

TETRALERT - SOCIAL

LOI SUR LE TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE – PARTIE I

Dans notre [Tetraflash du 27 février 2017](#), nous vous informions que le Ministre Kris Peeters avait la volonté de moderniser le droit du travail, de le rendre plus en phase avec la rapidité des échanges économiques et d'offrir plus de flexibilité pour permettre aux travailleurs de mieux concilier les impératifs vie privée-vie professionnelle.

Le 23 février dernier, la Chambre a donné son feu vert au [projet de loi sur le travail faisable et maniable](#) déposé par le gouvernement Michel le 4 janvier 2017. La loi, rebaptisée « Loi Peeters », a été publiée au Moniteur ce mercredi 15 mars.

I. INTRODUCTION

La loi, qui vise à mettre en place un cadre pour un droit du travail modernisé, comporte deux groupes de dispositions :

(i) Un premier baptisé « socle » qui comprend des dispositions qui seront d'application pour toutes les entreprises et tous les travailleurs ;

(ii) Un deuxième que le Ministre Peeters baptise « menu », consistant en un cadre légal permettant aux secteurs d'élaborer des règles spécifiques. Le menu comprend

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

Dans la présente Tetralert, nous vous présentons les quatre mesures que comporte le « socle ».

Les mesures du « menu » vous seront présentées dans notre prochaine Tetralert (partie II).

II. LE SOCLE

Le socle comporte quatre mesures :

- l'annualisation du temps de travail ;
- le régime des heures supplémentaires volontaires et l'augmentation de la « limite interne » ;
- le nouveau régime concernant la formation des travailleurs ;
- Le cadre légal pour le télétravail occasionnel.

1. Annualisation du temps de travail dans le régime de la « petite flexibilité »

Le régime de la « petite flexibilité », prévu par [l'article 20bis de la loi sur le travail](#), permet à l'employeur de faire varier les horaires de travail en fonction du rythme de l'activité et/ou des besoins de l'entreprise. Moyennant l'adaptation

du règlement de travail ou la conclusion d'une CCT, les travailleurs peuvent ainsi prester jusqu'à deux heures en plus ou en moins que l'horaire normal journalier, sans dépasser la limite de neuf heures par jour, et jusqu'à cinq heures de plus ou de moins que l'horaire normal hebdomadaire, sans dépasser la limite de quarante-cinq heures par semaine, pour autant que la durée hebdomadaire de travail en vigueur au sein de l'entreprise soit respectée en moyenne sur la période de référence.

Concrètement, dans une entreprise dans laquelle la durée normale de travail est fixée respectivement à trente-huit heures par semaine et à sept heures trente-six minutes par jour, dans le cadre d'un horaire fixe, la petite flexibilité permet d'occuper les travailleurs au minimum cinq heures et trente-six minutes et au maximum neuf heures par jour et au minimum trente-trois heures et au maximum quarante-trois heures par semaine.

Les dépassements des limites journalière et hebdomadaire, dans les limites autorisées et dans le respect de l'horaire affiché, ne donnent pas lieu au paiement d'un sursalaire. Le travailleur est payé sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

La petite flexibilité exige le respect de certaines mesures de publicité, parmi lesquelles l'obligation d'afficher l'horaire en cours au moins sept jours avant son entrée en vigueur.

Alors que la loi prévoyait jusqu'à présent que la moyenne de la durée hebdomadaire de travail

devait être respectée sur une période de référence ne pouvant excéder une année, tout en autorisant la possibilité de fixer une période de référence plus courte, par exemple d'un trimestre, la loi Peeters fixe, de manière intangible, la durée de la période de référence à une année civile (ou à une autre période de douze mois consécutifs). Il n'est désormais plus possible de prévoir une période de référence plus courte.

2. Heures supplémentaires

2.1. Travailler plus pour gagner plus

En cas d'heures supplémentaires, la loi prévoit (i) le paiement d'un sursalaire de 50% ou de 100% de la rémunération, selon qu'elles sont effectuées en semaine (samedi y compris) ou les dimanches et les jours fériés et (ii) impose l'octroi d'un repos compensatoire.

Tandis que le sursalaire est payé à la fin de la période de paie au cours de laquelle les heures supplémentaires sont effectuées, la rémunération normale afférente à ces heures est payée au moment où le repos compensatoire est accordé.

