

Projet de loi sur le  
**TRAVAIL “FAISABLE ET  
MANIABLE”**

Document parlementaire 54K2247

**AJPDS - 16 février 2017**

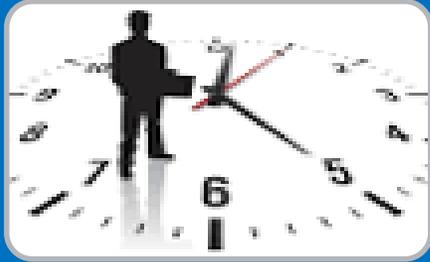
Marie-Noëlle Vanderhoven  
FEB-VBO





# ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

AS IS	TO BE
<p><b>Article 26bis, §1 L 1971</b> – récupération des dépassements dans le trimestre pour faire en sorte que durée du travail soit respectée sur un <b>trimestre</b> (trimestre peut être porté à un <b>an</b>)</p>	Inchangé
<p><b>Article 20bis (petite flexibilité)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- CCT ou, à défaut, le règlement de travail</li><li>- La période de référence <b>ne peut &gt; 1 année</b></li><li>- +/- 2h par jour (max. 9h) et +/- 5h par sem. (max.45h)</li><li>- Pas de sursalaire si respect horaire</li></ul>	<p><b>2 adaptations au texte de l'actuel art. 20bis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- devient via le RT ou via une CCT</li><li>- La période de référence <b>est d'une année</b> civile ou 12 mois consécutifs</li><li>- Le reste est inchangé</li></ul>



# HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

AS IS	TO BE
Heures supplémentaires interdites sauf pour certains <b>motifs spécifiques</b> (14 motifs)	Possibilité de faire prester <b>100 heures supplémentaires volontaires</b> quel que soit le motif (CCT sectorielle peut augmenter à 360 h).
<b>Information de l'ILS</b> ou autorisation par AR et/ou <b>accord de la délégation syndicale</b> ; Affichage 24 h à l'avance d'un <b>horaire dérogatoire</b>	<b>L'accord individuel</b> du travailleur suffit – écrit, préalable, valable pour une durée de 6 mois max., renouvelable
Les heures supplémentaires doivent en principe être <b>recupérées</b> dans le trimestre (repos compensatoire payé) <b>et</b> un <b>sursalaire</b> est dû immédiatement (50% ou 100%)	Les heures supplémentaires seront <b>payées</b> (à 150% ou 200%) <b>ou</b> viendront alimenter un <b>compte épargne-temps</b>
L'employeur et le travailleur bénéficient d'un <b>avantage fiscal</b> pour les 130 premières heures supplémentaires qui ouvrent le droit à un sursalaire	Les 100 heures ouvrent le droit à <b>l'avantage fiscal</b> – sont imputées sur le crédit de 130 h.



# AUGMENTATION DE LA LIMITE INTERNE

AS IS	TO BE
<p><b>Limite interne (art. 26bis, §1bis):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si période de référence de 3 mois = <b>78 h</b></li><li>- Si période de référence de 1 an = <b>91 h</b></li></ul> <p>Peut être porté à <b>143 h</b> via CCT sectorielle</p>	<p><b>Limite interne (art. 26bis, §1bis):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Quelle que soit la durée de la période de référence: <b>143 h.</b></li></ul>
<p><b>Crédit d'heures non-récupérable (art. 26bis, §2bis):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pour les 91 premières heures sup en cas de surcroît extraordinaire de travail ou pour des travaux commandés par une nécessité imprévue, le travailleur peut opter pour le paiement (150% ou 200%) plutôt que le repos compensatoire payé.</li></ul>	<p>Inchangé</p>



