

TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

Le vendredi 28 octobre, le Conseil des ministres a approuvé le plan Travail faisable et maniable.

Le gouvernement entend ainsi renforcer la flexibilité dont bénéficient les entreprises et les travailleurs. Il s'agit là de la première étape vers un droit belge du travail plus adapté au 21e siècle. Les nouvelles mesures vous offrent de nombreuses opportunités, en tant qu'entreprise, mais la complexité demeure.

Partena Professional souhaite vous aider à y voir plus clair. Nous avons sélectionné les mesures les plus importantes pour votre entreprise et évalué chacune d'elles selon trois critères simples :

- **impact sur l'organisation,**
- **rapidité d'action,**
- **et facilité de mise en œuvre**

Toutes les mesures ne sont pas reprises ci-dessous, ni tous les détails de chaque mesure. Ainsi, les mesures en matière de formation et de travail intérimaire ne sont pas abordées. Ce tableau vous permettra néanmoins de vous faire une idée plus précise de ce qui vous attend à partir du 1er janvier 2017.

Mais tout d'abord le Parlement doit encore approuver le projet...



MESURES	Aurez-vous plus de flexibilité en tant qu'entrepreneur ?	L'application est-elle directe ou doit-on attendre une CCT sectorielle ?	La mise en œuvre sera-t-elle aisée ?
<p>Annualisation du temps de travail Nouvelle « petite flexibilité »</p>	<p>Votre flexibilité s'en trouvera renforcée mais moins que ce qui avait été annoncé.</p> <p>Flexibilité supplémentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs peuvent prester plus de 8 heures par jour et 38/40 heures par semaine. - Aucun sursalaire ne doit être payé. <p>Repos compensatoire – Annualisation</p> <p>Vous devez octroyer un repos compensatoire. La durée hebdomadaire moyenne du travail doit être respectée sur une base annuelle exclusivement.</p> <p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par jour : 2 heures en plus ou en moins que l'horaire, avec un maximum de 9 heures par jour. - Par semaine : 5 heures en plus ou en moins que l'horaire, avec un maximum de 45 heures par semaine. <p>Il n'est donc pas possible : de travailler plus lors des pics d'activité pour s'absenter ensuite durant les périodes plus calmes.</p> <p style="text-align: center;">LIMITÉ</p>	<p>Directement d'application.</p> <p style="text-align: center;">RAPIDE</p>	<p>La mise en œuvre doit s'effectuer par le biais d'une CCT d'entreprise ou d'une modification du règlement de travail.</p> <p>Vous êtes libre de choisir mais dans les deux cas, vous devrez vous concerter avec les (représentants des) travailleurs.</p> <p>Vous ne devez pas tenir compte de nouvelles procédures ou formalités.</p> <p style="text-align: center;">SIMPLE</p>
<p>100 heures supplémentaires volontaires</p>	<p>Cette mesure peut donner un élan considérable à votre entreprise.</p> <p>Flexibilité supplémentaire</p> <p>Vous n'êtes pas tenu d'octroyer un repos compensatoire pour ces heures supplémentaires.</p> <p>Sursalaire</p> <p>Vous devez payer un sursalaire. Les règles de base actuelles restent d'application.</p> <p>Plafond</p> <p>Vous devez octroyer un repos compensatoire lorsqu'un travailleur a engrangé 143 heures supplémentaires normales. Sur les 100 heures supplémentaires volontaires, 75 sont reprises dans la limite interne de 143 heures. Un travailleur peut prester maximum 11 heures par jour et 50 heures par semaine.</p> <p style="text-align: center;">HAUTE</p>	<p>Directement d'application.</p> <p>Flexibilité supplémentaire : Une CCT sectorielle peut renforcer la flexibilité.</p> <p style="text-align: center;">RAPIDE</p>	<p>Il suffit de conclure un contrat avec chaque travailleur.</p> <p>Ce contrat sera valable six mois. Si les 100 heures supplémentaires volontaires n'ont pas été utilisées, vous pouvez conclure un nouveau contrat.</p> <p style="text-align: center;">SIMPLE</p>

