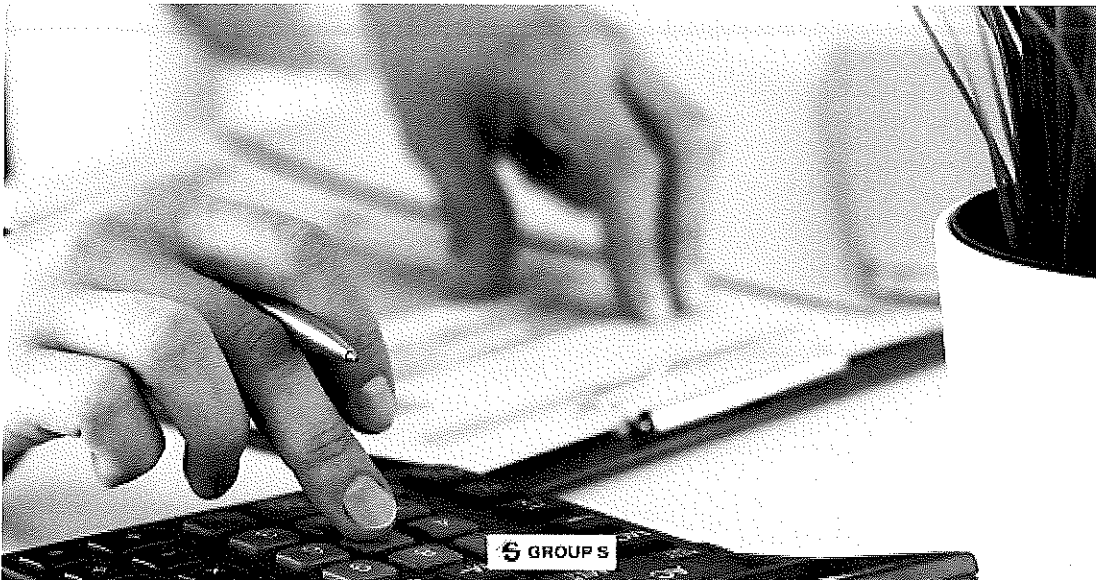


Moins de formalités pour le travail à temps partiel !

19.09.2017



La loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable simplifie et modernise la réglementation relative au travail à temps partiel. Le but de ces dispositions est, notamment, d'alléger la charge administrative qui repose sur les employeurs, sans pour autant porter atteinte aux droits et à la protection des travailleurs à temps partiel.

Nombreux sont les travailleurs à exercer leur profession dans un régime de travail à temps partiel. Jusqu'ici, leurs employeurs devaient respecter une série d'obligations particulièrement contraignantes.

Bonne nouvelle, à partir du 1^{er} octobre 2017, certaines de ces obligations sont allégées, voire supprimées.

Le règlement de travail ne doit plus contenir tous les horaires de travail

Avant la loi du 5 mars 2017, il fallait reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel susceptibles d'être appliqués dans l'entreprise. Cette mesure est maintenant abrogée.

A présent, l'employeur doit introduire dans son règlement de travail un cadre général pour l'application d'horaires variables de travail à temps partiel. Le règlement de travail doit ainsi mentionner :

- L'heure à laquelle la journée de travail commence au plus tôt et se termine au plus tard ;
- Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues ;

- La durée journalière minimale et maximale de travail ;
- La durée hebdomadaire minimale et maximale de travail (lorsque le régime de travail est également flexible) ;
- La manière et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires.

Le contrat de travail de ces travailleurs doit alors mentionner le régime de travail convenu et renvoyer au cadre général du règlement de travail en ce qui concerne les horaires de travail.

Les employeurs ont jusqu'au 31 mars 2018 pour adapter leur règlement de travail.

En ce qui concerne les horaires à temps partiel fixes ou cycliques, ceux-ci ne doivent plus non plus être repris dans le règlement de travail puisqu'ils sont déjà mentionnés dans le contrat de travail.

En effet, lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé sur un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle. Ce cycle doit alors être détaillé dans le contrat de travail.

Une copie électronique du contrat de travail

A défaut de contrat de travail écrit conforme aux dispositions précitées, le travailleur pourra choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire de travail qui lui est le plus favorable parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.

Cela dit, jusqu'à présent, il fallait conserver une copie des contrats de travail à temps partiel à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Désormais, une copie électronique est suffisante.

La communication des horaires variables par les technologies modernes

L'employeur doit toujours communiquer les horaires de travail variables au moins 5 jours ouvrables avant le début des prestations (ou en respectant un autre délai fixé par une C.C.T. rendue obligatoire ne pouvant être inférieur à 1 jour ouvrable), par le biais d'un avis écrit et daté.

Si, auparavant, cette communication devait se faire au minimum via l'affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise, désormais une place plus large est accordée à l'utilisation des technologies modernes telles que les e-mails, l'intranet de l'entreprise, etc... Ces moyens de communication peuvent être déterminés librement, à condition que la méthode choisie soit fiable, appropriée et accessible au vu des spécificités de l'entreprise.

Une copie de cet avis doit ensuite être conservée, sous format papier ou électronique, durant 1 an.

Les dérogations à l'horaire prévu peuvent également être consignées via le système d'enregistrement du temps de travail

Jusqu'ici, les dérogations à l'horaire de travail prévu dans le contrat de travail ou communiqué par l'employeur devaient être consignées dans un document de contrôle. Des appareils appropriés pouvaient remplacer ce document, sous certaines conditions.

Désormais, les systèmes d'enregistrement du temps de travail (comme les pointeuses) sont plus fréquents. L'employeur ne doit utiliser le document de contrôle que s'il ne dispose pas d'un tel système.

Les données qui doivent être enregistrées par ce système sont les suivantes :

- L'identité du travailleur ;
- Pour chaque jour, l'heure de début et de fin de ses prestations, ainsi que les intervalles de repos ;
- La période à laquelle les données consignées se rapportent.

Les données enregistrées doivent ensuite être conservées pendant 5 ans et pouvoir être consultées par le travailleur concerné, par la délégation syndicale et par les fonctionnaires compétents.

Extension du crédit d'heures complémentaires

Pour les travailleurs à temps partiel ayant un régime de travail flexible (correspondant à un nombre d'heures à respecter en moyenne sur une période de référence), un arrêté royal a étendu le crédit d'heures complémentaires pouvant être prestées sans sursalaire. Les heures complémentaires sont les heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne fixée dans le contrat ou au-delà de l'horaire communiqué par l'employeur.

Ce crédit passe de 3 heures à 3 heures et 14 minutes, multipliées par le nombre de semaines de la période de référence, avec un maximum (auparavant limité à 39 heures) de 168 heures lorsque cette période est annualisée.

Sources :

- Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, M.B. 15 mars 2017, titre 5 ;
- Arrêté royal du 23 mars 2017 modifiant l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel, M.B. 5 avril 2017.

Valentin BROQUET - Legal consultant