La loi Peeters permet désormais au travailleur de se porter volontaire pour la prestation d'un quota de cent heures supplémentaires qui ne devront pas être récupérées. A la fin de la période de paie, le travailleur percevra le sursalaire lié aux heures supplémentaires prestées, mais aussi la rémunération normale

afférente à ces heures. Le travailleur qui opte pour ce système pourra donc gagner davantage puisqu'il ne sera plus contraint de compenser ses prestations supplémentaires par un repos compensatoire équivalent.

2.2. Hausse de la « limite interne »

Pour éviter que les travailleurs ne soient astreints à une forte charge de travail pendant une trop longue période, la loi limite le nombre maximal d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut effectuer. En d'autres mots, dès que la limite interne est atteinte, l'employeur doit immédiatement octroyer du repos compensatoire.

Jusqu'à présent, lorsque la période de référence était de trois mois, la limite interne était de septante-huit heures supplémentaires. Lorsque la période de référence était de douze mois, cette limite était fixée à nonante et une heures, pouvant même être portée à cent trente voire cent quarante-trois heures, moyennant accord au sein de l'entreprise ou de la commission paritaire.

Sous la loi Peeters, le principe reste le même, mais la limite interne est dorénavant fixée à cent quarante-trois heures, quelle que soit la durée de la période de référence prévue dans l'entreprise.

Si la durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise est de trente-huit heures à respecter sur une période de référence de douze mois, le travailleur devra obligatoirement être mis au repos, avant la fin de la vingt-quatrième

semaine de travail, s'il a travaillé en moyenne quarante-quatre heures par semaine depuis le début de la période de référence. A défaut, il dépassera la limite interne ($24 \times 44h - 24 \times 38h = 144h$). Dans les mêmes conditions de travail, lorsque la période de référence est de trois mois, le travailleur n'aura pas atteint la limite interne au moment de l'octroi obligatoire du repos compensatoire à l'issue des treize semaines de la période de référence.

Les heures supplémentaires « volontaires », dont question au point précédent, sont prises en considération pour la limite interne, à l'exception des vingt-cinq premières heures. En d'autres termes, la limite interne maximale est augmentée de vingt-cinq heures pour les travailleurs volontaires qui effectuent jusqu'à cent heures supplémentaires.

3. L'objectif de formation individuelle

L'objectif interprofessionnel actuel consistant à affecter 1,9 % de la masse salariale totale à la formation est remplacé, dès 2017, par un objectif de cinq jours de formation par an par équivalent temps plein. Cet objectif sera concrétisé soit par CCT sectorielle, soit par la création d'un « compte formation individuel » au niveau de l'entreprise, dont le fonctionnement doit encore être déterminé.

A défaut d'initiative au sein du secteur ou de l'entreprise, les travailleurs pourront prétendre à deux jours en moyenne de formation par an et

par équivalent temps plein, à répartir de manière équilibrée entre eux.

Le temps de formation donne droit à la rémunération normale, qu'elle soit dispensée pendant ou en dehors des heures de travail.

Le législateur invite le Roi à prévoir un régime dérogatoire pour les PME et va jusqu'à exclure les TPE (occupant moins de dix travailleurs) considérant que la formation s'y fait de façon informelle.

4. Le télétravail occasionnel

La loi introduit un cadre pour le télétravail effectué de manière occasionnelle, plus souple que celui existant pour le télétravail organisé de manière régulière. Ainsi, l'employeur peut se contenter d'inscrire au règlement de travail les mentions faisant normalement l'objet d'un avenant au contrat pour chaque travailleur individuellement.

Le travailleur peut demander à en bénéficier en cas de force majeure (ex : une panne de voiture) ou pour des raisons personnelles (ex : visite chez le médecin), pour autant que la fonction qu'il exerce soit compatible avec le télétravail. Le travailleur doit introduire sa demande, dans un délai raisonnable, en précisant le motif qui le justifie. Si l'employeur estime ne pas pouvoir y faire droit, par exemple pour des raisons liées aux nécessités de fonctionnement du service ou de l'entreprise, il motive et notifie sa décision au travailleur par écrit.

Nous conseillons aux employeurs d'adapter leur règlement de travail, afin d'y lister, comme la loi l'y autorise, les activités et fonctions incompatibles avec le télétravail. Il veillera en outre à déterminer si un ordinateur sera mis à disposition du travailleur ou si celui-ci pourra prétendre à un remboursement forfaitaire des frais engendrés par le télétravail. Enfin, l'employeur pourrait également en profiter pour fixer le délai endéans lequel le travailleur doit introduire sa demande.

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.