# AUGMENTATION DE LA LIMITE INTERNE

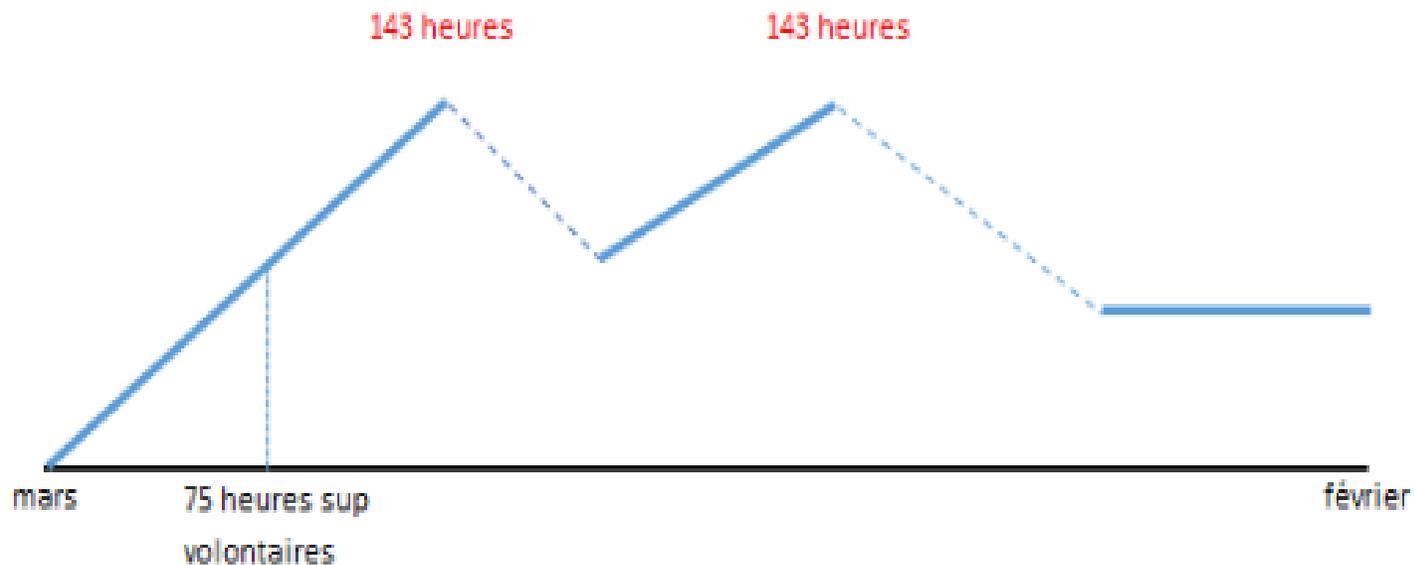
**AS IS**

**TO BE**

Les heures supplémentaires volontaires – bien que non récupérables - sont prises en compte pour le calcul de la limite interne, à l'exception des 25 premières heures.