MESURES	Aurez-vous plus de flexibilité en tant qu'entrepreneur ?	L'application est-elle directe ou doit-on attendre une CCT sectorielle ?	La mise en œuvre sera-t-elle aisée ?
<h2>Télétravail occasionnel</h2> 	<p>Cette mesure peut vous permettre d'offrir à vos travailleurs un meilleur équilibre travail-vie privée.</p> <p>Le travailleur a le droit de choisir son lieu de travail en cas de force majeure ou pour raisons personnelles. Vous devez néanmoins avoir donné votre accord au préalable.</p> <p style="text-align: center;">LIMITÉ</p>	<p>Directement d'application.</p> <p style="text-align: center;">RAPIDE</p>	<p>La mise en œuvre doit s'effectuer par le biais d'une CCT d'entreprise ou d'une modification du règlement de travail.</p> <p>Vous êtes libre de choisir mais dans les deux cas, vous devrez vous concerter avec les (représentants des) travailleurs.</p> <p>Vous ne devez pas tenir compte de nouvelles procédures ou formalités.</p> <p>Ce régime d'entreprise peut s'inspirer en grande partie de la CCT n°85 concernant le télétravail. Vous devrez notamment définir les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le support technique, - les moments où le travailleur doit être joignable, et - l'indemnisation éventuelle. <p style="text-align: center;">SIMPLE</p>
<h2>Plus minus conto</h2> 	<p>Cette mesure peut donner un élan considérable à votre entreprise.</p> <p>Elle vous permet d'alterner des semaines de travail plus courtes et d'autres plus longues. Vous aurez ainsi la possibilité de définir un régime de travail sur mesure. Les modalités d'application concrètes seront fixées dans une CCT d'entreprise.</p> <p>Flexibilité supplémentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la durée maximale du travail : 10 heures par jour et 48 heures par semaines - Aucun sursalaire n'est dû. <p>Repos compensatoire</p> <p>Vous devez octroyer un repos compensatoire. La durée hebdomadaire moyenne du travail doit être respectée sur une période de maximum 6 ans.</p> <p style="text-align: center;">HAUTE</p>	<p>En attente d'une CCT sectorielle.</p> <p style="text-align: center;">LENTE</p>	<p>La mise en œuvre doit s'effectuer par le biais d'une CCT d'entreprise. Cette mesure ne peut cependant être mise en œuvre dans toutes les entreprises. Vous devez satisfaire à toute une série de critères :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vous faites partie d'un secteur soumis à une forte concurrence internationale ; 2. Vous connaissez de longs cycles de production ou de développement (s'étalant sur plusieurs années), de sorte que vous êtes confronté à une augmentation ou une diminution substantielle du travail sur une longue période ; 3. Vous devez compenser une forte hausse ou une forte baisse de la demande d'un produit ou service récemment développé ; 4. Pour des raisons économiques spécifiques, vous ne pouvez respecter la durée hebdomadaire moyenne du travail au cours des périodes de référence standard. <p style="text-align: center;">LIMITÉ</p>

MESURES	Aurez-vous plus de flexibilité en tant qu'entrepreneur ?	L'application est-elle directe ou doit-on attendre une CCT sectorielle ?	La mise en œuvre sera-t-elle aisée ?
<p>Réforme du régime du groupement d'employeurs</p>	<p>Cette mesure peut donner un élan considérable à votre entreprise.</p> <p>Flexibilité supplémentaire</p> <p>Un groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper et de partager des travailleurs. Sauf en cas de travail intérimaire, et donc maintenant dans le cadre du groupement d'employeurs, ce partage de travailleurs est interdit. D'un point de vue juridique, l'employeur est le groupement d'employeurs.</p> <p>Conditions salariales et de travail</p> <p>Le SPF Emploi détermine de quel secteur (commission paritaire) relève le groupement d'employeurs. Les CCT sectorielles définissent les conditions salariales et de travail de l'ensemble des travailleurs du groupement d'employeurs, et donc aussi la viabilité financière du projet. Toutes les entreprises n'appartiennent pas toujours au même secteur. Dans ce cas, le secteur d'application est déterminé sur la base du nombre d'heures/travailleurs fixes.</p> <p>LIMITÉ</p>	<p>Directement d'application.</p> <p>RAPIDE</p>	<p>Cette mesure ne peut être mise en œuvre dans toutes les entreprises. Vous devez créer une nouvelle entité juridique (groupement d'intérêt économique ou asbl) avec d'autres entreprises. Vous devez donc tenir compte de nombreux aspects fiscaux et relatifs au droit des sociétés.</p> <p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le groupement d'employeurs ne peut avoir d'autres buts (mais cela pourrait changer à l'avenir). - Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de 50 travailleurs (mais ce seuil pourrait être relevé). <p>Procédure</p> <p>Vous devez obtenir la reconnaissance du SPF Emploi. Cette reconnaissance est accordée pour une durée indéterminée.</p> <p>COMPLEXE</p>
<p>Simplification du travail à temps partiel</p>	<p>Cette mesure représente une simplification administrative considérable (dans le cas d'horaires variables).</p> <p>Le contrat de travail doit uniquement mentionner le régime de travail, plus l'horaire de travail.</p> <p>Le règlement de travail fixe un cadre général s'appliquant aux travailleurs occupés selon un horaire de travail à temps partiel variable. Doivent notamment être définis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la plage journalière des prestations ; - les jours de prestations ; - la durée maximale et minimale des prestations ; - comment et quand les travailleurs à temps partiel sont informés concernant leur horaire. <p>En cas d'horaire variable, vous devez informer vos travailleurs par écrit (en général cinq jours ouvrables à l'avance et de toute façon au moins un jour ouvrable à l'avance). Il est possible de déroger à l'horaire normal. Vous devez consigner les dérogations dans un document de contrôle ou disposer d'un système de suivi du temps.</p> <p>HAUTE</p>	<p>Vous ne devez pas attendre la conclusion d'une convention au sein de votre secteur.</p> <p>Vous devez néanmoins attendre six mois après la publication de la loi au Moniteur belge.</p> <p>LENTE</p>	<p>La mesure peut être mise en œuvre rapidement et simplement. Il vous suffit de modifier le règlement de travail. Vous devrez donc vous concerter avec les (représentants des) travailleurs.</p> <p>Vous appliquez déjà des horaires de travail à temps partiel variables?</p> <p>Alors, vous aurez six mois pour adapter le règlement de travail.</p> <p>SIMPLE</p>

