'. Les autres caractéristiques/conditions restent maintenues. Le Roi peut toutefois, par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et sur proposition du CNT, les modifier ou les compléter.

Le compte plus-moins permet la flexibilité suivante :

- La période de référence pour le respect de la durée du travail, prévue à l'article 26 bis de la Loi sur le travail, peut être prolongée à maximum 6 ans
- La limite journalière peut être augmentée de 2 heures et portée ainsi à maximum 10 heures par jour
- La limite hebdomadaire peut être augmentée de 8 heures, à maximum 48 heures par semaine.

L'introduction du système requiert toutefois toujours la lourde procédure en cascade, déjà d'application par le passé.

Il faut avant tout conclure, au sein d'un organe paritaire, une CCT rendue obligatoire par AR, qui élabore un régime général avec mention obligatoire du nombre maximum d'heures de dépassement de la durée moyenne de travail autorisée, ainsi que de la durée maximale de la période de référence et du délai minimal d'avertissement des modifications d'horaires.



Les motifs invoqués par la convention collective de travail doivent être préalablement reconnus par le ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du CNT.

Ensuite, l'entreprise qui souhaite faire application du régime dérogatoire doit également conclure, au niveau de l'entreprise, une CCT avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale. En l'absence de délégation syndicale, une CCT doit être conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de l'organe paritaire compétent. Les entreprises doivent motiver qu'elles répondent cumulativement à tous les critères énoncés et que l'introduction d'une telle CCT a comme objectif le maintien maximal ou le développement de l'emploi. Elles doivent par ailleurs fixer les modalités d'application concrètes du régime dérogatoire et préciser au moins les points suivants :

- les limites de la durée du travail
- la durée et le début de la période de référence applicable
- en ce qui concerne les horaires :
  - tous les horaires susceptibles d'être appliqués
  - la manière suivant laquelle un changement d'horaires peut être opéré
  - les modes et les délais dans lesquels les horaires doivent être portés à la connaissance des travailleurs

Les dispositions de cette CCT sont inscrites dans le règlement de travail dès le dépôt de la CCT au greffe du SPF ETCS. La procédure de modification du règlement de travail ne doit donc plus être suivie.

## **2. Épargne carrière**

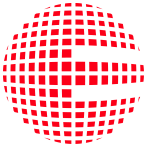
Le système de l'épargne-carrière a pour objectif de permettre au travailleur d'épargner du temps pour prendre ultérieurement des jours de congé au cours de la période de son engagement.

Le projet de loi initial laissait aux secteurs et, à défaut, aux entreprises l'initiative d'élaborer un système d'épargne carrière. Étant donné toutefois que cela pouvait donner lieu à une réglementation inégale entre les secteurs et/ou entreprises et susciter de nombreux problèmes pratiques (e.a. frein à la mobilité de la main-d'œuvre entre secteurs), les partenaires sociaux au CNT ont demandé au gouvernement d'avoir la possibilité d'élaborer un cadre interprofessionnel général pour l'épargne carrière. Le gouvernement les a entendus et leur donne pour ce faire un délai de 6 mois, qui pourra être prolongé de maximum 6 mois par le Roi. En l'absence de proposition, la loi entrera alors en vigueur.

La loi prévoit avant tout la possibilité d'épargner du temps.

Les éléments de 'temps' suivants peuvent être épargnés :

- les heures supplémentaires volontaires (nouvel article 25 bis de la Loi sur le travail)



- les jours de congés conventionnels accordés par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise et qui sont librement déterminés par le travailleur
- le nombre d'heures qui ont été prestées en plus de la durée hebdomadaire moyenne de travail et qui, à la fin de la période de référence, peuvent faire l'objet d'un report en cas d'application de l'horaire flottant (voir infra)
- les heures supplémentaires que le travailleur peut choisir de récupérer ou non conformément à l'article 26bis, §2bis de la Loi sur le travail

Un AR approuvé en Conseil des ministres peut également autoriser que des primes en argent soient épargnées. Dans ce cas, cet AR doit déterminer comment les primes en argent sont converties en temps et salaire, et quel est le régime de sécurité sociale à cet égard.

