

# Fiche d'info

## Temps de travail et flexibilité

Cette fiche d'informations résume les questions les plus essentielles décidées en ce qui concerne le temps de travail et la flexibilité.

### 1. Adaptation du système 'Petite flexibilité'

- Il n'y a pas d'annualisation automatique pour tous les travailleurs en Belgique.
- La **période de référence** pour la dérogation au fonctionnement normal de la « petite flexibilité » (art. 20bis) passe **de 3 à 12 mois à partir du 1er janvier 2017**.
- Les procédures existantes pour la mise en œuvre sont maintenues (CCT ou règlement du travail), et il ne sera plus nécessaire de modifier le règlement de travail séparément.
- Pour rappel:
  - Max. 9h./jour (2h. en plus ou en moins) et 45h./semaine (5h. en plus ou en moins), basés sur la durée moyenne hebdomadaire d'application dans le secteur ou l'entreprise.
- Tous les règlements de travail et CCT existants (CCT: conclus et déposés au 31.12.2016 / règlements de travail: enregistrés au 31.12.2016) restent maintenus: dans ce cas, il est donc encore possible de prévoir une période de référence plus courte.

### 2. Limite interne de 78 heures vers 143 heures

- Limite interne: durant la période de référence, il est autorisé à prester un nombre d'heures au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de travail (quelques exceptions). Dès le moment où la limite interne est atteinte, le repos compensatoire est obligatoire. A la fin de la période de référence, les compteurs doivent être ramenés à 0.
- Augmentation de **78 heures** (minimum) à **143 heures** à partir du 1er janvier 2017.
- Augmentation de la limite de 143 heures possible via CCT rendue obligatoire par AR.

### 3. Nouvelle mesure d'heures supplémentaires (100h.)

- A l'initiative du travailleur, et moyennant l'accord préalable (renouvelable tous les 6 mois) de l'employeur, il est possible de prester des heures supplémentaires extra à partir du 1er janvier 2017.
- Le crédit peut s'élever de 100 heures à maximum 360 heures (via CCT sectorielle)
- Les premières 25 heures (augmentation vers 60 heures via CCT sectorielle) ne sont pas comptabilisées dans le calcul de la limite interne.
- Les limites des heures supplémentaires ne sont pas modifiées.

### 4. Travail à temps partiel

- L'obligation d'inscrire les horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail est écartée. Au lieu de cela, une clause générale sera intégrée dans le règlement de travail pour les travailleurs ayant des horaires à temps partiel variables:
  - le début au plus tôt et la fin de la journée au plus tard
  - les jours de la semaine lors desquelles des prestations de travail pourront être effectuées
  - la durée journalière/hebdomadaire de travail minimale et maximale
  - le délai de notification des horaires de travail variables: la manière dont (par écrit et daté dans tous les cas) et le délai (généralement 5 jours ouvrables, sauf CCT sectorielle) dans lequel les travailleurs à temps partiel doivent être informés de leurs horaires de travail ne changent en principe pas. En outre, les CCT existantes sont maintenues.
- Le régime de travail (variable) convenu + une référence à la clause générale du règlement de travail sont indiqués dans le contrat individuel de travail des travailleurs qui ont un horaire

à temps partiel variable. Pour les travailleurs ayant un horaire à temps partiel fixe, l'horaire est inclus dans le contrat de travail.

- L'employeur est obligé de tenir un registre de dérogation ou un système de suivi du temps.
- Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

## 5. Horaires flottants

- Il y aura un cadre juridique (via CCT ou règlement de travail) pour la pratique déjà existante (et tolérée) des « heures de travail flottantes. » Cela signifie que les travailleurs pourront choisir le début et la fin de leur journée de travail (tenant compte de la présence obligatoire (plage fixe).
- Il y a quelques règles légales: limite maximale journalière de 9 heures; limite maximale hebdomadaire de 45 heures et maximum 12 heures en plus ou en moins.
- En principe, une période de référence de 3 mois qui peut être prolongée jusqu'à un an.
- En ce qui concerne l'enregistrement du temps de travail, il ne doit pas s'agir nécessairement d'un système électronique: l'identité du travailleur et la durée des prestations journalières sont exigées doivent cependant être conservées..

- Ces dispositions entrent en vigueur au 1er juillet 2017. Les entreprises qui ont déjà recours à un tel système pourront continuer à l'utiliser.

## 6. Plusminusconto

- A partir du 1er janvier 2017, il est possible de négocier de la mise en œuvre du Plus Minus Conto dans chaque commission paritaire.
- Jusqu'à présent, le Plus Minus Conto était limité aux entreprises du secteur automobile.
- Le Plus Minus Conto est une forme élargie de flexibilité (période de référence maximale de six ans, maximum de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine).
- Les procédures restent inchangées: via des CCT sectorielles ou via des CCT d'entreprise avec toutes les organisations représentées en DS.

## 7. E-commerce

- Le travail de nuit est rendu possible pour « les services logistique et de soutien en rapport avec le commerce électronique » à partir du 1er janvier 2017. Les procédures pour introduire cela au niveau de l'entreprise restent les mêmes.