MESURES	Aurez-vous plus de flexibilité en tant qu'entrepreneur ?	L'application est-elle directe ou doit-on attendre une CCT sectorielle ?	La mise en œuvre sera-t-elle aisée ?
<p>Horaires flottants</p>	<p>La mesure officialise une pratique qui était tolérée tacitement jusqu'ici.</p> <p>Dans le cadre d'un système d'horaires flottants, un travailleur preste une partie d'heures fixes et une partie d'heures variables. En cas d'horaire flottant, l'heure de début et l'heure de fin de l'horaire de travail peuvent changer tous les jours.</p> <p>LIMITÉ</p>	<p>Directement d'application.</p> <p>RAPIDE</p>	<p>La mesure peut être mise en œuvre rapidement et simplement.</p> <p>Vous pouvez conserver votre régime existant mais vous devrez toutefois conclure une CCT d'entreprise à ce sujet ou adapter le règlement de travail.</p> <p>SIMPLE</p>
<p>Épargne carrière</p>	<p>Cette mesure peut vous permettre d'offrir à vos travailleurs un meilleur équilibre travail-vie privée.</p> <p>L'épargne carrière donne la possibilité à vos travailleurs d'économiser du temps pour financer un intervalle de carrière ultérieurement. Il s'agit par exemple de vacances extralégales ou d'heures supplémentaires volontaires. (Dans une première phase, le travailleur peut épargner du temps, mais il pourra peut-être également épargner de l'argent plus tard).</p> <p>HAUTE</p>	<p>En attente d'une CCT sectorielle.</p> <p>Rien ne bouge dans votre secteur ? Vous ou votre organisation patronale pouvez contacter la commission paritaire compétente pour votre secteur. Patience, votre secteur dispose de six mois. Pas de nouvelles, alors les négociations au sein de votre entreprise peuvent démarrer.</p> <p>LENTE</p>	<p>Cette mesure n'est pas facile à mettre en œuvre dans toutes les entreprises.</p> <p>La CCT sectorielle définit le cadre à respecter. Peut-être cette CCT vous imposera-t-elle-même d'instaurer une épargne carrière alors que vous n'en aviez pas l'intention.</p> <p>Devoir gérer soi-même le compte carrière représente un lourd engagement : vous devez prévoir les garanties de paiement nécessaires.</p> <p>COMPLEXE</p>
<p>Congé pour soins palliatifs et crédit-temps</p>	<p>Cette mesure peut vous permettre d'offrir à vos travailleurs un meilleur équilibre travail-vie privée.</p> <p>LIMITÉ</p>	<p>Directement d'application.</p> <p>RAPIDE</p>	<p>Cette mesure ne requiert aucune mise en œuvre spécifique.</p> <p>SIMPLE</p>

MESURES	Aurez-vous plus de flexibilité en tant qu'entrepreneur ?	L'application est-elle directe ou doit-on attendre une CCT sectorielle ?	La mise en œuvre sera-t-elle aisée ?
<p>Don de jours de congé</p> 	<p>Cette mesure peut vous permettre d'offrir à vos travailleurs un meilleur équilibre travail-vie privée. Vous devez approuver le don au préalable.</p> <p>LIMITÉ</p>	<p>En attente d'une CCT sectorielle.</p> <p>Rien ne bouge dans votre secteur ? Vous ou votre organisation patronale pouvez contacter la commission paritaire compétente pour votre secteur. Patience, votre secteur dispose de six mois. Pas de nouvelles, alors les négociations au sein de votre entreprise peuvent démarrer.</p> <p>LENTE</p>	<p>La CCT sectorielle définit le cadre à respecter.</p> <p>COMPLEXE</p>
<p>Travail de nuit dans le secteur e-commerce (entre 20h et 6h du matin)</p> 	<p>Si vous êtes actif dans le secteur du e-commerce, cette mesure peut donner un élan considérable à votre entreprise.</p> <p>HAUTE</p>	<p>Directement d'application.</p> <p>RAPIDE</p>	<p>La mise en œuvre requiert une concertation avec les (représentants des) travailleurs.</p> <p>LIMITÉ</p>