Pour organiser l'épargne carrière, il faut avant tout élaborer un cadre. Cela doit en première instance se faire au niveau du secteur. À défaut de CCT sectorielle dans un délai de six mois à dater de la saisine du président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée ou d'une entreprise individuelle, une CCT peut être conclue au niveau de l'entreprise pour fixer un cadre concernant l'épargne-carrière.

Ce cadre doit déterminer quelles périodes de temps peuvent être épargnées, la période pendant laquelle ces épargnes peuvent avoir lieu et la manière suivant laquelle ces jours peuvent être pris par le travailleur.

L'estimation de l'avoir d'épargne, la gestion et les garanties pour le travailleur et la liquidation doivent également être réglées par voie de CCT.

Le système de l'épargne-carrière est géré soit par l'employeur lui-même, soit par une institution externe, soit par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné. Lorsque l'employeur assume lui-même la gestion de l'épargne-carrière, il est obligé de prévoir les garanties de paiement nécessaires.

Le travailleur ne peut être contraint de prendre part à ce système d'épargne carrière.

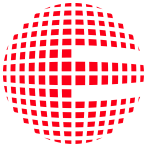
Le travailleur a droit au paiement intégral de son avoir d'épargne au moment où son engagement auprès de l'employeur prend fin. Si la CCT sectorielle le prévoit et s'il le désire, il peut transmettre son avoir d'épargne.

### **III. Travail à temps partiel**

Les nouveautés suivantes devraient permettre une simplification – même si elle est à notre avis modeste – et une modernisation du travail à temps partiel :

Conservation du contrat de travail à temps partiel : article 157 de la Loi-programme du 22.12.1989

Une copie du contrat de travail à temps partiel ou un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel doit être



conservé au lieu où le règlement de travail peut être consulté. Désormais, cela peut également se faire sous forme électronique.

Suppression de l'obligation d'inscrire tous les régimes et horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail : article 11 bis de la loi du 03.07.1978

Désormais, tous les régimes et horaires de travail à temps partiel ne doivent plus être repris dans le règlement de travail. Le 'registre' est donc supprimé, ce qui représente une véritable simplification.

Travail à temps partiel avec horaires variables : nouvelles mentions obligatoires dans le règlement de travail : article 11 bis de la loi du 03.07.1978

Pour compenser la suppression de l'obligation de reprendre tous les horaires à temps partiel dans le règlement de travail, un cadre général doit y être repris pour l'application d'horaires variables. Ce cadre général doit comprendre les éléments suivants :

- La plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être prévues
- Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues
- La durée du travail journalière minimale et maximale ; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale est en outre mentionnée
- La manière et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel seront informés de leurs horaires de travail ; l'avis doit déterminer les horaires individuels et est en tout cas écrit et daté par l'employeur ; il doit être porté à la connaissance des travailleurs au minimum 5 jours ouvrables à l'avance d'une manière appropriée et accessible. Le délai de 5 jours ouvrables peut être adapté par une CCT rendue obligatoire par arrêté royal, sans pouvoir être inférieur au délai de 1 jour ouvrable.

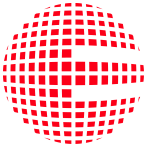
Les entreprises disposent d'un délai de 6 mois suivant le jour d'entrée en vigueur de la loi pour adapter leur règlement de travail conformément à la procédure habituelle.

Travail à temps partiel avec horaires variables : nouvelles mentions obligatoires dans le contrat de travail : article 11 bis de la loi du 03.07.1978

Pour les contrats de travail à temps partiel avec un horaire variable, il doit désormais être mentionné dans le contrat de travail lui-même qu'il s'agit d'un horaire variable qui sera déterminé selon les règles fixées dans le règlement de travail. En l'absence d'une telle disposition, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.

