|  |  |
| --- | --- |
| **Question à un expert** |  |
| Horaires de travail décalés : quelles sont les règles du jeu ? | Liesbeth OvermeireConseillère juridiquePartena Professional |

Tant l’employeur que le travailleur sont bien souvent demandeurs d’une certaine flexibilité en matière de temps de travail.

De la sorte, les travailleurs peuvent concilier plus facilement travail et vie privée. Les employeurs peuvent s’adapter plus facilement aux besoins de leur client, affecter du personnel de manière plus efficace en cas de volume de travail plus ou moins important…

Lorsque le travailleur peut choisir lui-même l’heure à laquelle il débute et termine sa journée de travail, nous parlons “d’horaires de travail décalés”. Les horaires de travail flexibles offrent aux travailleurs l’avantage d’une certaine liberté en matière de remplissage de leur journée de travail : ils peuvent ainsi adapter leurs horaires en fonction de leur vie de famille, leurs obligations personnelles, la circulation routière sur le chemin du travail…

**Le système des horaires de travail décalés est-il légal ?**

Si des communiqués apparaissent régulièrement ces dernières années dans les médias au sujet de projets du gouvernement visant à apporter une réponse à la demande pour une plus grande flexibilité (cf. les contrats d’adaptation des horaires aux rythmes scolaires…), le système des horaires décalés n’est, à ce jour, toujours pas légal.

Selon les dispositions de la loi sur les règlements de travail, l’heure de début et de fin de la journée de travail ainsi que le moment et la durée des pauses doivent être repris dans le règlement de travail. Dans le cas d’horaires décalés, les heures de début et de fin peuvent varier quotidiennement – certes dans certaines limites bien précises– de sorte qu’il est impossible de se conformer à cette obligation.

Étant donné que le système est autorisé pour certains services publics, et qu’il joue en faveur du travailleur, d’aucuns plaident pour une certaine tolérance dans l’application du système dans le secteur privé.

**L’employeur est-il tenu de remplir certaines formalités ?**

Pour que les services d’inspection puissent tolérer le système, il importe de proposer les garanties requises en matière d’utilisation d’instruments de mesure afin de contrôler les prestations ainsi que sur le plan de la conservation des données enregistrées. Il est ainsi possible de travailler avec une pointeuse ou, à défaut, de consigner scrupuleusement les heures de début et de fin des prestations.

Un système d’horaires décalés ne sert en effet pas à (faire) prester des heures supplémentaires : si le travailleur débute sa tâche journalière plus tôt, le but est généralement de la terminer plus tôt également. Quoi qu’il en soit, le travailleur doit respecter les limites journalières et hebdomadaires, ainsi que les temps de repos et les pauses minimales. En cas de contrôle, l’employeur devra également pouvoir le démontrer. Cela sera uniquement possible si un système d'enregistrement du temps est utilisé dans l’entreprise.

**Le travailleur peut-il choisir ses horaires en toute liberté ou l’employeur a-t-il voix au chapitre ?**

Si un employeur instaure des horaires de travail décalés, il le fait en principe au profit du travailleur.

Les heures de début et de fin, ainsi éventuellement que la ou les pause(s) peuvent être déterminées librement par le travailleur.

Pour assurer la présence des travailleurs dans l'entreprise pendant une période déterminée, l’employeur peut prévoir des plages fixes dans ses horaires, soit des périodes durant lesquelles la présence des travailleurs est obligatoire.

L’on peut ainsi convenir que le travailleur peut entamer sa tâche journalière entre 7 heures et 9 heures, pour la terminer entre 16 heures et 18 heures, avec une présence obligatoire de 9 heures à 12 heures et de 13 heures à 16 heures. Mais la flexibilité peut encore aller plus loin : le moment de la pause aussi peut être laissé au choix du travailleur, pour autant que cela soit prévu dans l’horaire, et que les heures de début et de fin de pause soient à nouveau enregistrées de manière précise.

Tout ceci doit naturellement être formalisé dans le règlement de travail.

**Les horaires de travail peuvent-ils également varier à la demande de l’employeur ?**

Alors qu’un horaire de travail décalé a pour but de laisser au travailleur le choix quant au début et à la fin de sa tâche journalière, il est également utile dans certains cas pour l’employeur, lequel peut ainsi faire varier les horaires de ses travailleurs.

Il est ainsi possible de travailler selon un horaire variable, dans lequel l’employeur affiche systématiquement à temps l’horaire de travail en vigueur, ou des périodes d’heures creuses et de pointe peuvent alterner pour ainsi répondre aux besoins de l’entreprise, sans qu’il ne soit question d’heures supplémentaires.

L’employeur qui souhaite avoir recours à de telles formes de flexibilité est tenu de remplir les formalités requises à cet effet, de façon à ce que les horaires de travail puissent à tout moment être individualisés et que l’on puisse veiller à ce que la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire puisse être respectée.

**Conclusion**

Dans l’attente d’initiatives législatives en la matière, les horaires de travail décalés peuvent être introduits pour autant que le système ne soit pas une “couverture” visant à (faire) prester des heures supplémentaires et que les garanties requises soient également apportées.

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel.

Nous soutenons et accompagnons les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Pour la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d’absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, …).

Quelque 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an.

Depuis 2012, HDP et Partena forment ensemble Partena Professional. Quelque 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants, et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. De ce fait, Partena Professional compte parmi les trois principaux acteurs sur le marché belge.

Plus d’informations sur [*www.partena-professional.be*](http://www.partena-professional.be)