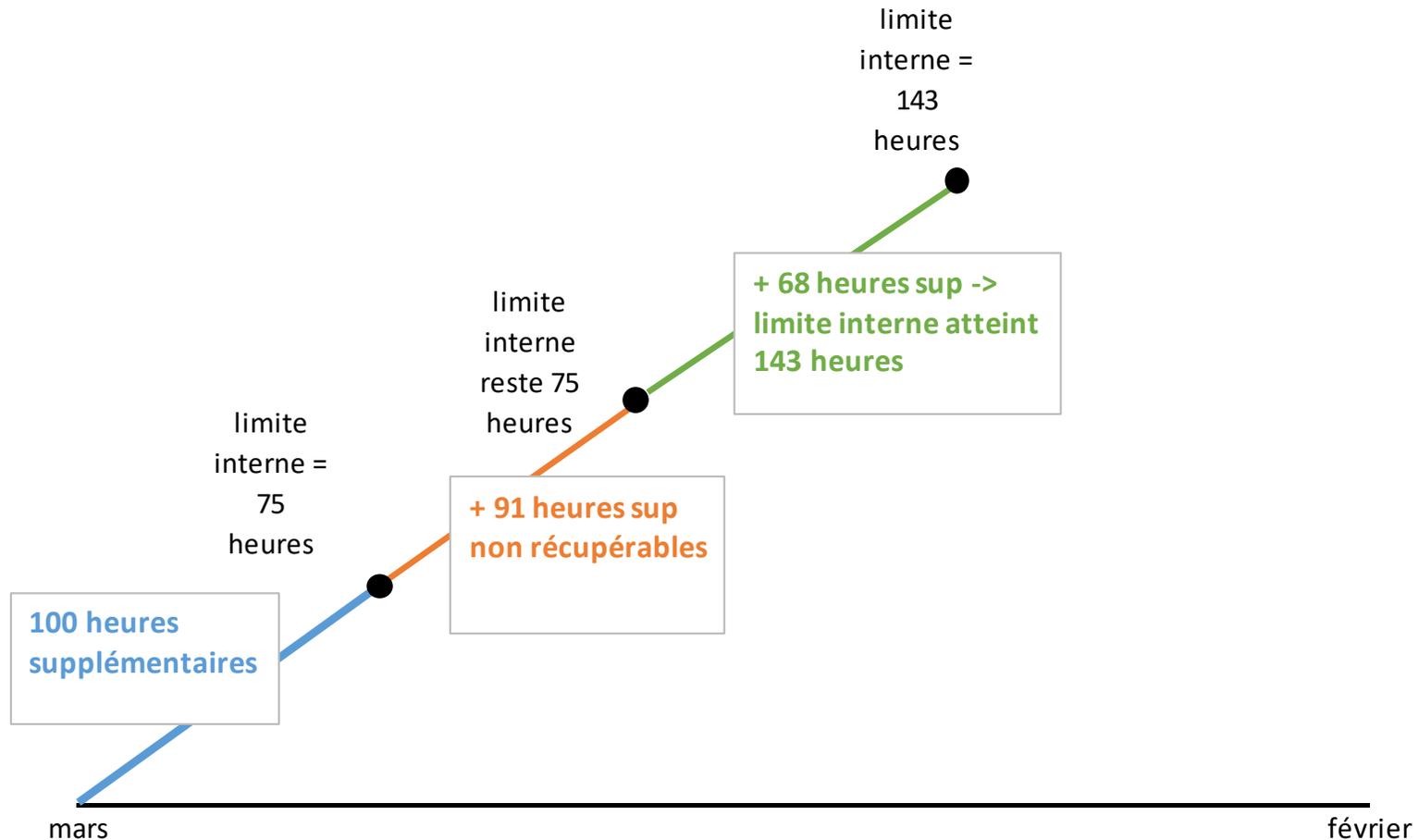
# AUGMENTATION DE LA LIMITE INTERNE



Travailleur a presté **100** heures sup volontaires pendant les premiers mois de la période de référence. Il peut encore prêter **68** heures supplémentaire avant première récupération. Si employeur veut faire prêter de nouvelles heures sup, il doit accorder un repos compensatoire. Dans notre exemple, le travailleur récupère 50 heures, puis prêtre encore **50** heures qu'il récupère par la suite (sauf s'il choisit de ne pas récupérer). Au total, il aura presté 218 heures sup.



# AUGMENTATION DE LA LIMITE INTERNE





# ELARGISSEMENT DU PLUS MINUS-CONTO

## AS IS:

- Période de référence: max. 6 ans (industrie automobile);
- Limites: 10 heures par jour et 48 heures par semaines;
- Conditions légales strictes;
- Procédure stricte:
  - motifs approuvés par le Ministre de l'Emploi, sur avis unanime et conforme du CNT;
  - CCT sectorielle, puis CCT d'entreprise

## TO BE:

- Extension à d'autres secteurs : pas uniquement des cycles de production, mais également des cycles de développement (secteur des services);
- Maintien des conditions et procédures actuelles.



# HORAIRES FLOTTANTS

**Introduction via CCT ou RT – la CCT ou le RT indique:**

- La durée moyenne à respecter sur la **période de référence** (en principe 3 mois, max. 1 an);
- **Plages fixes** (= horaire de présence obligatoire);
- **Plages mobiles** ;
- Variations journalières et hebdomadaires : **max. 9h/jour et 45h/sem.**;
- Heures reportables d'une période à l'autre: max. 12 h.

RT indique en outre:

- Les **modalités** et conditions de récupération des heures prestées en plus ou en moins;
- Les **sanctions** en cas non-respect des horaires flottants;
- L'ensemble des modalités pratiques (annexe au RT).



# HORAIRES FLOTTANTS

## Système de suivi du temps:

- Travailleurs à temps plein: durée des prestations journalières;
- Travailleurs à temps partiel (horaire fixe): pointage.

## Dispositions transitoires:

- Entreprises qui appliquaient déjà un **système d'horaire flottant toléré** par l'Inspection peuvent continuer à appliquer ce régime;
- Formalisation de ce système par CCT ou RT pour le 30 juin 2017 au plus tard.



# SIMPLIFICATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

AS IS	TO BE
Obligation de reprendre <b>tous les horaires de travail</b> dans le règlement de travail	<b>Cadre</b> à prévoir dans le RT (= obligation pour toutes les entreprises de modifier leur RT)
Communication des horaires variables aux travailleurs au moins <b>5 jours à l'avance via affichage</b>	Délai de <b>5 jours est inchangé</b> mais envoi de <b>document électronique</b> est désormais possible !
Contrôle du travail à temps partiel: <b>affichage et avis papier</b> avec RT	Contrôle : <b>avis (y compris sous format électronique)</b> conservé avec RT
Dérogation aux horaires: - Registre des dérogations OU <b>appareil approprié</b>	Dérogation aux horaires: - Registre des dérogations OU <b>système de suivi du temps</b>
Crédit d'heures complémentaires sans sursalaire: - Horaire fixe : <b>12 h/mois</b> - Horaire variable: <b>3 h</b> x 13 semaines (max. 39 h quelle que soit période de référence)	Crédit d'heures complémentaires sans sursalaire: - Horaire fixe : <b>inchangé</b> - Horaire variable: le crédit heures est augmenté par AR (en cours de préparation): <b>3h14</b> x # sem. (max. 168h)



# Loi sur le travail faisable et maniable

Loi Peeters

# Programme

1. Efforts de formation pour les travailleurs
2. Télétravail occasionnel
3. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée
4. Epargne-carrière
5. Don de jours de congé conventionnels
6. Groupement d'employeurs
7. Elargissement du congé soins palliatifs et crédit-temps motivé
8. E-commerce

# 1. Efforts de formation pour les travailleurs

*Actuellement* : 1,9 % de la masse salariale = effort global

**NOUVEAU** : 5 jours en moyenne par TR/AN pour ETP

Obligation sera concrétisée par:



soit une nouvelle CCT sectorielle

soit une prolongation de la CCT sectorielle existante

soit un compte de formation individuel



avant le 30/11/2017  
au SPF Emploi

Important : trajectoire de croissance vers les 5 jours

Pas de CCT ou de compte individuel = 2 jours de formation par an

# 1. Efforts de formation pour les travailleurs

Exclusion : entreprises de moins de 10 travailleurs et secteur public

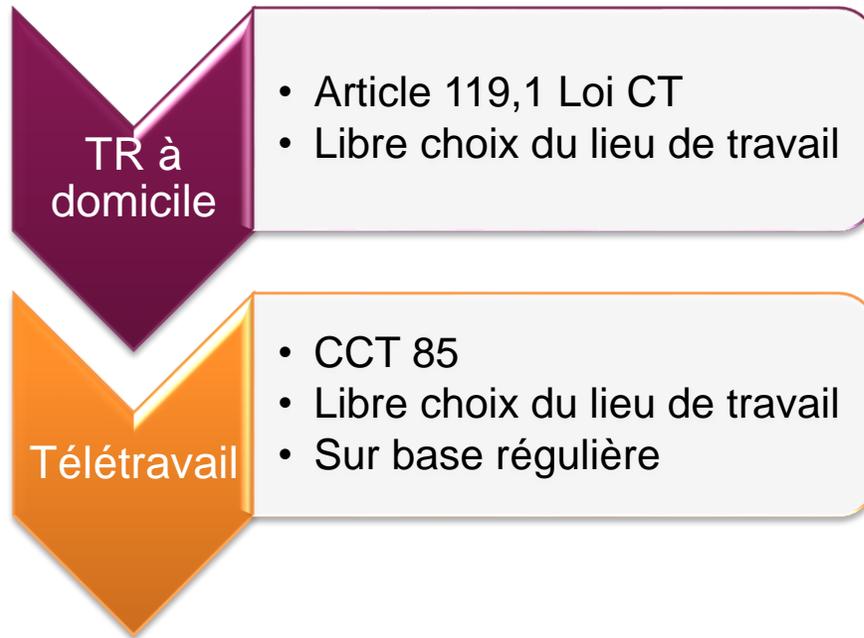
Types de formations:

- formations formelles
- formations informelles
- formations dans le cadre de la politique de bien-être (stress et burnout)