Travail à temps partiel avec horaires variables : relèvement du crédit d'heures excédentaires : AR 25.06.1990





Le crédit d'heures complémentaires, pour lesquelles il ne faut pas payer de sursalaire, ou 'crédit d'heures excédentaires', sera porté de 3 heures par semaine à 3,14 heures par semaine par AR, en cours de préparation.

Pour calculer le crédit d'heures excédentaires total au cours de la période de référence, ces heures excédentaires hebdomadaires doivent être multipliées par le nombre de semaines au cours de la période de référence.

La réglementation actuelle prévoit toutefois un maximum de 39 heures, soit 3h/s x 13 semaines, quelle que soit la durée de la période de référence (même si elle est d'un an).

La nouvelle loi supprime cette limite de 39 heures. Le crédit d'heures excédentaires s'élèvera désormais à 3,14 heures par semaine, à multiplier par le nombre de semaines au cours de la période de référence, avec un maximum de 168 heures sur base annuelle.

Toutefois, étant donné que cet AR n'a pas encore été publié, le régime décrit ici l'est sous réserve de confirmation.

Travail à temps partiel avec horaires variables : publication et conservation des horaires : art. 157-158-159 Loi-programme du 22.12.1989

Jusqu'à présent, les horaires variables individuels devaient être portés à la connaissance des travailleurs par l'affichage dans l'entreprise d'un avis écrit et daté, au moins cinq jours ouvrables à l'avance. De plus, pour le contrôle du travail à temps partiel, il fallait afficher avant le début de la journée de travail un avis daté précisant l'horaire de chaque travailleur séparément. Il fallait donc procéder à deux communications (affichages) distinctes.

Désormais, il suffit que les travailleurs soient informés à l'avance de leurs horaires de travail variables par un avis écrit et daté fixant les horaires individuels, et ce, de la manière et dans le délai prévus par le règlement de travail (minimum 5 jours ouvrables à l'avance sauf disposition contraire dans une CCT rendue obligatoire, sans que le délai puisse être inférieur à un jour ouvrable). Il ne faudra donc désormais procéder qu'à une seule communication.

De plus, cette communication ne doit plus se faire par l'affichage d'un avis, mais peut aussi se faire d'autres manières, à condition qu'il y ait un avis écrit. À l'avenir, cette communication pourra donc se faire par lettre, fax, mail ou via l'intranet de l'entreprise, pour autant que les travailleurs aient la possibilité de la consulter à temps.

En vue de la surveillance du respect des dispositions relatives au travail à temps partiel, cet avis écrit contenant les horaires individuels ou une copie de celui-ci, doit être conservé, sous format papier ou électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, à partir du moment et aussi longtemps que cet horaire est en vigueur et jusqu'à un an après que cet horaire cesse d'être en vigueur.

Travail à temps partiel avec horaires variables : dérogations aux horaires publiés : art. 160-169-171 Loi-programme 22.12.1989



Lorsque des prestations de travail sont fournies en dehors des horaires publiés, ces dérogations doivent être consignées dans un registre des dérogations. Conformément aux dispositions légales existantes, ce document peut être remplacé par des 'appareils appropriés'. Dans la pratique, les services d'inspection n'ont accepté que les systèmes d'enregistrement du temps.

La nouvelle loi remplace la notion d' 'appareils appropriés' par un 'système de suivi du temps', qui doit contenir obligatoirement pour chaque travailleur concerné son identité, ainsi que le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos ; ces données doivent être chaque fois consignées au début et à la fin des prestations et des intervalles de repos. Ce système de suivi du temps n'est donc rien d'autre qu'un système d'enregistrement du temps.

## **IV. Horaires flottants**

Jusqu'à ce jour, les horaires 'flottants' n'étaient pas autorisés légalement, mais étaient tolérés par les services d'inspection. À des fins de sécurité juridique, un cadre juridique est actuellement créé pour les horaires de travail flottants, lequel pourra être appliqué pour tous les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire de travail fixe.

