

Question à un expert

Travail faisable et maniable : dans quelle mesure le travail devient-il plus faisable et maniable pour les travailleurs ?



Veerle Van Daele
Legal Quality Manager
Partena Professional

La loi relative au « Travail Faisable et Maniable » est entrée en vigueur le 1^{er} février 2017. Celle-ci prévoit une série de mesures mettant clairement l'accent sur l'assouplissement de la durée du temps de travail.

Du côté des employeurs, on estime que ces mesures ne vont pas assez loin et que de nouvelles réformes s'imposent. Du côté des syndicats, l'avis est tout à fait différent : ceux-ci estiment que la loi défend principalement les intérêts des employeurs.

Néanmoins, ce texte législatif a assurément des mérites grâce à certaines mesures novatrices. En effet, que ce soit du côté des entreprises ou du côté des travailleurs, les deux parties peuvent en tirer profit pour autant qu'ils concluent ensemble de bons accords mutuels.

Ici, nous nous concentrons principalement sur deux mesures relatives au temps de travail et aux avantages possibles pour les travailleurs : « les horaires glissants » et « les 100 heures supplémentaires ».

Les « horaires glissants » offriront-ils réellement un meilleur équilibre «vie privée – vie professionnelle » aux travailleurs ?

L'idée de cette mesure est de permettre aux travailleurs de choisir eux-même quand ils commencent et terminent leur journée de travail. Le but est de leur permettre d'organiser plus facilement leur emploi du temps journalier en fonction de leur situation personnelle : par exemple, un travailleur pourra plus facilement s'organiser pour déposer ses enfants le matin à l'école ou bien se rendre à un rendez-vous chez le dentiste en fin d'après-midi, etc.

Cela signifie-t-il que le travailleur bénéficie désormais d'une liberté totale ? Absolument pas. En effet, les lignes directrices doivent être stipulées par l'entreprise dans le règlement de travail ou dans la CCT d'entreprise. Le travailleur doit donc s'en tenir aux temps de présence obligatoires (les plages fixes), aux temps de présence facultative, aux les plages mobiles et aux limites admises par l'employeur en matière de dépassements.

En d'autres termes, l'employeur détermine :

- quand le travailleur doit être disponible ;
- le solde d'heures positif et/ou négatif maximum autorisé ;

- le délai dans lequel le travailleur doit atteindre sa durée de travail moyenne hebdomadaire.

Il y va de la responsabilité du travailleur de respecter ces règles. Afin de permettre aux travailleurs de suivre de près leur solde d'heures, l'entreprise doit mettre à leur disposition un système fiable de suivi du temps de travail.

Le système des « 100 heures supplémentaires volontaires » va-t-il permettre aux travailleurs de gagner plus ?

Désormais, les travailleurs peuvent indiquer à leur employeur qu'ils sont disposés à prester des heures supplémentaires sur une base volontaire. Cette notification est valable 6 mois et permet au travailleur de prester 100 heures supplémentaires volontaires sur une base annuelle.

Cette mesure est avantageuse pour les deux parties : en effet, l'employeur et le travailleur peuvent négocier de manière très directe en tenant compte de leurs intérêts mutuels, sans devoir passer par une procédure préalable avec l'inspection ou le syndicat (formalité toutefois prévue dans le règlement classique en matière d'heures supplémentaires).

Les heures supplémentaires ainsi prestées ne sont pas réellement rattrapées mais bien payées avec le sursalaire habituel de 50% ou 100% (si celles-ci sont prestées un dimanche ou un jour férié). De cette manière, le travailleur peut, s'il le désire, augmenter sensiblement son salaire.

Par exemple, pour un employé ayant un salaire mensuel brut de 2.500 euros, ces 100 heures supplémentaires représentent un sursalaire de 2.250 euros bruts répartis sur l'année. L'employeur paie le salaire pour ces 100 heures supplémentaires ainsi qu'un sursalaire de 50%.

Ces 100 heures supplémentaires volontaires sont-elles plus taxées que le salaire de base ?

Non, les heures supplémentaires volontaires connaissent le même traitement fiscal favorable que les heures supplémentaires classiques.

Les heures supplémentaires volontaires sont-elles un droit absolu pour le travailleur ?

Non, c'est encore et toujours l'employeur qui, pour des raisons organisationnelles, décide si la prestation d'heures supplémentaires est ou non nécessaire. Néanmoins, les heures supplémentaires ne peuvent pas être prestées de n'importe quelle manière : une limitation de protection de maximum 11 heures par jour et de 50 heures par semaine est d'application.

Le système de 100 heures supplémentaires volontaires peut, par ailleurs, être combiné aux heures supplémentaires classiques existantes, sous réserve du respect des modalités propres au système classique.

Ces nouvelles mesures sont-elles donc plus avantageuses pour les travailleurs ou pour les employeurs ?

Il est probable que la vérité se situe entre les deux : la loi relative au travail faisable et maniable offre bel et bien des opportunités dans lesquelles tant l'employeur que le travailleur peuvent trouver leur bonheur.



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. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec 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, ...). Quelques 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. Plus d'informations sur www.partena-professional.be