Contrôle via le bilan social

## 2. Télétravail occasionnel

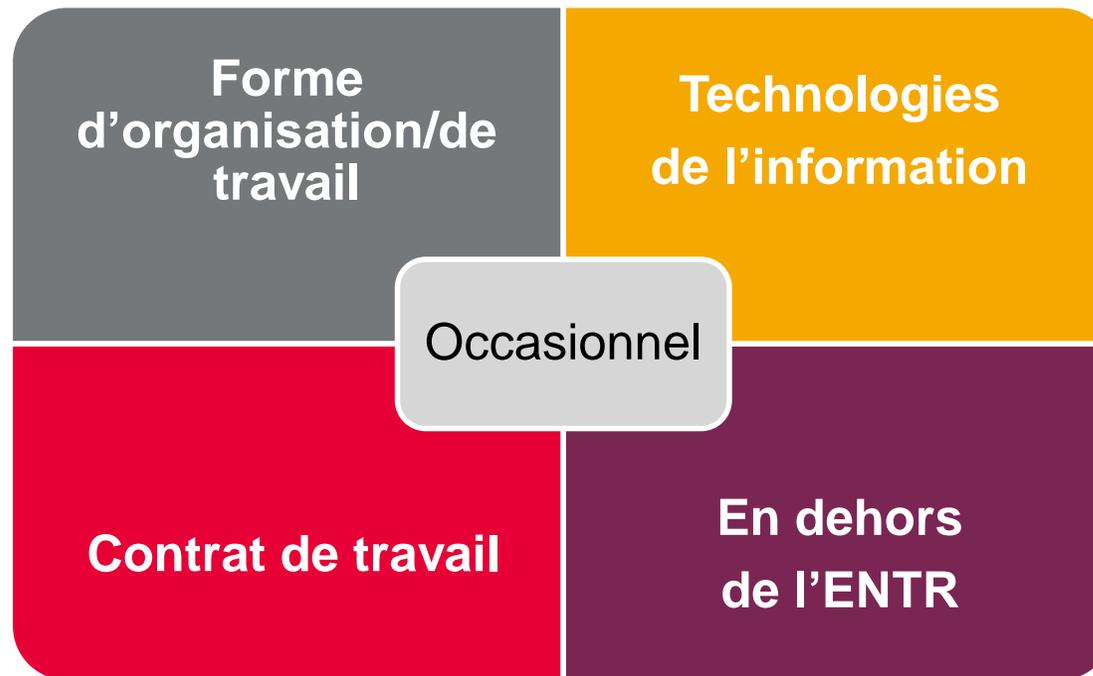
*Actuellement*



Aucun cadre juridique pour le télétravail occasionnel  
insécurité quant aux accidents de travail, remboursements de frais,  
conditions de travail, ...

## 2. Télétravail occasionnel

**NOUVEAU**



## 2. Télétravail occasionnel

**Droit au télétravail dans des situations de :**

**Force majeure**

- Panne de voiture ou grève des trains imprévues, ...

**Raisons personnelles**

- Notion fort large
- Ex.:visite chez le médecin, visite d'un technicien,...

## 2. Télétravail occasionnel

Conditions de travail ?

mêmes droits que les travailleurs occupés dans les locaux de l'EMP

**Attention:** télétravailleur occasionnel est soumis à la réglementation sur la durée du travail



(respect des horaires et des limites du temps de travail) !

### 3. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

- Le TR conclut un CDI avec l'agence d'intérim
- Le TR ne peut être occupé chez l'utilisateur que pour les cas suivants:
  - Remplacement, surcroît extraordinaire de travail, travail exceptionnel et insertion
- A fixer contractuellement:
  - Fonction, zones géographiques, régime horaire, salaire
- Salaire garanti entre les missions
- Lettre de mission à établir pour chaque occupation chez 1 utilisateur
- Activation nécessaire par la Commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322) : CCT à venir

## 4. Epargne-carrière

### **Principe**

Epargner du temps dans le but de prendre des congés plus tard au cours de sa carrière.

### **Epargner du temps ?**

- 100 (nouvelles) heures supplémentaires volontaires
- heures supplémentaires en cas de nécessité imprévue ou surcroît extraordinaire de travail
- jours de congé conventionnels à prendre librement  
( pas les congés conventionnels fixes, ni les congés légaux)
- nombre d'heures en plus (max. 12 h/période de référence) -> horaires flottants

## 4. Epargne-carrière

### **Epargner de l'argent ?**

Dans un 2e temps via A.R.