### Objectif

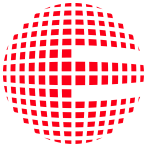
Les horaires flottants, tels que prévus dans la loi, permettent au travailleur de déroger à la durée de travail fixe existante au sein de l'entreprise, telle que prévue dans le règlement de travail, et de fixer lui-même le début et la fin de ses prestations dans certaines limites. Pendant les périodes fixes, également appelées 'plages fixes', le travailleur doit être obligatoirement présent et à la disposition de l'employeur. Durant les périodes variables ou 'plages mobiles', le travailleur peut toutefois choisir lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses. Le travailleur doit toutefois, selon l'exposé des motifs, tenir compte des demandes légitimes de l'employeur visant à assurer une organisation efficace du travail.

### Introduction

Les horaires de travail flottants ne peuvent être introduits dans l'entreprise que par le biais d'une convention collective de travail ou du règlement de travail.

La CCT ou le règlement de travail doit contenir au moins les éléments suivants :

- la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence ; celle-ci est fixée à 3 mois civils, sauf si la CCT ou le règlement de travail fixe une autre durée, sans toutefois excéder un an ;
- les plages fixes et les plages mobiles, la durée journalière de travail ne pouvant excéder 9 heures ;



- le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail, avec un maximum de 45 heures ;
- le nombre d'heures prestées en moins ou en plus qui pourront faire l'objet d'un report à la période de référence suivante avec un maximum de 12 heures, qui peut être augmenté par CCT.

Suite à l'insertion d'un nouvel article 6, 2° dans la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail, les mentions suivantes doivent en outre être ajoutées :

- le début et la fin des plages fixes et des plages mobiles et la durée des intervalles de repos ;
- la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire ;
- la durée journalière moyenne de travail ;
- le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne ;
- les modalités et conditions de récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail ;
- les sanctions spécifiques en cas de non-respect des règles par le travailleur.

L'ensemble des règles pratiques s'appliquant aux horaires flottants dans l'entreprise doit en outre figurer dans une annexe au règlement de travail.

Cependant, si l'on opte pour une CCT, les dispositions de celle-ci sont automatiquement introduites dans le règlement de travail, sans qu'il faille suivre la procédure de modification du règlement de travail, à condition que les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail (voir ci-dessus, nouvel article 6, 2°) apparaissent également dans la CCT.

### Contrôle

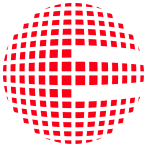
Pour pouvoir utiliser des horaires flottants, il faut obligatoirement prévoir un système de suivi du temps. Ce système ne doit pas impérativement être électronique, mais doit obligatoirement comprendre les éléments suivants :

- l'identité du travailleur ;
- par jour, la durée de ses prestations de travail ;
- et lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel à horaire fixe, le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses.

En outre, le système doit être accessible à tout travailleur qui est occupé sur la base d'horaires flottants ainsi qu'aux services de l'inspection sociale.

L'employeur doit veiller à ce que durant la période de référence, le travailleur puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Les données consignées par le système de suivi du temps de travail doivent être conservées durant une période de 5 ans après la fin du jour auquel se rapportent les données.



### Rémunération

Le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de sa rémunération normale afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail, fixée dans le RT ou la CCT qui a introduit les horaires flottants. Cette disposition a été introduite afin d'éviter que le paiement du salaire dépende du nombre d'heures que le travailleur presteraient en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Lorsque, à la fin de la période de référence ou dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence en cas de force majeure ou à la fin du contrat de travail, le travailleur a presté moins que la durée hebdomadaire moyenne de travail et qu'il n'a donc pas récupéré à temps ces heures prestées en moins, l'employeur peut retenir la rémunération payée en trop.

