

Deal pour l'emploi

L'accord budgétaire d'octobre 2021 a esquissé les grandes lignes de la réforme du marché du travail à venir.

Mi-février 2022, le gouvernement fédéral est parvenu à un accord concernant les détails du « Deal pour l'emploi ».

Le Deal pour l'emploi vise à réformer le marché du travail afin d'offrir une bouffée d'oxygène aux travailleurs et aux employeurs.

Pensez à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce au droit à la déconnexion et à la possibilité de réguler le temps de travail à la demande du travailleur à temps plein.

Un autre souhait est de porter le taux d'emploi à 80 % d'ici 2030.

En mars 2022, le ministre fédéral du Travail, M. Dermagne, a demandé l'avis du CNT concernant le projet de « Deal pour l'emploi ».

Le gouvernement fédéral s'est engagé à prendre en compte les points qui ont fait l'unanimité parmi les partenaires sociaux.

L'avis divisé n° 2.289 du CNT, intitulé « Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail » du 17 mai 2022, est parvenu au gouvernement en mai 2022.

Le 17 juin 2022, le gouvernement fédéral est parvenu à un consensus sur les détails des mesures prévues. Le Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail a été soumis à la Chambre des représentants le 7 juillet 2022.

La législation a été publiée le 10 novembre 2022 au Moniteur belge.

Dans la présente note, nous vous proposons un aperçu détaillé des nouvelles mesures et de leurs implications concrètes pour vous et votre entreprise.

Dernière révision : 10 novembre 2022

Basé sur la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, MB 10 novembre 2022.

Sommaire

Deal pour l'emploi	1
Explications générales	3
PARTIE 1. Meilleure combinaison vie professionnelle et vie privée.....	4
1 La semaine de travail de quatre jours pour le travailleur à temps plein	4
2 Régime hebdomadaire alterné à la demande du travailleur à temps plein.....	17
3 Introduction du droit à la déconnexion.....	29
4 Augmentation des délais de notification des horaires de travail variables à temps partiel.....	31
PARTIE 2. Extension du droit à la formation et renforcement de la possibilité de basculer plus rapidement d'un emploi à un autre.....	37
5 Introduction d'un droit individuel à la formation	37
6 Établissement obligatoire d'un plan de formation annuel.....	44
7 Mesures augmentant l'employabilité du travailleur	47
8 Trajet de transition	50
PARTIE 3. Numérisation : e-commerce et économie de plateforme.....	53
9 Cadre simplifié de travail de nuit entre 20 h et 24 h et à partir de 5 h pour certaines activités liées au commerce électronique	53
10 Participation volontaire à une expérience en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique.....	56
11 Qualification de la relation de travail dans le cadre de prestations via des plateformes numériques donneuses d'ordres.....	59
12 Obligation de conclusion d'une assurance de droit commun pour les travailleurs de plateformes indépendants	61
PARTIE 4.....	62
Attention portée aux métiers en pénurie et à la diversité	62
13 Suivi de la diversité dans les secteurs d'activité et l'entreprise	62
14 Suivi des causes des pénuries de main-d'œuvre.....	62
15 Création de fonds de sécurité d'existence intersectoriels.....	63
Sources	64

Explications générales

Le Deal pour l'emploi contient un amalgame de mesures pouvant être regroupées autour des **4 thèmes principaux** suivants :

1. Meilleure combinaison vie professionnelle et vie privée

- La semaine de travail de quatre jours pour le travailleur à temps plein ;
- Le régime hebdomadaire alterné à la demande du travailleur à temps plein ;
- Introduction du droit à la déconnexion ;
- Augmentation des délais de notification des horaires de travail variables à temps partiel.

2. Extension du droit à la formation et renforcement de la possibilité de basculer plus rapidement d'un emploi à un autre

- Modification du droit à la formation – introduction d'un droit individuel à la formation ;
- Établissement obligatoire d'un plan de formation annuel ;
- Mesures augmentant l'employabilité du travailleur ;
- Introduction d'un trajet de transition.

3. Numérisation : commerce électronique et économie de plateforme

- Cadre simplifié du travail de nuit entre 20 h et 24 h et à partir de 5 h pour certaines activités liées au commerce électronique ;
- Participation volontaire à une expérience unique en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique ;
- Qualification de la relation de travail dans le cadre de prestations via des plateformes numériques donneuses d'ordres ;
- Conclusion obligatoire d'une assurance de droit commun pour les travailleurs de plateformes indépendants.

4. Attention portée aux métiers en pénurie et à la diversité

- Suivi des métiers en pénurie ;
- Suivi de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel ;
- Création de fonds de sécurité d'existence intersectoriels.

PARTIE 1. Meilleure combinaison vie professionnelle et vie privée

1 La semaine de travail de quatre jours pour le travailleur à temps plein¹

1.1 Contexte

Actuellement, les **limites de la durée de travail normales** sont de 8 heures par jour² et de 40 heures par semaine, ou moins si une convention collective de travail n'ayant pas encore été rendue obligatoire par un arrêté royal ramène cette limite hebdomadaire à 38 heures, par exemple.³

La limite journalière de 8 heures est augmentée dans certains cas. Ainsi, elle sera notamment portée à :

- 9 heures si le travailleur est occupé au maximum 5,5 jours par semaine. Ce travailleur doit avoir au moins un demi-jour de repos, en plus du jour de repos hebdomadaire. Ce système est également connu sous le nom de « semaine anglaise ».⁴
- 10 heures si, en raison de l'éloignement du lieu de travail, les travailleurs doivent s'absenter de leur domicile ou lieu de résidence plus de 14 heures par jour.
Attention : la limite journalière de 10 heures peut être abaissée ou augmentée par arrêté royal, voire étendue à tous les travailleurs d'un chantier ou d'un lieu de travail, si la majorité des travailleurs qui y sont actifs ne peuvent pas se rendre tous les jours à leur domicile ou lieu de résidence.⁵

Certains employeurs permettaient déjà auparavant de prester la durée de travail à temps plein dans une semaine de quatre jours de travail. Si la semaine de travail de quatre jours entraînait le dépassement des limites normales de la durée de travail, on faisait souvent appel au système de la **grande flexibilité**.⁶ Dans ce cadre, il faut notamment respecter les conditions suivantes :

- La limite journalière de la durée de travail est fixée à 12 heures. En théorie, la durée hebdomadaire de travail ne peut pas dépasser 84 heures ;
- Le dépassement des limites normales de la durée de travail n'est autorisé que si la durée hebdomadaire moyenne de travail au cours du trimestre est respectée. Celle-ci peut, après accord des parties, être prolongée à 1 an ;
- Le nombre d'heures presté au-delà de la durée hebdomadaire moyenne ne peut pas dépasser la limite interne de la période de référence de 143 heures. En cas de dépassement de la limite de 143 heures, il faut obligatoirement octroyer du repos compensatoire avant que des prestations complémentaires puissent être effectuées ;

¹ Art. 5 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *MB 10 novembre 2022* (ci-après en abrégé : la loi).

² La **journée de travail** doit être comprise dans le sens astronomique du terme, c'est-à-dire de 0 h à 24 h.

³ Art. 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁴ Art. 20, § 1, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁵ Art. 20, § 2, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁶ La **grande flexibilité** est également connue sous la dénomination « nouveau régime de travail ».

Les limites normales de la durée de travail peuvent également être dépassées, moyennant le respect de certaines conditions, notamment dans le cadre du travail en équipes successives, de travaux ne pouvant être interrompus, de travail ne permettant pas l'application des limites normales et des heures supplémentaires volontaires.

- Le dépassement de la limite interne doit être conforme à la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui dispose que l'on peut travailler au maximum 48 heures par semaine sur une période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois.
- Tout dépassement des limites normales de la durée de travail doit être mentionné dans le règlement de travail de l'entreprise.⁷

Afin d'introduire la « grande flexibilité » dans l'entreprise, il faut parcourir une procédure qui consiste en :

- Une phase préparatoire : une information préalable est fournie aux travailleurs ou à leurs représentants ;
- Une phase de décision : au cours de cette phase, des négociations sont menées concernant les conditions et les conséquences du nouveau régime de travail.⁸

Le Deal pour l'emploi simplifie l'introduction d'une semaine de travail de quatre jours à la demande du travailleur à temps plein dans diverses situations. Cela permet de fournir un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée pour le travailleur.

Attention : si l'employeur souhaite introduire une semaine de travail de quatre jours de façon unilatérale⁹, le Deal pour l'emploi n'apporte aucun soulagement.

1.2 Champ d'application

L'article 20bis/1^{er} est repris dans la loi sur le travail du 16 mars 1971. Cette loi s'applique aux employeurs du secteur privé et à certains employeurs du secteur public.

1.3 Formalités

1.3.1 Adaptation du règlement de travail ou établissement d'une CCT

Les limites journalières normales de la durée de travail dans le cadre de la semaine de travail de quatre jours peuvent être augmentées à la demande du travailleur à temps plein :

- soit en adaptant le règlement de travail ;¹⁰
- soit en rédigeant une CCT.¹¹

1.3.1.1 Situation 1 : la durée hebdomadaire de travail à temps plein ne dépasse pas 38 heures

Le règlement de travail stipule que la limite journalière de la durée de travail d'un travailleur à temps plein dans la semaine de travail de quatre jours est de maximum 9,5 heures.

Dans ce contexte, il faut suivre la procédure normale de modification du règlement de travail. Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Consultez le **Document type 4 EASYPAY GROUP – Annexe au règlement de travail semaine de 4 jours.**

⁷ Loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

⁸ Loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et CCT n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, modifiée par la convention collective de travail n° 42bis du 10 novembre 1987 (rendue obligatoire par les AR des 18 juin 1987 et 14 janvier 1988, publiés au MB des 26 juin 1987 et 3 février 1988).

⁹ Autrement dit, pas à la demande du travailleur à temps plein.

¹⁰ Si la durée hebdomadaire de travail à temps plein ne dépasse pas 38 heures.

¹¹ Si la durée hebdomadaire effective de travail à temps plein dépasse 38 heures mais pas 40 heures.

1.3.1.2 Situation 2 : la durée hebdomadaire effective de travail à temps plein dépasse 38 heures mais pas 40 heures

Une CCT conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires¹² mentionne que la limite journalière est le résultat de la durée hebdomadaire effective de travail à diviser par 4 pour le travailleur à temps plein dans la semaine de travail de quatre jours.

Après l'enregistrement de la CCT auprès du SPF ETCS, il faut adapter le règlement de travail. Dans ce contexte, il ne faut pas suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Consultez le **Document type 5 EASYPAY GROUP – CCT semaine de 4 jours.**

1.3.2 Demande écrite du travailleur au préalable

Le travailleur à temps plein qui opte pour la semaine de travail de quatre jours doit transmettre une demande écrite préalable à l'employeur. Cette demande peut se rapporter à une période d'au maximum 6 mois et est renouvelable.

Cela peut se faire sur papier (par exemple, par courrier postal ordinaire) ou par voie électronique (par exemple, par e-mail).

Consultez le **Document type 1 EASYPAY GROUP – Demande semaine de 4 jours.**

1.3.3 Refus ou approbation de l'employeur

L'employeur peut accepter ou refuser la demande du travailleur de prester une durée de travail à temps plein sur quatre jours par semaine.

Le refus doit intervenir dans un délai d'un mois. Il doit être motivé par écrit et transmis au travailleur.¹³ Cela peut se faire sur papier (par exemple, par courrier postal ordinaire) ou par voie électronique (par exemple, par e-mail).

Consultez le **Document type 2 EASYPAY GROUP – Décision de l'employeur semaine de 4 jours.**

1.3.4 Conservation de la demande du travailleur ou d'une copie

Durant la période à laquelle elle se rapporte, la demande du travailleur ou une copie de celle-ci doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.¹⁴

Elle doit ensuite être conservée durant 5 ans, à compter de la fin de la période à laquelle elle se rapporte.

