

TETRALERT - SOCIAL

LOI SUR LE TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE (PARTIE II)

Dans notre [Tetralert du mois d'avril 2017](#), nous vous présentions les mesures composant le « Socle » de la [Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable](#), entrées en vigueur le 1^{er} février 2017, et qui sont d'application pour toutes les entreprises et tous les travailleurs. Les mesures composant le « Menu », qui font l'objet de la présente Tetralert, offrent quant à elles la possibilité aux secteurs d'élaborer des règles sur mesure. Chaque secteur peut entamer des négociations afin d'activer ces possibilités au niveau sectoriel ou au sein des entreprises.

Le Menu comprend un premier volet sur le « travail maniable » et un second volet sur le « travail faisable ».

I. TRAVAIL MANIABLE

Les mesures destinées à rendre le travail plus maniable sont les suivantes :

1. Élargissement du *Plus minus conto*

Le système du *Plus minus conto*, limité initialement au secteur de l'industrie automobile, est rendu accessible à toutes les entreprises du secteur privé. Ce système permet aux entreprises d'occuper les travailleurs jusqu'à dix heures par jour et quarante-huit heures par

semaine, sans qu'aucun sursalaire ne soit dû, pour autant que la durée du travail hebdomadaire soit respectée en moyenne sur une période de référence de six ans maximum. Pour le mettre en place, les entreprises doivent néanmoins répondre à des conditions cumulatives relativement strictes (e.a. appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale, être soumis à des cycles de production ou de développement s'étalant sur plusieurs années, etc.), de sorte qu'un nombre restreint d'entreprises pourra finalement le mettre en œuvre.

2. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Une entreprise de travail intérimaire peut désormais conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un intérimaire, fixant les conditions générales relatives aux missions d'intérim successives dont ce dernier sera chargé (ex : territoire géographique dans lequel s'effectueront les missions, fixation des périodes de travail et de repos etc.). Ce contrat doit également décrire les emplois pour lesquels l'intérimaire pourra être envoyé chez un utilisateur. Avant chaque mission, une lettre de mission indiquant notamment la durée du contrat, l'horaire de travail et la rémunération convenue doit être remise au travailleur. Le CDI

intérimaire permet, d'une part, aux agences d'intérim de constituer un « pool » de travailleurs dont le profil est fort recherché, et d'autre part, de garantir aux intérimaires le droit à une indemnité de rupture en cas de rupture de leur contrat par l'agence d'intérim. Les intérimaires ont également droit à un salaire minimum garanti pendant les périodes d'intermission. Pour que ce régime soit pleinement d'application, une convention collective de travail (CCT) doit encore être adoptée par la commission paritaire (CP) pour le travail intérimaire déterminant notamment le modèle du CDI intérimaire ainsi que les modalités de calcul du salaire garanti.

3. Réforme du groupement d'employeurs

Plusieurs entreprises peuvent constituer un groupement d'employeurs (GE) qui engage des travailleurs qui seront mis à leur disposition. Ce système permet l'occupation partagée de travailleurs entre des entreprises qui soit n'ont pas besoin, soit n'ont pas les moyens de les occuper à temps plein. D'une part, la loi Peeters simplifie la procédure d'autorisation ministérielle pour fonctionner en tant que GE, qui peut désormais être délivrée pour une durée indéterminée, et d'autre part, fixe à cinquante le nombre maximum de travailleurs pouvant être occupés par le GE. Ce seuil pourra être relevé par arrêté royal. Enfin, les membres du GE seront désormais solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du GE, chaque membre pouvant donc être contraint d'apurer l'intégralité des dettes du groupement.

4. Simplification du travail à temps partiel

Aujourd'hui, la loi oblige l'employeur à reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise. Cette obligation sera supprimée à partir du 1^{er} octobre 2017, et ce tant pour les horaires à temps partiel fixes que variables.

Pour les horaires variables (qui ne précisent pas à l'avance les jours et heures de travail), le règlement de travail devra fixer un cadre général, prévoyant notamment la plage journalière pendant laquelle et les jours de la semaine lors desquels des prestations de travail peuvent être prévues, la durée journalière minimale et maximale, le moyen et le délai de communication des horaires aux travailleurs concernés (au moins cinq jours ouvrables à l'avance, sauf convention contraire). Si, outre l'horaire, le régime de travail est également variable, le règlement de travail devra mentionner la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale. Le contrat de travail pourra, quant à lui, se contenter de renvoyer au cadre général et ne devra mentionner que la durée du travail par semaine. Les entreprises ont jusqu'au 31 mars 2018 pour adapter leur règlement de travail.

En cas d'horaire fixe, le contrat de travail se suffit à lui-même puisque ce dernier mentionne expressément le régime et l'horaire de travail convenus. Si l'horaire est organisé par cycle, soit une succession d'horaires journaliers qui s'étend sur plus d'une semaine, le contrat de travail

devra détailler ce cycle et indiquer l'ordre dans lequel les horaires sont prestés.

Enfin, les obligations relatives à la publicité des horaires à temps partiel et à la surveillance des dérogations à l'horaire normal de travail sont simplifiées et adaptées aux technologies actuelles.

Ces mesures entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

5. E-commerce

Une nouvelle dérogation expresse à l'interdiction du travail de nuit (soit le travail effectué entre 20h et 6h) est prévue pour l'exécution de toutes les activités liées au commerce électronique dans les entreprises du secteur de la distribution.