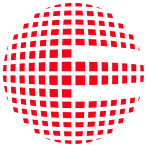
À l'inverse, lorsque le travailleur a presté plus que la durée hebdomadaire moyenne de travail et n'a donc pas pris de repos à temps durant la même période que celle évoquée ci-dessus, le travailleur ne peut plus prétendre ni au repos ni au paiement de ces heures prestées en trop, sauf si ces heures ont été prestées à la demande de l'employeur.

Lorsque le travail a été effectué dans le respect des conditions et limites prévues pour le régime des horaires flottants, ceci ne peut être considéré comme des heures supplémentaires et ne donne pas droit à un sursalaire.

Les limites prévues pour les horaires flottants peuvent cependant être dépassées pour la prestation d'heures supplémentaires, notamment en cas d'application des articles 25 (surcroît extraordinaire de travail), 25 bis (heures supplémentaires volontaires) et 26 (nécessité imprévue) de la loi sur le travail. Pour ces heures supplémentaires, il faut appliquer les règles existantes, telles que sursalaire, repos compensatoire éventuel, notification aux services d'inspection,... Pour éviter toute complexité, il est recommandé de faire coïncider la période de référence pour les horaires flottants avec celle pour la récupération des heures supplémentaires.

### Régime transitoire applicable aux entreprises qui appliquent déjà des 'horaires flottants' avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Les entreprises qui appliquent déjà un régime d'horaires flottants avant l'entrée en vigueur de cette loi, peuvent continuer à l'appliquer à condition que ce régime soit formalisé par CCT, qui doit être déposée au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du SPF ETCS pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou par règlement de travail dans lequel les dispositions concernées sont insérées pour le 30 juin 2017 au plus tard. Si le régime existant a déjà fait l'objet d'une CCT ou a déjà été ajouté au règlement de travail, cela suffit. Une nouvelle formalisation n'est pas nécessaire.



La loi ne le stipule pas explicitement, mais il est évident que seuls les systèmes qui étaient déjà tolérés par les services d'inspection peuvent être formalisés. Cela nous a d'ailleurs été confirmé par le SPF ETCS. Sur la base de données informelles qui ont été communiquées oralement, ces systèmes seraient tolérés si :

- Il y a uniquement un 'glissement' des heures de début et de fin du travail, sans que la durée de travail par jour et par semaine soit modifiée. Sous la politique de tolérance, il n'était donc pas possible de travailler plus un jour et moins un autre, tout en respectant une durée de travail moyenne, contrairement à ce que prévoit le nouveau régime.
- Un système d'enregistrement du temps (électronique ou non) est utilisé.

Enfin, il est important de souligner que les entreprises qui formalisent un système existant et dérogent de ce fait aux nouvelles dispositions légales ne peuvent invoquer ces nouvelles dispositions légales qui seraient plus avantageuses pour elles, afin d'échapper ainsi, par exemple, au sursalaire obligatoire (au-dessus de 9h/j ou 40h/s) ou d'accroître leur quota transférable. Par conséquent, si une entreprise souhaite utiliser les nouvelles possibilités légales afin de pouvoir opérer un glissement jusqu'à un maximum de 9 heures par jour et de 45 heures par semaine, sans avoir à payer de sursalaire, elle tombe irrévocablement sous le coup de l'application des nouvelles dispositions légales.

## **V. E-commerce**

Comme dernière mesure, la loi introduit une nouvelle dérogation légale à l'interdiction du travail de nuit, et ce, pour l'exécution de tous les services logistiques et de support liés au commerce électronique.

La procédure pour l'introduction d'un régime de travail avec prestations de nuit, prévu à l'article 38 de la loi sur le travail, n'est toutefois pas modifiée et demeure donc intégralement applicable.

La présente circulaire donne un premier aperçu des nouvelles dispositions de la loi sur la durée de travail. Il n'est pas exclu que certaines parties soient incomplètes ou que des questions d'interprétation puissent surgir. Si cela s'avère le cas, la circulaire sera complétée et/ou adaptée en temps voulu.