Le non-respect de l'obligation de conserver la demande écrite préalable du travailleur ou une copie de celle-ci pendant la période à laquelle elle se rapporte est passible d'une sanction de niveau 2.

¹² Vous trouverez plus d'informations concernant la procédure à suivre sur le site web du [SPF ETCS « Conventions collectives de travail »](#).

¹³ Voici quelques raisons possibles :

- Nécessités organisationnelles, par exemple prévoir du personnel pendant les heures d'ouverture préétablies d'un magasin, assurer la continuité du service dans le cadre d'une permanence...
- ...

¹⁴ L'obligation s'applique aussi bien en cas de refus que d'acceptation de la demande du travailleur à temps plein d'être occupé dans une semaine de travail de quatre jours.

Cette sanction consiste en :

- Soit une amende pénale de 50 EUR à 500 EUR ;
- Soit une amende administrative de 25 EUR à 250 EUR.

Les montants de l'amende pénale ou administrative sont multipliés par les décimes additionnels. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés¹⁵.

1.3.5 Conclusion d'une convention écrite

Si l'employeur accède à la requête du travailleur, **une convention écrite** doit être conclue entre l'employeur et le travailleur au plus tard au moment où le travailleur à temps plein adhère à la semaine de travail de quatre jours.

Celle-ci mentionne les éléments suivants :

- Début et fin de la journée de travail ;
- Moment et durée des intervalles de repos ;
- Jours d'interruption régulière du travail applicables pendant le régime de travail ;
- Dates de début et de fin de la période pendant laquelle la semaine de quatre jours est d'application. Attention : la durée est de 6 mois au maximum.

Après la fin de chaque période, une nouvelle convention peut être conclue, en cas de nouvelle demande du travailleur.

Une copie de la convention écrite est transmise au travailleur.

Si le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale en fait la demande, une copie de cette convention doit également lui être transmise.¹⁶

Durant la période à laquelle elle se rapporte, cette convention ou la copie de celle-ci doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

La convention ou la copie de celle-ci doit ensuite être conservée par l'employeur pendant une période de 5 ans, à compter de la date de fin qui y est mentionnée.

Le non-respect de l'obligation de conserver cette convention pendant la période à laquelle elle se rapporte est passible d'une sanction de niveau 2.

Cette sanction consiste en :

- Soit une amende pénale de 50 EUR à 500 EUR ;
- Soit une amende administrative de 25 EUR à 250 EUR.

Les montants de l'amende pénale ou administrative sont multipliés par les décimes additionnels.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés¹⁷.

Consultez le **Document type 3 EASYPAY GROUP – Annexe au contrat de travail semaine de 4 jours.**

¹⁵ Art. 11 de la loi.

¹⁶ L'exposé des motifs précise que cela s'applique lorsque et à condition que cela soit nécessaire à l'exercice de leurs tâches d'intérêt général ou de leurs obligations en vertu de la loi, des prescriptions fixées en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail, en matière de bien-être, de santé et de sécurité au travail.

¹⁷ Art. 11 de la loi.

1.4 Protection spéciale contre le licenciement

L'employeur ne peut pas poser d'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une demande d'occupation à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours, sauf pour des motifs étrangers à cette demande.

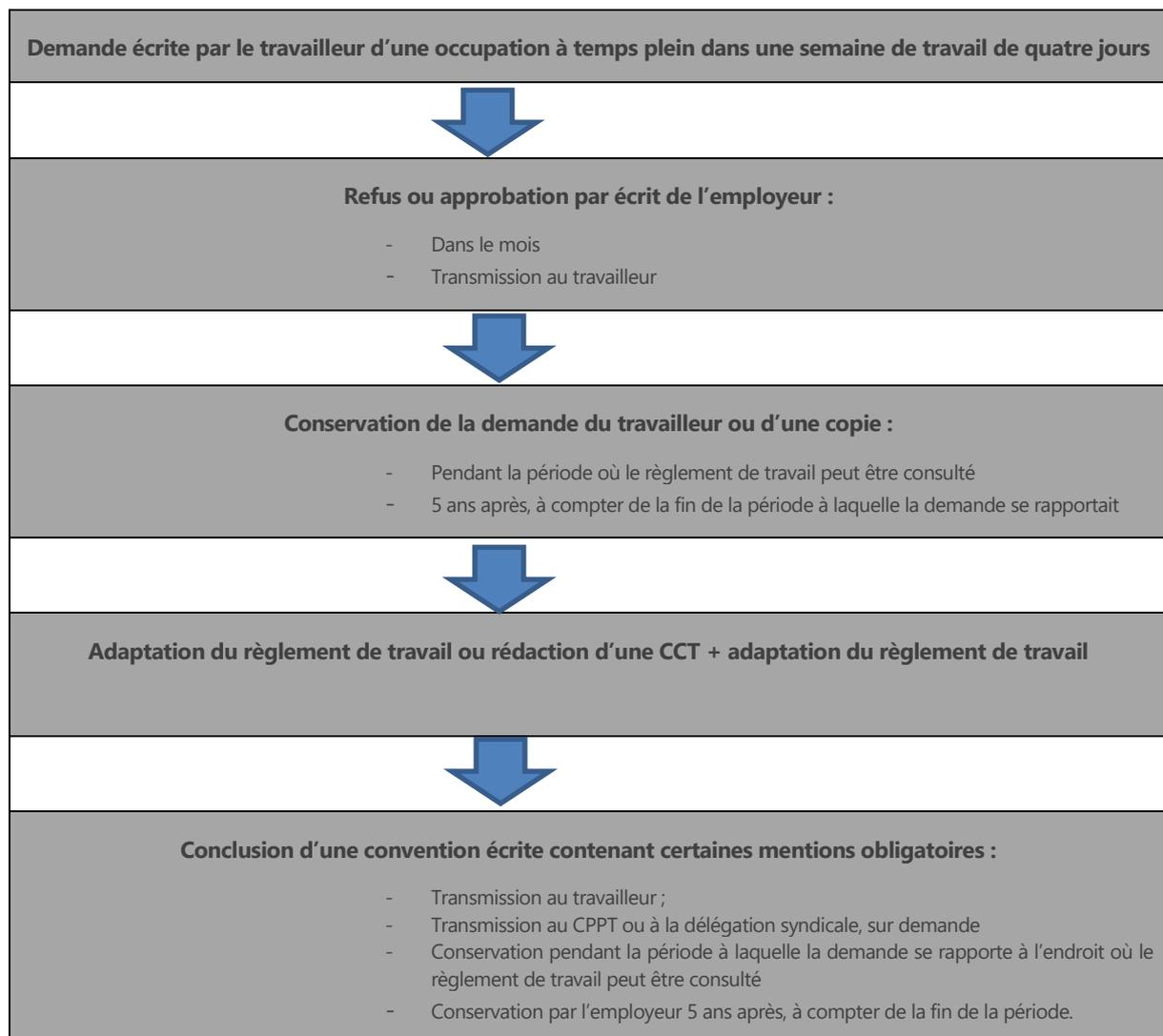
1.5 Protection contre le traitement défavorable

La demande par le travailleur d'une occupation à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours ne peut pas entraîner un traitement défavorable de la part de l'employeur.

1.6 Interdiction de prester des heures supplémentaires volontaires

Le travailleur qui effectue ses prestations normales de travail sur une semaine de quatre jours ne peut pas prester des heures supplémentaires volontaires les autres jours de la semaine. Concrètement : si un travailleur à temps plein est occupé du lundi au jeudi dans la semaine de travail de quatre jours, il ne peut pas prester d'heures supplémentaires volontaires le vendredi.

1.7 Résumé



1.8 Implications pratiques

Ci-dessous, nous abordons plus en détail quelques questions pratiques sur la semaine de travail de quatre jours. Par « semaine de travail de quatre jours », nous entendons la semaine de travail de quatre jours dans le cadre du Deal pour l'emploi.

1.8.1 Quid du droit à un sursalaire ?

Les prestations fournies en respectant les conditions et limites qui s'appliquent dans la semaine de travail de quatre jours ne donnent pas droit à un sursalaire.

Un **sursalaire est dû** en cas de dépassement des limites suivantes :

- Au-delà du nouveau temps de travail journalier dans la semaine de 4 jours ;¹⁸
- Au-delà de 40 heures par semaine ou d'une limite inférieure déterminée par CCT.

Exemple 1 : travailleur à temps plein (38 heures effectives/semaine) dans une semaine de travail de quatre jours :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Nombre d'heures prévues	9,5	9,5	9,5	9,5	/	/	/	38
Nombre d'heures prestées	9,5	9,5	9,5	9,5	/	/	/	38

Il n'y a pas de droit à un sursalaire.

Exemple 2 : travailleur à temps plein (38 heures effectives/semaine) dans une semaine de travail de quatre jours :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Nombre d'heures prévues	9,5	9,5	9,5	9,5	/	/	/	38
Nombre d'heures prestées	10	9,5	9,5	9,5	/	/	/	38,5

Il y a droit à 0,5 heure de sursalaire à 50 %.

¹⁸ Si la durée hebdomadaire de travail à temps plein ne dépasse pas 38 heures, la limite journalière est de 9,5 heures. Si la durée hebdomadaire effective de travail à temps plein dépasse 38 heures mais pas 40 heures, la limite journalière est égale à la durée hebdomadaire effective de travail à temps plein divisée par 4.

Exemple 3 : travailleur à temps plein (40 heures effectives/semaine avec octroi de RTT) dans une semaine de travail de quatre jours :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Nombre d'heures prévues	10	10	10	10	/	/	/	40
Nombre d'heures prestées	10,5	10,5	10,5	10,5	/	/	/	42

Il y a droit à 2 heures de sursalaire à 50 %.

1.8.2 Quid du droit au nombre de chèques-repas ?

Sous certaines conditions, des chèques-repas exonérés d'ONSS et de PP peuvent être octroyés à concurrence d'un chèque-repas par jour durant lequel le travailleur fournit effectivement des prestations de travail. Même si un travailleur suit une formation dans le cadre d'un congé-éducation payé et que cette formation coïncide avec les heures de travail normales, il faut lui octroyer un chèque-repas.

Moyennant le respect de certaines conditions, des chèques-repas peuvent être octroyés sur base du comptage alternatif. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet [ici](#).

Les principes généraux susmentionnés s'appliquent également au travailleur à temps plein dans la semaine de travail de quatre jours.

Un travailleur à temps plein dans la semaine de travail de cinq jours qui est occupé auprès d'un employeur où 1 chèque-repas par jour presté est octroyé, recevra moins de chèques-repas en passant à la semaine de travail de quatre jours.

1.8.3 Quid du droit à des indemnités de frais calculées par jour (par exemple, une indemnité de route et une indemnité de repas) ?

Les instructions de l'ONSS mentionnent les frais pour lesquels un employeur peut fournir un remboursement forfaitaire si le travailleur a réellement engagé ces frais.

Pensez notamment à l'octroi d'un montant journalier pour les frais de route des travailleurs itinérants (forfait pour l'absence d'installations et forfait pour les repas). Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Si un travailleur à temps plein est occupé dans la semaine de quatre jours, il aura droit chaque semaine à 4 fois cette indemnité.

1.8.4 Quid du droit au crédit-temps/congés thématiques ?

Un travailleur à temps plein qui est occupé dans une semaine de travail de quatre jours peut-il ouvrir le droit aux formes de crédit-temps/congés thématiques mentionnées ci-dessous ?