### **A déterminer:**

conversion en salaire & conséquences en matière de sécurité sociale

**Principe:** libre choix du TR

**En vigueur?** 01/07/2017 sauf CCT du CNT

## 4. Epargne-carrière

### Procédure ?

CCT sectorielle



CCT d'entreprise (6 mois après la saisine)

Contenu ?

- Quelles périodes, comment les prendre, quand ?
- Valorisation de l'épargne
- Gestion de l'épargne
- Quid en cas de liquidation de l'entreprise ?

Fin de contrat = paiement de son épargne

## 5. Don de jours de congé conventionnels

### C'est quoi ?

Donner des jours de congé conventionnels à des collègues dont l'enfant est gravement malade.

Le don est volontaire, anonyme et désintéressé.

### Quels jours ?

- Vacances supplémentaires, **pas les congés légaux !!!**
- Congés d'ancienneté, jours RTT, ...

## 5. Don de jours de congé conventionnels

### Conditions ?

Le don ne peut se faire qu'à un TR qui:

- assume la charge d'un enfant de moins 21 ans, malade ou handicapé ou victime d'un accident, rendant indispensable une présence et des soins constants
- fournit la preuve de la maladie grave de son enfant
- est
  - soit parent au 1<sup>er</sup> degré et cohabite avec lui,
  - soit partenaire du parent, cohabite avec lui et se charge de son éducation quotidienne.

## 5. Don de jours de congé conventionnels

### Procédure ?

Via CCT sectorielle ou d'entreprise (6m à compter de la saisine)



à défaut de délégation syndicale, via le règlement de travail

### Modalités ?

Demande pour max. 2 semaines et renouvelable – demande entre EMP et TR

EMP informe les TR de la demande de don de jours de congé

## 6. Groupement d'employeurs

### Principe ?

Permettre à plusieurs ENTR qui n'ont, pour diverses raisons, pas besoin ou pas les moyens financiers d'occuper des TR à temps plein, de se partager des TR

= exception à l'interdiction de mise à disposition de personnel

*Actuellement* : 9 groupements actifs en Belgique

### **NOUVEAU**

- max.50 TR/groupement (augmentation possible via AR)
- procédure d'autorisation réduite à max.40 jours + règles de la CP
- autorisation à durée indéterminée
- rapport annuel pour le CNT

## 7. Elargissement congé soins palliatifs et crédit-temps motivé

### Congés pour soins



Congé pour soins palliatifs

*Actuellement:* max. 1 mois + prolongation d'un mois

**NOUVEAU** : 1 mois + 2 x 1 mois de prolongation

-> à partir du 1/2/2017



Crédit-temps motivé

*Actuellement:* ≠ de 12 mois entre le droit aux allocations et le droit à l'absence

**NOUVEAU** : droit à l'absence = droit aux allocations

## 7. Elargissement congé soins palliatifs et crédit-temps motivé

Congés pour soins



### **Crédit-temps motivé**

**NOUVEAU:** droit supplémentaire de 3 mois pour soins

- Enfant de moins de 8 ans
- Soins palliatifs
- Assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou handicapé
- Prendre soin de son enfant handicapé (- 21 ans)
- Assister ou soigner son enfant mineur gravement malade

## 7. Elargissement congé soins palliatifs et crédit-temps motivé

Droit à 51 mois de crédit-temps pour soins – nouvelle CCT 103ter

1. Suppression du droit au crédit-temps sans motif
2. Extension du crédit-temps avec motif

CCT 103ter Droit à l'absence	AR 30.12.2014 Allocations
Crédit-temps sans motif	
Crédit-temps motivé	Crédit-temps motivé
Soins: <b>51</b> mois	Soins: 48 mois → <b>51 ?</b>
Formation: 36 mois	Formation: 36 mois

## 8. E-commerce

Mars 2016: A.R. autorisant le travail de nuit pour le commerce électronique dans les CP 201, 202, 311 et 312

-> pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie

**NOUVEAU:** dérogation légale à l'interdiction du travail de nuit pour l'exécution de tous les services logistiques et d'appui liés au commerce électronique  
(aussi pour les autres secteurs qui ne sont pas dans l'A.R.)