II. TRAVAIL FAISABLE

Les mesures destinées à rendre le travail plus faisable sont les suivantes :

1. Les horaires flottants

Alors que, jusqu'à présent, ils n'étaient que tolérés par l'Inspection sociale, les horaires flottants sont désormais légalisés. Le système des horaires flottants permet au travailleur de fixer le début et la fin de sa journée de travail, ainsi que de ses pauses, dans le respect des « plages mobiles » et des heures de présence obligatoire, appelées « plages fixes », fixées par l'employeur. C'est donc le travailleur lui-même qui détermine, dans une certaine mesure, son

horaire de travail. Le travailleur perçoit chaque mois la rémunération normale pour la durée hebdomadaire moyenne dans l'entreprise. Aucun sursalaire n'est dû pour autant que le travailleur ne preste pas plus de neuf heures par jour et quarante-cinq heures par semaine.

À l'issue de la période de référence, qui est en principe de trois mois, un solde positif ou négatif de douze heures maximum peut être reporté sur la période de référence suivante. Si le travailleur est en déficit de plus de douze heures, l'employeur pourra récupérer le salaire indu au-delà des douze heures sur la rémunération des mois suivants. Inversement, si le travailleur a un solde positif supérieur à douze heures, il n'aura droit à la rémunération normale pour les heures excédentaires que pour autant qu'elles aient été effectuées à la demande de l'employeur.

L'entreprise peut introduire le système des horaires flottants, soit par la conclusion d'une CCT, soit par la modification du règlement de travail. L'entreprise doit se munir d'un système de mesurage du temps de travail, permettant au travailleur de consulter, à tout moment, le solde positif ou négatif par rapport à la durée du travail dans l'entreprise.

2. Congé pour soins palliatifs et crédit-temps

La durée totale de l'interruption de carrière complète pour soins palliatifs est portée de deux à trois mois. Concrètement, le travailleur pourra désormais prolonger deux fois d'un mois le congé

pour soins palliatifs, chaque fois pour une durée d'un mois.

Les partenaires sociaux, au niveau interprofessionnel, ont quant à eux élargi de trente-six à cinquante-et-un mois le droit au crédit-temps pour motifs de soins ou d'assistance.

Rappelons que l'accès au système du crédit-temps est limité aux travailleurs du secteur privé, tandis que le système de l'interruption de carrière est accessible tant aux travailleurs du secteur public qu'aux travailleurs du secteur privé.

3. L'épargne-carrière

La loi offre la possibilité au travailleur d'épargner du temps, tels que les congés extralégaux non pris, les [heures supplémentaires volontaires](#) ou encore les heures supplémentaires prestées dans le système des horaires flottants pouvant faire l'objet d'un report. En revanche, il ne pourra épargner ni les jours de congés légaux, ni les jours de remplacement de jours fériés, ni les jours de réduction du temps de travail (RTT). Le travailleur pourra ensuite épuiser le « temps épargné » en prenant congé, plus tard, dans le courant de sa période d'engagement. A la fin de son contrat, le travailleur aura droit au paiement intégral de son épargne.

La mise en place effective de ce système dans l'entreprise suppose la conclusion d'une CCT sectorielle dans un délai de six mois, après la saisine du Président de la Commission paritaire.

A défaut de CCT sectorielle conclue endéans ce délai, les entreprises pourront, par le biais d'une CCT conclue au niveau de l'entreprise, déterminer notamment les périodes de temps pouvant être épargnées et la manière dont ce temps pourra être utilisé.

La loi permet néanmoins aux partenaires sociaux d'harmoniser le système par la conclusion d'une CCT intersectorielle, et ce jusqu'au 1^{er} août 2017. Si cette CCT voit le jour, les CCT sectorielles éventuellement conclues dans l'intervalle n'auront plus de raison d'être.

4. Le don de congés

La loi permet aux travailleurs de faire don de leurs jours de congé à des collègues qui ont un enfant gravement malade, âgé de moins de vingt-et-un ans. Seuls les congés dont le travailleur dispose librement peuvent être cédés. Pas question donc de céder les quatre semaines de congés légaux, mais uniquement les congés extralégaux, accordés par contrat de travail ou par CCT d'entreprise (ex : congés d'ancienneté) ou les jours de RTT. Le don de congés, qui doit être accepté par l'employeur, est anonyme et sans aucune contrepartie dans le chef du donateur. De son côté, le parent de l'enfant malade doit avoir épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et de repos pour en bénéficier. Sa demande ne peut porter sur plus de deux semaines, mais est renouvelable.

L'introduction du don de congés dans l'entreprise suppose la conclusion d'une CCT sectorielle. Ce n'est que si aucune CCT n'est

adoptée dans un délai de six mois après la saisine du Président de la Commission paritaire que le don de congés pourra être introduit par CCT d'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par règlement de travail.

Contact : Département de droit social
labour@tetralaw.com

Disclaimer : Les informations juridiques développées dans les « TETRALERT » sont des commentaires généraux à caractère purement informatif et ne peuvent en aucun cas être considérées comme étant des conseils juridiques. Celles-ci ne visent pas à tenir compte des circonstances propres applicables à une personne ou entité en particulier. Tetra Law s'efforce bien entendu de fournir une information précise et la plus à jour possible, il ne peut cependant être garanti que cette information soit toujours exacte à la date à laquelle la TETRALERT est lue ou qu'elle le sera encore à l'avenir. Toute personne veillera donc à s'informer auprès d'un conseiller professionnel et qualifié pour sa situation personnelle. Tetra Law décline toute responsabilité pour tout dommage qui pourrait être causé par des informations figurant dans ses « TETRALERT ». Tetra Law n'est en outre aucunement responsable du contenu de sites internet externes qui seraient renseignés dans ces TETRALERT.