CRÉDIT-TEMPS				
Crédit-temps avec motif ¹⁹			Crédit-temps fin de carrière ²⁰	
complet	1/2	1/5	1/2	1/5
OUI – prise possible quel que soit le régime de travail actuel (à temps plein ou à mi-temps)	OUI – au moins occupation à 3/4 temps exigée	NON – occupation à temps plein exigée et régime de travail à temps plein à étaler sur 5 jours ou plus	OUI – au moins occupation à 3/4 temps exigée	NON – occupation à temps plein exigée et régime de travail à temps plein à étaler sur 5 jours ou plus

CONGÉS THÉMATIQUES					
Congé pour aidants proches ²¹			Congé palliatif ²²		
complet	1/2	1/5 ^e	complet	1/2	1/5
OUI – pas de condition d'occupation spécifique	OUI – occupation à temps plein exigée	OUI – occupation à temps plein exigée	OUI – pas de condition d'occupation spécifique	OUI – au moins occupation à 3/4 temps exigée	OUI – occupation à temps plein exigée

CONGÉS THÉMATIQUES					
Congé parental ²³			Congé pour assistance médicale ²⁴		
complet	1/2	1/5	complet	1/2	1/5
OUI – pas de condition d'occupation spécifique	OUI – occupation à temps plein exigée	OUI – occupation à temps plein exigée	OUI – pas de condition d'occupation spécifique exigée	OUI – au moins occupation à 3/4 temps exigée	OUI – occupation à temps plein exigée

¹⁹ Plus d'informations : [feuille info ONEM T160 « Crédit-temps avec motif »](#).

1.8.5 Quid du droit aux jours fériés ?

1.8.5.1 Nombre de jours fériés

Un travailleur ne peut pas être occupé les 10 jours fériés suivants de l'année :²⁵

- Nouvel An ;
- Lundi de Pâques ;
- Fête du Travail ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- Fête nationale ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- Armistice ;
- Noël.

Le travailleur n'a pas droit au salaire pour le jour férié s'il était absent sans justification le jour de travail normal précédant ou suivant ce jour férié.

L'absence est considérée comme justifiée dès lors qu'elle concerne une cause légale de suspension telle qu'une incapacité de travail, des vacances annuelles, une absence de courte durée, des raisons impérieuses, un cas de force majeure et toute raison préalablement acceptée par l'employeur.²⁶

Un jour férié qui coïncide avec un jour de repos (pouvant varier selon le travailleur) ou avec un jour d'inactivité habituel pour le travailleur, doit être remplacé par un jour d'activité habituel pour le travailleur concerné.²⁷

Exemple : travailleur à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
/	9,5	9,5	9,5	9,5	/	/

Il a droit aux 10 jours fériés légaux suivants :

- Nouvel An ;
- Lundi de Pâques ;
- Fête du Travail ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- Fête nationale ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- Armistice ;
- Noël.

Les jours fériés qui coïncident avec un jour d'inactivité habituel du travailleur (à savoir lundi, samedi ou dimanche) seront remplacés par un jour d'activité habituel pour le travailleur concerné.

²⁰ Plus d'informations : feuille info [ONEM T161 « Crédit-temps fin de carrière – Droit chez l'employeur »](#).

²¹ Plus d'informations : [feuille info T 164 ONEM « Congé pour aidants proches »](#).

²² Plus d'informations : [feuille info ONEM T20 « Congé pour soins palliatifs »](#).

²³ Plus d'informations : [feuille info ONEM T19 « Congé parental »](#).

²⁴ Plus d'informations : [feuille info ONEM T18 « Congé pour assistance médicale »](#).

²⁵ Art. 4 de la loi du 4 janvier 1974 concernant les jours fériés.

²⁶ Site web du SPF ECTS « jours fériés ».

²⁷ Cass. 4 février 1985, RG n° 4570).

1.8.5.2 Jours fériés pendant la suspension du contrat de travail

Le travailleur conserve le droit à la rémunération afférente aux jours fériés survenant :

- Pendant les vacances annuelles ;
- Pendant la durée du rappel sous les armes, sauf pour des motifs disciplinaires ;
- Dans les 30 jours calendrier qui suivent le début de l'une des causes de suspension suivantes : une maladie, un accident, un accident de travail ou une maladie professionnelle, une période de repos de maternité ou d'accouchement ainsi qu'en cas de grève ou de lock-out ;
- Dans les 14 jours calendrier suivant le début d'une période de suspension du contrat, prévue par la loi du 3 juillet 1978 (par exemple, congé de circonstance, congé d'allaitement, accident de travail) ainsi qu'en cas de force majeure.²⁸

Exemple : travailleur à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11
/	10	/	10	10	10	/

Le travailleur à temps plein qui tombe malade le 1^{er} novembre a toujours droit au salaire des jours fériés²⁹ du 11 novembre.

1.8.5.3 Jours fériés après la fin du contrat de travail

En cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur reste tenu, en fonction du temps d'occupation du travailleur, de payer le salaire du ou des jours fériés tombant dans une certaine période qui suit immédiatement la résiliation effective du contrat de travail.

Le travailleur qui :

- est resté au service de l'entreprise pendant une période de moins de quinze jours, n'a pas droit aux jours fériés qui tombent après la fin du contrat de travail ou des prestations de travail ;
- est resté au service de l'entreprise pendant une période de 15 jours à un mois, sans interruption lui étant imputable, a droit au paiement du salaire pour un jour férié qui tombe pendant la période de 14 jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail ;
- est resté au service de l'entreprise pendant une période de plus d'un mois, sans interruption lui étant imputable, a droit au paiement du salaire pour tous les jours fériés qui tombent pendant la période de 30 jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail.

L'obligation de paiement du salaire ci-dessus ne s'applique pas lorsque le travailleur résilie le contrat de travail sans raison impérieuse ou lorsque l'employeur le résilie pour motif grave.³⁰

L'obligation de paiement du salaire pour le jour férié après la sortie de service cesse dans tous les cas dès l'instant où le travailleur commence à travailler pour un nouvel employeur.

²⁸ Art. 14 de la loi du 4 janvier 1974 et article 12 de l'AR du 18 avril 1974.

²⁹ Le salaire pour un jour férié ou pour un jour de remplacement doit être égal au salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait effectivement travaillé ce jour-là. Le salaire se compose du salaire de base et des primes et avantages en nature que le travailleur aurait reçus s'il avait travaillé le jour férié.

³⁰ Art. 14 de l'AR du 18 avril 1974.

Exemple : travailleur à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
/	10	/	10	10	10	/

Le travailleur à temps plein qui a plus d'un mois d'ancienneté et qui est licencié au 1^{er} avril a droit au salaire des jours fériés³¹ du lundi de Pâques.

Ceci en supposant que le jour férié du lundi de Pâques tombe dans une période de 30 jours suivant la fin du contrat de travail ou de l'exécution du travail.

1.8.6 Droit au salaire garanti en cas d'incapacité de travail ?

Les dispositions ordinaires en matière de salaire garanti en cas d'incapacité de travail s'appliquent au travailleur à temps plein dans la semaine de travail de quatre jours.

Exemple : travailleur à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
/	10	/	10	10	10	/

L'employé qui a été recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins 3 mois ou pour un travail clairement défini nécessitant une occupation d'au moins 3 mois, percevra un salaire garanti pendant les 30 premiers jours de l'incapacité pour les heures prévues le jour de l'incapacité de travail.

1.8.7 Droit au salaire garanti en cas de petit chômage ?

Un travailleur peut s'absenter du travail en conservant son salaire dans des situations particulières. Pensez à certains événements familiaux tels qu'un mariage, le décès de certains membres de la famille ou l'accomplissement de certaines obligations civiques ou missions civiles.

Les dispositions minimales relatives au droit au petit chômage figurent dans l'AR du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.³²

Les secteurs peuvent prévoir des modalités toujours plus favorables que celles prévues par l'AR du 28 août 1963.

Un travailleur à temps plein dans la semaine de travail de quatre jours percevra un salaire pour le jour de petit chômage pour les heures prévues ce jour-là.

³¹ Le salaire pour un jour férié ou pour un jour de remplacement doit être égal au salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait effectivement travaillé ce jour-là. Le salaire se compose du salaire de base et des primes et avantages en nature que le travailleur aurait reçus s'il avait travaillé le jour férié.

³² AR du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (ci-après dénommé : AR du 28 août 1963).

Exemple : travailleur à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
10	10	10	10	/	/	/

Il perçoit pour une journée de petit chômage tombant le lundi un salaire de 10 heures.

1.8.8 Quid du droit aux vacances annuelles ?

Le travailleur à temps plein qui a été occupé pendant tout l'exercice de vacances dans une semaine de travail de quatre jours a droit à 16 jours de vacances durant l'année de vacances.

1.8.9 Le travailleur à temps plein dans la semaine de quatre jours peut-il recourir à des horaires de travail flottants ?³³

L'une des conditions du cadre légal concernant les horaires de travail flottants est la limite journalière maximale de la durée de travail de 9 heures par jour.³⁴

Ainsi, un travailleur à temps plein avec une durée de travail à temps plein de plus de 36 heures dans une semaine de travail de quatre jours ne peut pas appliquer d'horaires de travail flottants.

1.8.10 Le travailleur à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours peut-il être occupé dans un système de petite ou grande flexibilité ?

Non.

En faisant appel à la petite flexibilité³⁵, un employeur peut, dans certaines limites, adapter la durée de travail et les horaires de travail aux besoins de l'entreprise. Dans ce contexte, il faut respecter la durée hebdomadaire moyenne de travail sur une période maximale de 12 mois consécutifs.

L'employeur peut préétablir certains horaires de travail et peut dépasser les limites normales en matière de durée de travail sous certaines conditions, sans devoir payer de sursalaire.

Le système de petite flexibilité n'est pas compatible avec une occupation d'un travailleur à temps plein dans la semaine de travail de quatre jours dans le cadre du Deal pour l'emploi.

Par ailleurs, le régime de grande flexibilité³⁶ n'est pas non plus compatible avec l'occupation d'un travailleur à temps plein dans la semaine de travail de quatre jours dans le cadre du Deal pour l'emploi.

³³ Les **horaires de travail flottants** sont des horaires qui comprennent, d'une part, des périodes fixes (« plages fixes ») pendant lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et se tenir à la disposition de l'employeur, et, d'autre part, des périodes variables (« plages mobiles ») pendant lesquelles le travailleur peut choisir lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses. Les horaires flottants permettent au travailleur de définir lui-même le début et la fin de ses prestations, tout en respectant les plages fixes et mobiles définies par la CCT ou le règlement de travail.

³⁴ Attention : les employeurs qui appliquaient déjà des horaires flottants avant l'entrée en vigueur du cadre légal en la matière et qui auront formalisé ce régime d'horaires flottants déjà appliqué dans une CCT ou dans le règlement de travail au plus tard au 30 juin 2017, ne doivent pas **tenir compte** du cadre légal relatif aux horaires flottants.

³⁵ Art. 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

³⁶ Loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, CCT n° 42 du 2 juin 1987.

1.8.11 Le travailleur à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours peut-il constituer des jours RTT ?

Oui, dans le cadre du Deal pour l'emploi, un horaire journalier maximal de 10 heures peut être préétabli si la durée hebdomadaire effective de travail à temps plein dépasse 38 heures mais pas 40 heures.

Le travailleur à temps plein dans la semaine de quatre jours peut donc constituer des jours RTT dans certaines situations.

En ce qui concerne la constitution de jours RTT, la législation ne mentionne pas de méthode de calcul pour convertir 1 heure de réduction du temps de travail en jours RTT.

La jurisprudence avance la méthode de calcul suivante :

- 1 jour calendrier comprend 52 semaines, dont 48 semaines de travail et 4 semaines de vacances ;
- Réduction de 1 heure par semaine 48 semaines X 1 heure : donne 48 heures à compenser.³⁷

Un certain nombre de secteurs prévoient une règle de calcul différente.

Exemple : travailleur à temps plein dans une semaine de travail de quatre jours :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
	10	10	/	10	10	/	/

Le travailleur à temps plein qui a été occupé pendant toute l'année civile selon l'horaire susmentionné constituera sur base annuelle 9,6 jours RTT ou 96 heures RTT.

1.8.12 Droit à la réduction ONSS dans une semaine de quatre jours ?³⁸

Les employeurs dont les travailleurs relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ou du champ d'application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une réduction ONSS dans le cadre de l'introduction d'une semaine de travail de quatre jours pour l'ensemble du personnel ou pour une (ou) certaine(s) catégorie(s) de travailleurs.

Par semaine de 4 jours, on entend : *un régime de travail selon lequel la durée hebdomadaire de travail est répartie soit sur quatre jours de travail, soit sur cinq jours de travail dont trois complets et deux demi.* Par « demi-jour de travail », on entend au maximum la moitié du nombre d'heures de travail prévu dans l'horaire de travail pour la plus longue des trois journées de travail complètes.

Pour pouvoir entrer en ligne de compte pour la réduction, l'introduction de la réduction du temps de travail doit être volontaire.

Un travailleur à temps plein qui opte pour une semaine de travail de quatre jours n'ouvrira pas le droit à la réduction ONSS dans une semaine de 4 jours.

³⁷ BLOMME, F. « Arbeidswetgeving in de private sector », Vanden Broele, 2014.

³⁸ Plus d'informations : [Instructions ONSS « La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours »](#).

2 Régime hebdomadaire alterné à la demande du travailleur à temps plein³⁹

2.1 Contexte

Actuellement, les employeurs peuvent recourir à différents régimes de flexibilité. En appliquant le système de petite et/ou grande flexibilité, l'employeur peut répondre avec souplesse aux tendances du marché.

Hormis le système d'horaires flottants, ces régimes offrent toujours plus de flexibilité à l'employeur.

Le **Deal pour l'emploi** amène du changement en la matière. Les travailleurs à temps plein peuvent à présent demander eux-mêmes leur passage à **un régime hebdomadaire alterné**.⁴⁰

Son régime de travail sera alors organisé selon un cycle étalé sur une période de 2 semaines consécutives. Dans ce cadre, les prestations de la première semaine⁴¹ sont directement compensées par les prestations de la seconde semaine. La durée hebdomadaire moyenne de travail normale est ainsi respectée.⁴²

Bien que le régime hebdomadaire alterné soit en principe organisé selon un cycle de 2 semaines consécutives, un cycle de 4 semaines consécutives peut être appliqué, la durée hebdomadaire moyenne de travail devant être respectée pendant ce cycle de 4 semaines :

- Pendant le 3^e trimestre de l'année ;
- En cas d'événement imprévu dans le chef du travailleur.

La dérogation doit être mentionnée dans une demande écrite et motivée de la part du travailleur reprenant l'événement imprévisible dans le chef du travailleur.

Cela doit également être mentionné dans le contrat écrit entre l'employeur et le travailleur qui doit être joint en annexe au contrat.

Consultez le **Document type 7 EASYPAY GROUP – Demande régime hebdomadaire alterné circonstances imprévues**.

Le contrat conclu au plus tard au moment où le travailleur est occupé dans un cycle de 4 semaines consécutives mentionne :

- Cycle convenu étalé sur une période de 4 semaines consécutives ;
- La période pendant laquelle cela est appliqué.

Cette convention ou la copie de celle-ci doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté pendant la période à laquelle elle se rapporte.

Ensuite, elle doit être conservée pendant un an à compter du jour où les horaires qui y sont repris ne s'appliquent plus.

Consultez le **Document type 11 EASYPAY GROUP – Annexe au contrat de travail régime hebdomadaire alterné (cycle de 4 semaines)**.

³⁹ Art. 6 à 8 de la loi.

⁴⁰ Dans ce contexte, un travailleur à temps plein peut adapter son régime de travail au régime de résidence dans le cadre de la coparentalité.

⁴¹ Par « **semaine** », on entend une période de 7 jours consécutifs. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'une période allant du lundi au dimanche.

⁴² Par exemple un travailleur à temps plein est occupé selon un cycle de 2 semaines, travaillant 45 heures dans la semaine A et 31 heures dans la semaine B.

Les jours de repos définis dans la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et aux périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail défini dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont considérés comme du temps de travail pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter au sein du cycle.

Dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, **une limite journalière maximale de 9 heures et une limite hebdomadaire maximale de 45 heures** s'appliquent.

Attention : dans les situations mentionnées ci-dessous, les limites susmentionnées sont dépassées :

- surcroît exceptionnel de travail ;⁴³
- heures supplémentaires volontaires ;⁴⁴
Ces heures supplémentaires volontaires peuvent uniquement être prestées pendant les semaines où la durée hebdomadaire de travail est supérieure à la durée hebdomadaire normale de travail.
Un travailleur à temps plein dans un régime hebdomadaire alterné sur un cycle de 2 semaines (semaine 1 : 45 heures et semaine 2 : 31 heures) peut uniquement prester des heures supplémentaires volontaires durant la semaine 1.
- pour les travailleurs de l'entreprise en vue d'exécuter :
 - des travaux pour faire face à un accident survenu ou imminent ;
 - des travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation ;
 - des travaux commandés par une nécessité imprévue moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise ou s'il est impossible de demander l'accord, moyennant une communication ultérieure ; le fonctionnaire désigné par le Roi en est informé dans les deux cas.
- pour l'exécution pour le compte d'un tiers :
 - des travaux pour faire face à un accident survenu ou imminent ;
 - des travaux urgents sur les machines ou le matériel.⁴⁵

2.2 Champ d'application

Le nouvel article 20^{quater} est repris dans la loi sur le travail du 16 mars 1971. Cette loi s'applique aux employeurs du secteur privé et à certains employeurs du secteur public.

2.3 Formalités

2.3.1 Demande écrite du travailleur au préalable

Le travailleur à temps plein qui souhaite passer à un régime hebdomadaire alterné transmet une demande écrite préalable à l'employeur. Cette demande peut se rapporter à une période maximale de 6 mois et est renouvelable.

Consultez le **Document type 6 EASYPAY GROUP – Demande régime hebdomadaire alterné** .

2.3.2 Refus ou approbation de l'employeur

L'employeur peut approuver ou refuser la demande par le travailleur d'une occupation dans un régime hebdomadaire alterné.

En cas de refus, ce dernier doit être motivé par écrit et transmis au travailleur dans un délai d'un mois.

⁴³ Art. 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁴⁴ Art. 25^{bis} de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁴⁵ Art. 26 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

2.3.3 Conservation de la demande du travailleur ou d’une copie

Durant la période à laquelle elle se rapporte, la demande du travailleur ou une copie de celle-ci doit se trouver à l’endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Elle doit ensuite être conservée durant 5 ans, à compter de la fin de la période à laquelle elle se rapporte.

La non-conservation de cette demande pendant la période à laquelle elle se rapporte est passible d’une sanction de niveau 2.

Cette sanction consiste en :

- Soit une amende pénale de 50 EUR à 500 EUR ;
- Soit une amende administrative de 25 EUR à 250 EUR.

Les montants de l’amende pénale ou administrative sont multipliés par les décimes additionnels. L’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.⁴⁶

2.3.4 Adaptation du règlement de travail

Le règlement de travail prévoit que, à la demande écrite préalable du travailleur à temps plein et après la conclusion d’une convention incluant les mentions obligatoires, un régime hebdomadaire alterné peut être prévu permettant de dépasser les limites normales de la durée de travail, notamment :

- 8 heures par jour ;
- 40 heures par semaine.

Le règlement de travail contient un cadre reprenant les éléments suivants :

- Durée hebdomadaire moyenne de travail qui doit être respectée au cours du cycle ;
- Jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ;
- Plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées ;
- Durées de travail journalières minimale et maximale (au max. 9 heures) ;
- Durées de travail hebdomadaires minimale et maximale (au max. 45 heures).

Il faut respecter la procédure normale de modification du règlement de travail. Vous trouverez plus d’informations [ici](#).

Le règlement de travail peut être adapté dans le cadre de la demande d’un travailleur de passer à un régime hebdomadaire alterné ou avant une telle demande.

2.3.5 Conclusion d’une convention écrite

L’employeur et le travailleur doivent conclure une convention écrite au plus tard au moment où le travailleur commence ses prestations dans le cadre du régime de travail alterné.

Il doit y être fait mention des dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime de travail alterné sera d’application (au maximum 6 mois).

⁴⁶ Art. 11 de la loi.

En cas de régime hebdomadaire alterné, il faut pouvoir déterminer, à tout moment, quand commence le cycle.

Cette convention doit être transmise au travailleur.

Si le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale en fait la demande, une copie de cette convention doit aussi lui être transmise.

Durant la période à laquelle elle se rapporte, la convention écrite doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

La convention doit ensuite être conservée pendant une période de 5 ans, à compter de la date de fin qui y est mentionnée.

La non-conservation de la convention pendant la période à laquelle elle se rapporte est passible d'une sanction de niveau 2.

Cette sanction consiste en :

- Soit une amende pénale de 50 EUR à 500 EUR ;
- Soit une amende administrative de 25 EUR à 250 EUR.

Les montants de l'amende pénale ou administrative sont multipliés par les décimes additionnels.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés⁴⁷.

Consultez le **Document type 10 EASYPAY GROUP – Annexe au contrat de travail régime hebdomadaire alterné.**

Point d'attention dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 4 semaines :

Un cycle de 4 semaines consécutives peut être appliqué si la durée hebdomadaire moyenne de travail est respectée pendant ce cycle de 4 semaines :

- Pendant le 3^e trimestre de l'année ;
- En cas d'événement imprévu dans le chef du travailleur.

La dérogation doit être mentionnée dans une demande écrite et motivée de la part du travailleur reprenant l'événement imprévisible dans le chef du travailleur.

Cela doit également être mentionné dans le contrat écrit entre l'employeur et le travailleur qui doit être joint en annexe au contrat.

Consultez le **Document type 7 EASYPAY GROUP – Demande régime hebdomadaire alterné circonstances imprévues.**

Le contrat conclu au plus tard au moment où le travailleur est occupé dans un cycle de 4 semaines consécutives mentionne :

- Cycle convenu étalé sur une période de 4 semaines consécutives ;
- La période pendant laquelle cela est appliqué.

Cette convention ou la copie de celle-ci doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté pendant la période à laquelle elle se rapporte.

Ensuite, cette convention doit encore être conservée un an à compter du jour où le système alterné cesse de s'appliquer.

⁴⁷ Art. 11 de la loi.

Consultez le **Document type 11 EASYPAY GROUP – Annexe au contrat de travail régime hebdomadaire alterné (cycle de 4 semaines)**.

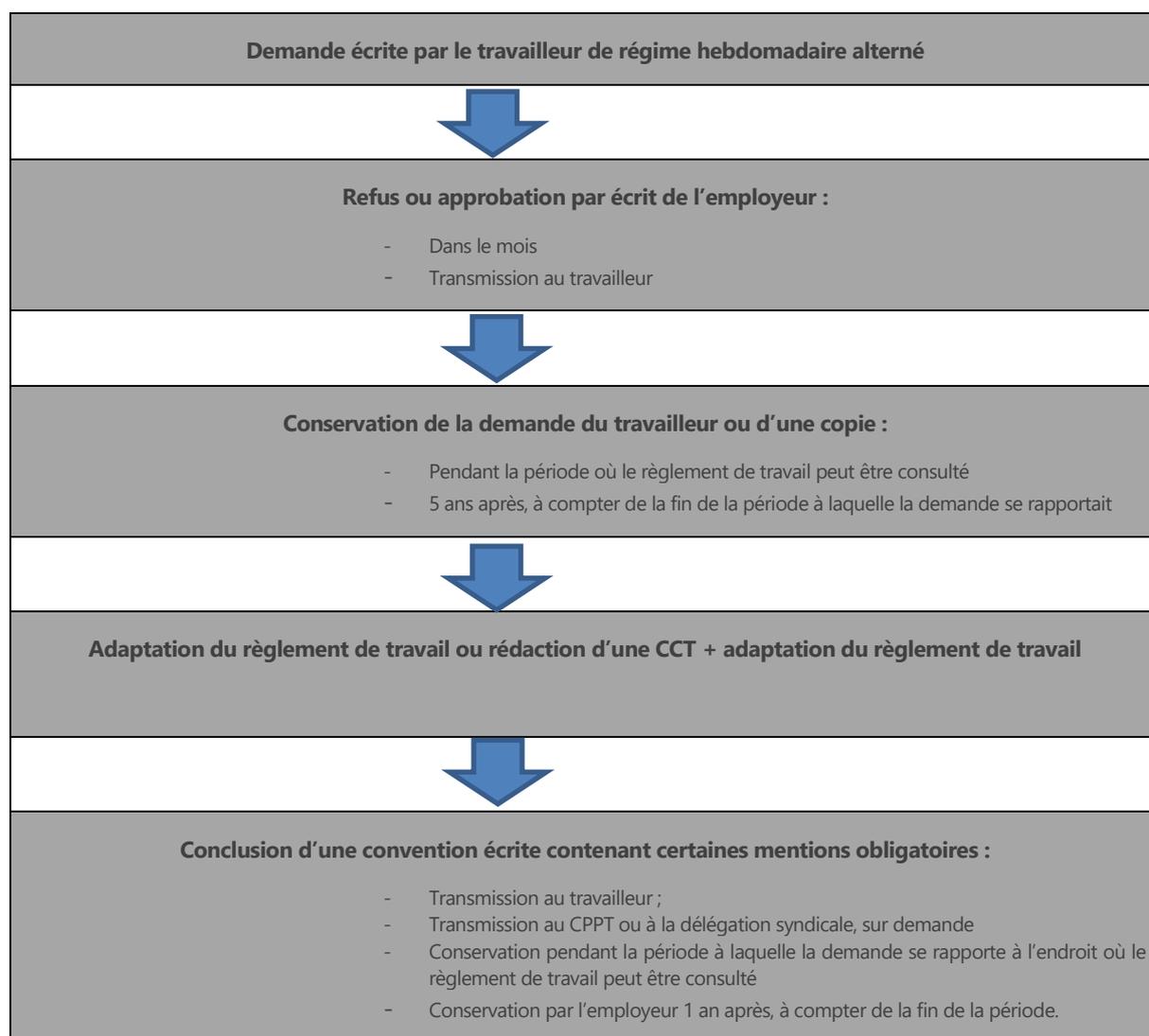
2.3.6 Protection spéciale contre le licenciement

L'employeur ne peut pas poser d'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une telle demande, sauf pour des motifs étrangers à cette demande.

2.3.7 Protection contre le traitement défavorable

La demande du travailleur de passer à un régime hebdomadaire alterné ne peut pas entraîner un traitement défavorable de la part de l'employeur.

2.3.8 Résumé⁴⁸



⁴⁸ Dans le cas où le travailleur à temps plein souhaite organiser le régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 4 semaines, un certain nombre de formalités dérogatoires s'appliquent.

2.4 Implications pratiques

2.4.1 Quid du droit à un sursalaire ?

Un sursalaire est dû en cas de dépassement simultané des limites maximales de la durée de travail applicables dans l'entreprise et des limites spécifiques prévues dans régime hebdomadaire alterné.

Exemple 1 : un travailleur à temps plein (38h/semaine) est occupé dans un régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 2 semaines :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre d'heures
Semaine 1								
planifié	9	8	9	9	9	/	/	44
Prestations	10	9	9	9	9	/	/	46
Semaine 2								
planifié	7	9	8	8	/	/	/	32
Prestations	7	9	8	8	/	/	/	32

Le travailleur percevra 2 heures de sursalaire à 50 % pour le dépassement de la limite hebdomadaire prévue durant la semaine 1.

Aucun sursalaire n'est dû durant la semaine 2.

Exemple 2 : un travailleur à temps plein (38h/semaine) est occupé dans un régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 2 semaines :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre d'heures
Semaine 1								
planifié	9	8	7	6	9	/	/	39
Prestations	10	9	9	9	9	/	/	46
Semaine 2								
planifié	7	9	8	7	6	/	/	37
Prestations	7	9	8	7	6	/	/	37

Le travailleur percevra 7 heures de sursalaire à 50 % pour les prestations durant la semaine 1.

Aucun sursalaire n'est dû durant la semaine 2.

2.4.2 Quid en cas de cessation anticipée du régime hebdomadaire alterné par le travailleur ?

Le travailleur à temps plein peut cesser de manière anticipée le régime hebdomadaire alterné pour reprendre le régime de travail d'origine. Il doit en informer l'employeur 2 semaines avant le début d'un nouveau cycle.

Consultez le **Document type 8 EASYPAY GROUP – Demande fin anticipée.**

Exemple : un travailleur à temps plein est occupé dans un régime hebdomadaire alterné sur un cycle de 2 semaines.

Semaine 1	45 heures d'occupation
Semaine 2	31 heures d'occupation
Semaine 3	45 heures d'occupation
Semaine 4	31 heures d'occupation
Semaine 5	45 heures d'occupation
Semaine 6	31 heures d'occupation
Semaine 7	45 heures d'occupation
Semaine 8	31 heures d'occupation
...	...

Le travailleur à temps plein qui choisit à la fin de la semaine 4 de repasser à son régime de travail d'origine ne peut le reprendre qu'à partir de la semaine 7.

Exemple : un travailleur à temps plein est occupé dans un régime hebdomadaire alterné sur un cycle de 4 semaines.

Semaine 1	45 heures d'occupation
Semaine 2	31 heures d'occupation
Semaine 3	40 heures d'occupation
Semaine 4	36 heures d'occupation
Semaine 5	45 heures d'occupation
Semaine 6	31 heures d'occupation
Semaine 7	40 heures d'occupation
Semaine 8	36 heures d'occupation
...	...

Le travailleur qui choisit à la fin de la semaine 4 de cesser son régime hebdomadaire alterné ne peut reprendre son régime de travail d'origine qu'à partir de la semaine 9.

2.4.3 Quid du droit aux jours fériés ?

2.4.3.1 Nombre de jours fériés

Le travailleur à temps plein a droit à 10 jours fériés. Concrètement, il s'agit des jours suivants :

- Nouvel An ;
- Lundi de Pâques ;
- Fête du Travail ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- Fête nationale ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- Armistice ;
- Noël.⁴⁹

Le travailleur à temps plein dans un régime hebdomadaire alterné a toujours droit au salaire des jours fériés pour 10 jours.

Exemple : un travailleur à temps plein est occupé dans un régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 2 semaines :

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Semaine 1	8	6	8	6	4	/	/	32
Semaine 2	9	9	9	8	9	/	/	44

Si le jour férié de Noël tombe le jeudi de la semaine 2, le travailleur a droit à ce jour férié et percevra à cet effet un salaire des jours fériés pour 8 heures.

Si la Toussaint tombe le vendredi de la semaine 1, le travailleur a droit à ce jour férié et perçoit à cet effet un salaire des jours fériés pour 4 heures.

2.4.3.2 Droit au salaire des jours fériés

Pour un jour férié, le travailleur perçoit le salaire en fonction du nombre d'heures qui auraient normalement été prestées ce jour-là s'il avait été question d'un jour de travail normal, éventuellement majoré du nombre d'heures supplémentaires perdues, s'il s'agit d'heures supplémentaires à caractère ordinaire et régulier.

La détermination forfaitaire du salaire des jours fériés dans le cas du nouveau régime de travail ne s'applique pas ici.⁵⁰

⁴⁹ Un raisonnement analogue est avancé dans le cadre des nouveaux régimes de travail. Bien que la loi sur le nouveau régime de travail autorise le travail un jour férié et que le repos compensatoire pour cette occupation tombe un jour d'inactivité et que le jour de remplacement d'un jour férié ou d'un jour d'inactivité ne doit pas coïncider avec un jour d'activité, cela n'implique pas qu'il puisse être dérogé au paiement de 10 jours fériés (source : Doc. parl. La Chambre, 1985-1986 – Doc 590/1, p. 3). Le travailleur conserve le droit au salaire pour 10 jours fériés même s'ils tombent des jours d'inactivité.

⁵⁰ Dans certains secteurs tels que le transport de marchandises, une exception est avancée.

Concrètement, le salaire des jours fériés pour un travailleur dans le régime hebdomadaire alterné n'est donc pas déterminé comme suit :

Exemple : un travailleur à temps plein est occupé dans un régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 2 semaines :

jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Semaine 1	10	5	7	10	10	/	/	42
Semaine 2	9	7	9	4	5	/	/	34

Si le lundi de Pâques tombe dans la semaine 2, le travailleur percevra un salaire des jours fériés correspondant à 9 heures.

Si l'Ascension tombe le jeudi de la semaine 2, le travailleur percevra un salaire des jours fériés correspondant à 4 heures.

2.4.3.3 Jours fériés pendant la suspension du contrat de travail

Le travailleur conserve le droit à la rémunération afférente aux jours fériés survenant :

- Pendant les vacances annuelles ;
- Pendant la durée du rappel sous les armes, sauf pour des motifs disciplinaires ;
- Dans les 30 jours calendrier qui suivent le début de l'une des causes de suspension suivantes : une maladie, un accident, un accident de travail ou une maladie professionnelle, une période de repos de maternité ou d'accouchement ainsi qu'en cas de grève ou de lock-out ;
- Dans les 14 jours calendrier suivant le début d'une période de suspension du contrat, prévue par la loi du 3 juillet 1978 (par exemple, congé de circonstance, congé d'allaitement, accident de travail) ainsi qu'en cas de force majeure.⁵¹

Exemple : un travailleur à temps plein est occupé dans un régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 2 semaines :

jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Semaine 1	7/11 10	8/11 5	9/11 7	10/11 10	11/11 10	12/11 /	13/11 /	42
Semaine 2	14/11 9	15/11 7	16/11 9	17/11 4	18/11 5	19/11 /	20/11 /	34

Le travailleur à temps plein qui tombe malade le 1^{er} novembre a toujours droit au salaire des jours fériés⁵² du 11 novembre.

-
- Les autres travailleurs de l'entreprise travaillent dans une semaine de 5 jours : 1/5^e du salaire hebdomadaire moyen du travailleur.
 - Les autres travailleurs de l'entreprise travaillent dans une semaine de 6 jours : 1/6^e du salaire hebdomadaire moyen du travailleur.

⁵¹ Art. 14 de la loi du 4 janvier 1974 et article 12 de l'AR du 18 avril 1974.

⁵² Le salaire pour un jour férié ou pour un jour de remplacement doit être égal au salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait effectivement travaillé ce jour-là. Le salaire se compose du salaire de base et des primes et avantages en nature que le travailleur aurait reçus s'il avait travaillé le jour férié.

2.4.3.4 Jours fériés après la fin du contrat de travail

En cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur reste tenu, en fonction du temps d'occupation du travailleur, de payer le salaire du ou des jours fériés tombant dans une certaine période qui suit immédiatement la résiliation effective du contrat de travail.

Le travailleur qui :

- est resté au service de l'entreprise pendant une période de moins de quinze jours, n'a pas droit aux jours fériés qui tombent après la fin du contrat de travail ou des prestations de travail ;
- est resté au service de l'entreprise pendant une période de 15 jours à un mois, sans interruption lui étant imputable, a droit au paiement du salaire pour un jour férié qui tombe pendant la période de 14 jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail ;
- est resté au service de l'entreprise pendant une période de plus d'un mois, sans interruption lui étant imputable, a droit au paiement du salaire pour tous les jours fériés qui tombent pendant la période de 30 jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail.

L'obligation de paiement du salaire ci-dessus ne s'applique pas lorsque le travailleur résilie le contrat de travail sans raison impérieuse ou lorsque l'employeur le résilie pour motif grave.⁵³

L'obligation de paiement du salaire pour le jour férié après la sortie de service cesse dans tous les cas dès l'instant où le travailleur commence à travailler pour un nouvel employeur.

Exemple : un travailleur à temps plein est occupé dans un régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 2 semaines :

jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Semaine 1	7/11 10	8/11 5	9/11 7	10/11 10	11/11 10	12/11 /	13/11 /	42
Semaine 2	14/11 9	15/11 7	16/11 9	17/11 4	18/11 5	19/11 /	20/11 /	34

Le travailleur à temps plein qui a plus d'un mois d'ancienneté et qui est licencié au 1^{er} novembre a droit au salaire des jours fériés⁵⁴ de l'Armistice.

2.4.4 Quid du droit au salaire garanti en cas d'incapacité de travail ?

Aucune règle spécifique n'est prévue pour le calcul du salaire garanti dans le cadre de la suspension du contrat de travail en cas d'incapacité de travail avec un régime hebdomadaire alterné.

Les dispositions ordinaires en matière de salaire garanti s'appliquent au travailleur ayant un régime hebdomadaire alterné.

⁵³ Art. 14 de l'AR du 18 avril 1974.

⁵⁴ Le salaire pour un jour férié ou pour un jour de remplacement doit être égal au salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait effectivement travaillé ce jour-là. Le salaire se compose du salaire de base et des primes et avantages en nature que le travailleur aurait reçus s'il avait travaillé le jour férié.

Exemple : un travailleur à temps plein occupé dans un régime hebdomadaire alterné selon un cycle de 2 semaines :

jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jedi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Semaine 1	8	6	10	7	10	/	/	41
Semaine 2	7	7	7 (malade)	7 (malade)	7 (malade)	/	/	35

L'employé qui a été recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins 3 mois ou pour un travail clairement défini nécessitant une occupation d'au moins 3 mois, percevra un salaire garanti pendant les 30 premiers jours de l'incapacité pour les heures prévues le jour de l'incapacité de travail.

Concrètement, l'employé percevra 3 jours de salaire garanti pour sa maladie du mercredi au vendredi de la semaine 2 (21 heures de salaire).

2.4.5 Quid du droit au salaire garanti en cas de petit chômage ?

Un travailleur peut s'absenter du travail en conservant son salaire dans des situations particulières. Pensez à des événements familiaux tels qu'un mariage, le décès de certains membres de la famille ou l'accomplissement de certaines obligations civiques ou missions civiles.

Les dispositions minimales relatives au droit au petit chômage figurent dans l'AR du 28 août 1963.

Les secteurs peuvent prévoir des modalités toujours plus favorables que celles prévues par l'AR du 28 août 1963.

Un travailleur à temps plein dans le régime hebdomadaire alterné aura droit pour un jour de petit chômage au paiement des heures prévues ce jour-là.

Cela contraste avec la disposition salariale forfaitaire qui s'applique à un jour de petit chômage dans le cadre de la grande flexibilité.⁵⁵

Exemple : un travailleur à temps plein est occupé dans un régime hebdomadaire alterné dans un cycle de 2 semaines :

jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jedi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre total d'heures
Semaine 1	10	5	7	10	10	/	/	42
Semaine 2	9	9	7	4	5	/	/	34

Si le jour de petit chômage tombe le jeudi de la 2^e semaine, le travailleur aura droit à 4 heures de salaire.

⁵⁵ Également connue sous la dénomination « nouveau régime de travail ».

Dans ce contexte, le travailleur perçoit 1/5^e du salaire hebdomadaire moyen du travailleur lorsque le régime de travail normal des autres travailleurs de l'entreprise est de 5 jours par semaine ou 1/6^e du salaire hebdomadaire moyen du travailleur lorsque le régime de travail normal des autres travailleurs de l'entreprise est de 6 jours par semaine.

S'il n'y a pas de travailleurs dans l'entreprise qui ont un régime de travail ordinaire, il est tenu compte du régime de travail normal des travailleurs occupés dans des entreprises de la même branche d'activité.

2.4.6 Quid du moment du paiement du salaire ?

Dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, le travailleur a droit, à chaque période de paie, au salaire pour les heures prestées.

Le droit à la rémunération ordinaire pour la durée hebdomadaire moyenne de travail ne s'applique pas ici.⁵⁶

2.4.7 Quid du droit aux vacances annuelles ?

L'exposé des motifs précise que le législateur ne visait pas à remettre en cause les dispositions relatives aux vacances annuelles et à la prise de congés.

L'employeur et le travailleur doivent dès lors s'assurer que les congés soient répartis uniformément entre les semaines comportant moins de prestations et celles comportant plus de prestations. Il est ainsi mentionné que l'employeur ne peut pas seulement octroyer des jours de vacances pendant les semaines durant lesquelles le travailleur effectue moins de prestations.

⁵⁶ Art. 9ter de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ne s'applique pas ici.

« En cas d'application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de sa rémunération normale afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail fixée par la convention collective de travail. Si, à la date où le contrat de travail prend fin, ou à la fin de la période fixée par la convention collective de travail, le travailleur a presté moins que la durée moyenne de travail conventionnelle, la rémunération payée lui reste acquise et ne peut être imputée sur la rémunération restant due. Si, au contraire, il a presté plus d'heures, la rémunération afférente aux heures de travail prestées en plus lui est due. »

3 Introduction du droit à la déconnexion⁵⁷

3.1 Contexte

Avec **la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale**, les employeurs et les travailleurs ont été sensibilisés aux risques liés à la disponibilité en ligne continue du travailleur.

Le comité pour la prévention et la protection au travail doit désormais, à intervalles réguliers, et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du comité le lui demandent, tenir une concertation en ce qui concerne la déconnexion du travail et l'utilisation des moyens de communication numériques.

Le comité pour la prévention et la protection au travail peut alors, sur cette base, formuler des propositions et émettre des avis.⁵⁸

Les éventuels accords découlant de cette concertation peuvent figurer dans le règlement de travail. Dans ce contexte, il convient de suivre la procédure de modification du règlement de travail ou dans une convention collective de travail.⁵⁹

Ce qui précède s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.⁶⁰

L'essor du télétravail a eu pour effet d'estomper encore un peu plus la distinction entre travail et vie privée et d'augmenter ainsi le risque de burn-out.

Le Deal pour l'emploi vise à apporter une réponse et renforce le droit à la déconnexion⁶¹, à savoir le droit de ne pas être joignable en dehors des heures de travail.⁶²

Ainsi, les employeurs occupant au moins 20 travailleurs devront obligatoirement conclure des accords concernant le droit à la déconnexion pour le 1^{er} janvier 2023 au plus tard.⁶³

3.2 Champ d'application

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui occupent **au moins 20 travailleurs**.

La législation ne spécifie aucune méthode de calcul du nombre de travailleurs. Le comptage doit par conséquent se faire par têtes.

⁵⁷ Art. 29 à 33 de la loi.

⁵⁸ Art. 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale

⁵⁹ Art. 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale

⁶⁰ Art. 15 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale

⁶¹ Le Deal pour l'emploi prévoit un remplacement des articles existants de la section 2 « Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication numériques » du chapitre 2 « Cohésion sociale et lutte contre la pauvreté » de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

⁶² L'exposé des motifs précise que ces nouvelles dispositions en matière de droit à la déconnexion ne portent pas atteinte aux règles en matière de réduction du temps de travail ainsi qu'aux compétences du comité pour la prévention et la protection au travail telles qu'énoncées au titre VII du Code du bien-être au travail.

⁶³ Actuellement, seul un droit à la concertation au sein de l'entreprise est prévu, sans l'obligation de conclure des accords.

3.3 Formalités

Une **CCT d'entreprise** telle que définie dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires⁶⁴ **ou le règlement du travail** (en l'absence de CCT d'entreprise) mentionne au minimum :

- Les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de son horaire de travail ;⁶⁵
- Consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis ;
- Actions de formation et de sensibilisation des travailleurs et du personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive.

La **CCT d'entreprise** doit être déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS.

En l'absence de CCT d'entreprise, ces dispositions doivent figurer dans le **règlement de travail**.⁶⁶ Il faut suivre la procédure de modification du règlement de travail. Vous trouverez plus d'informations [ici](#). Une copie doit être transmise à la Direction générale Contrôle des lois sociales.

Les formalités susmentionnées doivent être remplies au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

Attention : si la commission paritaire compétente ou le CNT conclut une CCT contenant ces accords rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de reprendre des accords à ce sujet au niveau de l'entreprise dans une CCT d'entreprise ou le règlement de travail ne s'applique pas.

La CCT en question doit alors bel et bien contenir toutes les mentions obligatoires et satisfaire aux modalités décrites.

Consultez les **documents types 13 EASYPAY GROUP – Règlement de travail droit à la déconnexion et 14 EASYPAY GROUP – CCT droit à la déconnexion**.

3.4 Évaluation de la mesure

Cette mesure sera évaluée par le CNT dans les deux ans qui suivent son entrée en vigueur.

⁶⁴ Vous trouverez plus d'informations concernant la procédure à suivre sur le site web du [SPF ETCS « Conventions collectives de travail »](#).

⁶⁵ En relèvent notamment les éléments suivants :

- Directives pour ne pas répondre aux e-mails ou aux appels mobiles ;
- Désactivation des serveurs en dehors des heures de travail ;
- Activation de messages d'absence et de messages de redirection ;
- Utilisation d'une signature automatique soulignant la non-nécessité d'une réponse immédiate
- ...

⁶⁶ Sur la base du texte de l'exposé des motifs qui stipule ce qui suit : « Ces dispositions stipulent que les modalités du droit à la déconnexion pour le travailleur ainsi que la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise. À défaut, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail (...) », nous considérons l'obligation comme un régime de cascade.

4 Augmentation des délais de notification des horaires de travail variables à temps partiel⁶⁷

4.1 Contexte

La loi sur le travail faisable et maniable a simplifié considérablement les obligations administratives pour l'occupation à temps partiel (variable).

Les grandes lignes des formalités à respecter dans le cadre de l'occupation à temps partiel variable sont expliquées ci-dessous.

4.1.1 Règlement de travail

En cas d'occupation à temps partiel variable, un **cadre général** devra encore être prévu dans le règlement de travail. Celui-ci doit mentionner les éléments suivants :

- **Période** de la journée durant laquelle des prestations de travail peuvent être prévues ;
- **Jours** de la semaine durant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues ;
- Limites minimale et maximale de la **durée de travail journalière** et, en cas de régime de travail à temps partiel **variable**, les limites minimale et maximale de la **durée de travail hebdomadaire** ;
- **Mode** et **délai** de communication des horaires aux travailleurs à temps partiel.

Les horaires fixes à temps partiel qui peuvent être intégrés dans le temps de travail fixé dans le règlement de travail ne doivent pas être repris séparément dans le règlement de travail. Les horaires fixes à temps partiel peuvent en effet déjà être consultés dans le contrat de travail individuel du travailleur à temps partiel qui mentionne toujours explicitement le régime de travail à temps partiel et les horaires applicables.

4.1.2 Contrat de travail

Le contrat de travail pour un temps partiel doit être conclu **obligatoirement par écrit** individuellement au plus tard au moment où le travailleur débute son contrat de travail. Ce dernier contient un certain nombre de mentions obligatoires, comme le mode de paiement, le régime de travail et l'horaire de travail convenu.

Par « régime de travail », on entend la durée de travail par semaine ou par cycle de travail de plus d'une semaine.

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un horaire fixe à temps partiel, le contrat de travail individuel devra encore et toujours déterminer les jours et les heures qu'il doit prester.

Les horaires de travail fixes peuvent être convenus librement entre les parties. Il ne doit pas forcément s'agir d'horaires et de régimes à temps partiel qui figurent dans le règlement de travail. Les horaires devront cependant toujours pouvoir s'intégrer au temps de travail tel que mentionné dans le règlement de travail.

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un cycle (c.-à-d. une succession d'horaires journaliers dans un ordre fixe), il faut pouvoir déterminer à tout moment quand débute le cycle.

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un horaire variable (c.-à-d. que les jours et les heures ne peuvent pas être fixés précisément au préalable), le contrat de travail individuel doit seulement mentionner qu'il s'agit d'un horaire variable et renvoyer au cadre général tel que repris dans le règlement de travail.

Seul le régime de travail à temps partiel doit en outre être repris dans le contrat de travail.

⁶⁷ Art. 2 à 4 de la loi.

Attention : en l'absence de convention écrite, si le document a été rédigé trop tard ou s'il manque certaines mentions obligatoires, le travailleur peut choisir parmi les régimes et horaires de travail qui s'appliquent dans l'entreprise ce qui lui convient le mieux.

4.1.3 Communication de l'horaire variable à temps partiel individuel

Les horaires variables à temps partiel individuels doivent être portés à la connaissance des travailleurs concernés par écrit et par un avis daté par l'employeur selon le mode et le délai définis dans le cadre général prévu dans le règlement de travail.

Le mode de communication des horaires peut être fixé de manière relativement libre dans le cadre général, pour autant que la méthode remplisse simultanément les conditions mentionnées ci-dessous :

- fiabilité : elle offre une garantie que l'avis et son contenu seront transmis correctement à la bonne personne et que l'expéditeur est identifiable ;
- caractère approprié : elle est adaptée pour la transmission de l'avis et son contenu et offre la garantie que les travailleurs concernés pourront être atteints de la sorte.
- accessibilité : les travailleurs concernés ont la possibilité de prendre connaissance de l'avis et de son contenu, ils ont accès au moyen utilisé.

La communication des horaires ne doit donc plus nécessairement avoir lieu par affichage d'un avis. Il peut s'agir d'une lettre envoyée par la poste, d'un fax, d'un e-mail, d'un message sur l'intranet...

Les horaires doivent en outre être publiés au moins 5 jours ouvrables à l'avance. Ce délai de **cinq jours** peut néanmoins être modifié par une CCT rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être réduit à moins d'un jour ouvrable.

Les horaires doivent par ailleurs toujours pouvoir être consultés à l'endroit où le règlement de travail peut l'être, que ce soit sous forme papier ou électronique. L'avis doit être conservé pendant un an, à compter du jour où les horaires cessent d'être en vigueur.

Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé sous la forme d'un cycle sur plus d'une semaine, il faut pouvoir constater à tout moment quand débute le cycle.

Consultez le **Document type 16 EASYPAY GROUP – Exemple de communication horaire variable occupation à temps partiel.**

4.1.4 Obligation de conservation d'une copie du contrat de travail

Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel reprenant les horaires et l'identité du travailleur concerné doit toujours être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Ceci peut être conservé tant au format papier qu'électronique. La copie doit être conservée pendant un an, à compter du jour où l'horaire cesse d'être en vigueur.

4.1.5 Tenue d'un registre des dérogations

L'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel dans le cadre d'horaires variables doit aussi tenir un document dans lequel sont consignées toutes les dérogations à l'horaire convenu ou à l'horaire variable désigné. Ce document peut être tenu par semaine ou sur une période plus longue. L'obligation de consigner ces dérogations s'applique peu importe que celles-ci entraînent des prestations complémentaires ou des prestations réduites.

La tenue du registre des dérogations ne sera cependant plus obligatoire lorsqu'un système de suivi du temps est utilisé et satisfait aux conditions suivantes :

- Le système de suivi du temps doit contenir les données suivantes pour tous les travailleurs concernés :
 - Identité du travailleur ;
 - Pour chaque jour, heures précises de début et de fin de ses prestations et de ses pauses ; ces données doivent respectivement être enregistrées au moment où les prestations débutent et se terminent, ainsi qu'au début et à la fin de chaque pause ;
 - Période à laquelle se rapportent les données enregistrées.
- Le système de suivi du temps doit tenir les données enregistrées à jour pendant la période concernée et celles-ci doivent pouvoir être consultées par le travailleur à temps partiel et par les services d'inspection.
- Les données enregistrées :
 - doivent être conservées pendant la période qui débute à l'inscription de la dernière mention obligatoire et qui se termine à la fin du mois qui suit le trimestre au cours duquel cette inscription a été faite ;
 - doivent être conservées à l'adresse à laquelle l'employeur est inscrit auprès de l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale ou à son domicile ou siège social si celui-ci est situé en Belgique. Si ce siège ou domicile n'est pas situé en Belgique, les données doivent être conservées au domicile belge d'une personne physique qui les conserve en sa qualité de mandataire ou préposé de l'employeur.

Ce n'est que s'il n'existe pas de système de suivi du temps dans l'entreprise qu'un registre des dérogations doit être tenu.

Le Deal pour l'emploi maintient en grande partie les formalités liées aux occupations à temps partiel variables.

Le délai minimum de communication des horaires de travail à temps partiel variables sera cependant augmenté.

Cette mesure vise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'une plus grande prévisibilité pour que le travailleur puisse entreprendre une activité complémentaire comme un autre emploi ou une formation.

4.2 **Champ d'application**

Employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

4.3 Modalités

4.3.1 Principe

Les horaires à temps partiel variables doivent être communiqués au moins **sept** jours ouvrables à l'avance (contre cinq actuellement).

Ce délai de 7 jours pourra cependant être modifié par une CCT rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être réduit à moins de 3 jours ouvrables (contre 1 actuellement).

4.3.2 Régime transitoire pour les CCT sectorielles conclues avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation avec un délai de publication minimale de moins de 3 jours ouvrables pour les horaires variables dans le cadre d'une occupation à temps partiel

4.3.2.1 Principe

Les délais de communication prévus au niveau sectoriel restent d'application jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT rendue obligatoire et conforme aux nouveaux délais de communication allongés, et, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Si aucune CCT sectorielle n'est conclue pour le 31 décembre 2022 au plus tard, un délai de publication minimal de 7 jours ouvrables s'applique à compter du 1^{er} janvier 2023.

4.3.2.2 Exception pour les CP 302 et 110.

Si aucune nouvelle CCT sectorielle n'est enregistrée et n'entre en vigueur dans la CP 302 (industrie hôtelière⁶⁸) et la CP 110 (entretien du textile⁶⁹) avant le 1^{er} janvier 2023, un délai minimal de communication de 3 jours ouvrables sera d'application.

4.3.2.3 Exception pour la CP 145, la CP 121 en cas de nécessité imprévue après consentement du travailleur et la CP 200 pour les employés occupés à des activités dans les auto-écoles.

Dans les commissions paritaires mentionnées ci-dessous, les délais de publication prévus de moins de 3 jours ouvrables restent d'application même après le 31 décembre 2022, jusqu'à ce que ces conventions cessent de s'appliquer.⁷⁰

- CP 145 – Entreprises horticoles ;⁷¹
- CP 121 – Nettoyage, en cas de nécessité imprévue et après l'accord du travailleur ;⁷²
- CP 200 – Commission paritaire auxiliaire pour employés, pour ce qui concerne les employés occupés à des activités dans les auto-écoles.

⁶⁸ La **CP 302** prévoit un délai de publication minimal de 48 heures dans le cadre d'une occupation variable si l'employeur a l'autorisation de la commission paritaire pour ce faire. La procédure de demande et d'obtention de cette dérogation est définie dans le règlement d'ordre intérieur de la CP 302. (Source : CCT du 27/08/2001, n° 58942)

⁶⁹ La **CP 110** prévoit un délai de publication minimal de 1 jour ouvrable moyennant le respect d'une procédure spécifique. (Source : CCT du 21/11/2017, n° 144992) ;

⁷⁰ En raison de l'expiration du délai ou du préavis par l'une des parties.

⁷¹ La **CP 145** prévoit entre autres pour les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, à l'exception des entreprises dont l'activité principale est la culture de champignons et auxquelles s'applique la convention collective de travail du 21/06/1993 relative à l'affichage d'un horaire de travail variable dans la culture de champignons, un délai de publication minimal de 48 heures. (Source : CCT du 09/01/2014, n° 120280 et CCT du 13/11/2019, n° 155831).

4.4 Formalités

Si l'entreprise appliquait une occupation à temps partiel variable avant l'entrée en vigueur de la réglementation modifiée, le règlement de travail doit être adapté dans les 9 mois à compter du jour suivant l'entrée en vigueur des délais de communication plus longs.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail modifié et au plus tard jusqu'à l'expiration du délai susmentionné, les règles qui s'appliquaient avant l'entrée en vigueur de la nouvelle législation restent d'application.

Cela signifie concrètement ce qui suit :

L'employeur ne relève PAS des CP suivantes :			
<ul style="list-style-type: none"> • CP 302 – Industrie hôtelière ; • CP 110 – Entretien du textile ; • CP 145 – Entreprises horticoles ; • CP 121 – Nettoyage + nécessité imprévue et après l'accord du travailleur ; • CP 200 – Commission paritaire auxiliaire pour les employés occupés à des activités dans les auto-écoles. 			
Existence d'une CCT sectorielle	Pas de CCT sectorielle	Une CCT sectorielle prévoit moins de 7 jours ouvrables, mais au moins 3 jours ouvrables	Une CCT sectorielle prévoit moins de 3 jours ouvrables
Mention dans le règlement de travail			
au moins 7 jours	Pas d'adaptation exigée	Pas d'adaptation exigée	Pas d'adaptation exigée
au moins 5 jours ouvrables	Adaptation du règlement de travail en au moins 7 jours ouvrables dans les 9 mois qui suivent l'entrée en vigueur	Pas d'adaptation exigée	Adapter le règlement de travail en au moins 7 jours ouvrables dans les 9 mois qui suivent l'entrée en vigueur, sauf si le secteur conclut une nouvelle CCT au plus tard le 31 décembre 2022.
3 ou 4 jours ouvrables	La législation ne le permet pas actuellement Mettre en règle le règlement de travail – au moins 7 jours ouvrables	Pas d'adaptation exigée	
Moins de 3 jours ouvrables	La législation ne le permet pas actuellement Mettre en règle le règlement de travail – au moins 7 jours ouvrables	La législation ne le permet pas actuellement Mettre le règlement de travail en règle – au moins 3 jours ouvrables	

L'employeur relève d'une des CP suivantes :

- **CP 302 – Industrie hôtelière ;**
- **CP 110 – Entretien du textile ;**

La CCT reste d'application pour l'instant

En cas de conclusion d'une nouvelle CCT sectorielle avant le 01/01/2023, respecter le délai de publication minimal de la CCT sectorielle.

Si aucune nouvelle CCT sectorielle n'a été conclue avant le 01/01/2023, respecter le délai de publication minimal de 3 jours ouvrables.

L'employeur relève d'une des CP suivantes :

- **CP 145 – Entreprises horticoles ;**
- **CP 121 – Nettoyage + nécessité imprévue et après l'accord du travailleur ;**
- **CP 200 – Commission paritaire auxiliaire pour les employés occupés à des activités dans les auto-écoles.**

Restent d'application pendant la validité de la CCT (même si cette date est postérieure au 31/12/2022).

Après l'expiration de la validité de la CCT sectorielle :

- En cas de conclusion d'une nouvelle CCT sectorielle : délai de publication minimal de 3 jours ouvrables ;
- Si aucune nouvelle CCT sectorielle n'a été conclue : le délai de publication minimal de 7 jours ouvrables.

Consultez le **Document type 15 EASYPAY GROUP – Adaptation du règlement de travail occupation à temps partiel variable** .

PARTIE 2. Extension du droit à la formation et renforcement de la possibilité de basculer plus rapidement d'un emploi à un autre

5 Introduction d'un droit individuel à la formation⁷³

5.1 Contexte

La **loi sur le travail faisable et maniable** a introduit un objectif de formation interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

Cet effort interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein est concrétisé soit par une CCT sectorielle rendue obligatoire, soit par une prolongation d'une CCT existante et rendue obligatoire, ou, à défaut, par l'octroi de jours de formation par le biais d'un compte formation individuel⁷⁴.

Le **Deal pour l'emploi** bouscule radicalement les règles en matière de formations et prévoit un droit individuel à la formation. Il ne s'agit donc plus d'un nombre moyen de jours au niveau de l'entreprise.

5.2 Champ d'application

5.2.1 Délimitation

Relèvent du champ d'application les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent un certain nombre de travailleurs.

Une réglementation distincte est prévue pour :

- Les employeurs occupant au moins 10 mais moins de 20 travailleurs ;
- Les employeurs occupant au moins 20 travailleurs.

Les employeurs occupant moins de 10 travailleurs ne relèvent pas du champ d'application.⁷⁵

5.2.2 Concept de « nombre de travailleurs occupés »

Le **nombre de travailleurs occupés** est calculé en équivalent temps plein sur base de l'occupation moyenne de la période de référence précédant la période de deux ans. La période de deux ans commence pour la première fois le 1^{er} janvier 2022.

La « période de référence » est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année et des trois premiers trimestres de l'année précédant la période de deux ans.

Cela signifie concrètement que la période de référence pour :

- 2022 et 2023 va du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021 ;
- 2024 et 2025 : va du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023

⁷³ Art. 50 à 63 de la loi.

⁷⁴ Plus d'informations : [communiqué du SPF ECTS « Investir dans la formation »](#).

⁷⁵ Cette exclusion est justifiée par l'affirmation selon laquelle, dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, le recours à des formations informelles et la formation sur le lieu de travail sont beaucoup plus courants et suffisent.

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'ONSS les travailleurs soumis à la sécurité sociale belge.

Si l'employeur n'est pas tenu de présenter des déclarations à l'ONSS pour la période de référence visée, la moyenne est calculée sur base du nombre de travailleurs occupés le dernier jour du trimestre au cours duquel a eu lieu la première occupation suivant la période de référence.

5.3 Employeurs occupant au moins 20 travailleurs

5.3.1 Ampleur des efforts de formation

Un travailleur occupé à temps plein dispose d'un droit individuel à la formation de **5 jours de formation par an**.

En cas d'occupation à temps partiel et/ou si le travailleur occupé à temps plein n'a pas été lié toute l'année par un contrat de travail, le droit à la formation sera calculé comme suit :

A x B x C

- A : nombre de jours de formation octroyés dans l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein ;
- B : régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein ;
- C : nombre de mois divisé par 12 pendant lesquels le travailleur est en service dans l'entreprise. Tout mois entamé est considéré comme un mois complet presté.

Une suspension du contrat de travail n'a aucune incidence sur le nombre de jours de formation auxquels le travailleur a droit. Le droit à la formation est déterminé en fonction du régime de travail et du nombre de mois couverts par un contrat de travail.

Un travailleur à temps plein qui était en incapacité de travail toute l'année a droit à 5 jours de formation.

5.3.2 Instrument pour concrétiser l'obligation

Ce droit individuel à la formation est concrétisé :

- Soit dans une CCT (sous-)sectorielle rendue obligatoire ;
- Soit par un compte formation individuel, qui comprend le crédit formation du travailleur.

5.3.2.1 CCT sectorielle rendue obligatoire

5.3.2.1.1 Contenu

La CCT sectorielle rendue obligatoire prévoit au moins un droit individuel à la formation de **4 jours de formation en 2023** pour un travailleur occupé à temps plein. À partir de **2024**, ce nombre sera porté à **au moins 5 jours de formation par an**.

La CCT sectorielle définit la trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation d'au minimum 5 jours par an à partir du 1^{er} janvier 2024. Dans ce contexte, il est tenu compte du nombre de jours de formation au 1^{er} janvier 2023.

Attention : une CCT sectorielle rendue obligatoire peut modifier le nombre de jours de formation (au moins 4 en 2023, au moins 5 à partir de 2024) et la trajectoire de croissance, sans pouvoir réduire le nombre de jours de formation à moins de 2 jours.

La conclusion d'une CCT sectorielle ne peut pas avoir pour conséquence que le nombre de jours de formation diminue si le nombre de jours octroyés pour une année déterminée était de plus de 2 jours au niveau du secteur ou de l'entreprise.

La CCT sectorielle doit en outre reprendre un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance.

Enfin, la CCT mentionne les formations entrant en ligne de compte. Pensez aux formations formelle et informelle et aux formations sur la politique en matière de bien-être.

.5.3.2.1.2 Calendrier

La CCT doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de 2 ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2023 ou à une autre date déterminée par le Roi.

5.3.2.2 Compte formation individuel

S'il n'existe pas de CCT rendue obligatoire, le droit individuel à la formation peut être concrétisé par un compte formation individuel.⁷⁶

Sommaire

Le compte formation individuel doit au moins reprendre les éléments suivants :

- Identité du travailleur : nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, numéro de registre national ;
- Régime de travail dans lequel le travailleur est occupé ;
- Commission(s) paritaire(s) ou sous-commission(s) paritaire(s) compétente(s) ;
- Crédit de formation (= le nombre de jours de formation dont dispose un travailleur durant une certaine année).

Le crédit de formation annuel dont dispose le travailleur occupé à temps plein doit s'élever à au moins :

- 4 jours de formation en 2023 ;
- 5 jours de formation à partir de 2024.

Les règles de reconduction en cas d'occupation à temps partiel et/ou si le travailleur occupé à temps plein n'a pas été lié toute l'année par un contrat de travail, s'appliquent également ici.

- Nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante ; Lorsque le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis doit être mentionné aussi rapidement que possible dans le compte formation individuel.
- La trajectoire de croissance, c'est-à-dire le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixé par la loi doit être atteint.

Après avis du CNT, un AR peut imposer des mentions supplémentaires.

Attention : un compte formation individuel ne peut pas réduire le droit individuel à la formation. Ainsi, un employeur dans un secteur où aucune CCT n'est conclue, ou dans un secteur où aucune CCT ne peut être conclue, sera traité de manière moins favorable.

⁷⁶ Par « **compte formation individuel** », on entend le compte individuel qui comprend le crédit de formation dont dispose le travailleur. Il ne s'agit aucunement d'un compte individuel conformément aux documents sociaux.

Forme

Le compte formation individuel⁷⁷ sera conservé dans le dossier personnel du travailleur. Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique par le service du personnel de l'employeur et fait partie intégrante du dossier personnel.

Si le droit individuel à la formation est introduit pour la première fois, l'employeur doit en informer tous les travailleurs concernés. L'employeur doit informer chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Lorsque le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis doit être mentionné aussi rapidement que possible dans le compte formation individuel.

Le travailleur a le droit, à tout moment et sur simple demande, de consulter son compte formation individuel et d'y apporter des modifications, d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit informer le travailleur du solde du crédit de formation au moins une fois par an. Il lui rappelle ses droits de consultation de son compte formation individuel et de correction des erreurs.

Consultez le **Document type 18 EASYPAY GROUP – Compte formation individuel 20 travailleurs et plus**.

Durée de validité de la concrétisation

Le ministre de l'Emploi fixera encore la date à laquelle les dispositions susmentionnées relatives à la concrétisation du compte formation individuel ne s'appliquent plus.

5.3.2.3 Pas de CCT sectorielle rendue obligatoire ni de compte formation individuel

Si le travailleur ne se voit pas octroyer de jours de formation ou de crédit de formation par une CCT sectorielle rendue obligatoire ou un compte formation individuel, un droit individuel à la formation annuel minimal s'applique à un travailleur occupé à temps plein de :

- 4 jours de formation à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- 5 jours de formation à partir du 1^{er} janvier 2024.

5.3.2.4 Dispositions communes

Les jours de formation non épuisés à la fin de l'année seront transférés à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse être déduit du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

À la fin de chaque période de 5 ans, pouvant commencer au plus tôt au 1^{er} janvier 2024, ou avant la fin du contrat de travail si celui-ci prend fin avant l'expiration de cette période de 5 ans, le travailleur occupé à temps plein devra avoir suivi en moyenne au moins 5 jours de formation par an.

À la fin de cette période de 5 ans, le solde du crédit formation disponible sera remis à zéro.

⁷⁷ Par « **compte formation individuel** », on entend le compte individuel qui comprend le crédit de formation dont dispose le travailleur.

5.4 Employeurs occupant au moins 10 et moins de 20 travailleurs

5.4.1 Montant

Un régime dérogatoire est préétabli pour les employeurs occupant au moins 10 et moins de 20 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein. Ceci parce que dans les entreprises occupant peu de travailleurs, les formations sont souvent suivies de manière plus informelle. Des raisons organisationnelles justifient également ce traitement dérogatoire.

Les employeurs qui **occupent au moins 10 et moins de 20 travailleurs**, exprimés en équivalents temps plein, doivent garantir un droit individuel à la formation et un crédit de formation d'au moins 1 jour sur base annuelle pour le travailleur à temps plein qui est en service toute l'année.

Les règles de reconduction en cas d'occupation à temps partiel et/ou si le travailleur occupé à temps plein n'a pas été lié toute l'année par un contrat de travail, s'appliquent également ici.

Le nombre de jours de formation auxquels le travailleur a droit doit être fixé chaque année avant le 30 septembre.

Le **solde des jours de formation non épuisé** à la fin de l'année sera transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse être déduit du crédit de formation du travailleur de cette année suivante.

À la fin de chaque période de 5 ans, pouvant commencer au plus tôt au 1^{er} janvier 2024, ou avant la fin du contrat de travail si celui-ci prend fin avant l'expiration de la période de 5 ans, le travailleur occupé à temps plein devra avoir suivi en moyenne au moins 1 jour de formation par an. À la fin de cette période de 5 ans, le solde du crédit formation disponible sera remis à zéro.

Un arrêté royal ou une CCT sectorielle rendue obligatoire peut encore augmenter le nombre de jours de formation.

Consultez le **Document type 17 EASYPAY GROUP – Compte formation individuel 10 à 19 travailleurs**.

5.5 Employeurs occupant moins de 10 travailleurs

Les employeurs occupant moins de 10 travailleurs ne relèvent pas du champ d'application du droit individuel à la formation.

L'objectif de formation collectif ou moyen dans le cadre du travail faisable et maniable ne s'applique pas non plus à eux.

5.6 Dispositions communes

Un arrêté royal peut, après avis du CNT, augmenter le nombre de jours de formation prévus et prévoir des règles pour convertir les jours de formation en heures.

Droit de formation pour un travailleur à temps plein en service une année complète		
Employeurs occupant moins de 10 travailleurs	Employeurs occupant au moins 10 mais moins de 20 travailleurs	Employeurs occupant au moins 20 travailleurs
<p>Pas de droit individuel à la formation</p> <p>PAS de droit individuel à la formation</p>	<p>Au min. 1 jour</p> <p>Moyenne à atteindre dans une période de 5 ans</p> <p>AR peut encore augmenter le nombre</p>	<p>Concrétisation :</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>CCT sectorielle rendue obligatoire :</u> <ul style="list-style-type: none"> - 2023 : min. 4 jours de formation ; - 2024 : min. 5 jours de formation - Certaines mentions obligatoires <p>MAIS dérogations possibles par une CCT sectorielle rendue obligatoire</p> <u>Compte de formation individuel :</u> <ul style="list-style-type: none"> - 2023 : min. 4 jours de formation ; - 2024 : min. 5 jours de formation - Certaines mentions obligatoires <u>Pas de CCT sectorielle ni de compte formation individuel :</u> <ul style="list-style-type: none"> - 2023 : min. 4 jours de formation ; - 2024 : min. 5 jours de formation

5.8 Modalités

5.8.1 Suivi de la formation

La formation peut être suivie pendant ou dehors des heures de travail habituelles. Si la formation est suivie en dehors des heures de travail habituelles, les heures seront payées au salaire normal. Elles ne donneront pas droit au paiement d'un sursalaire.

5.8.2 Quid en cas de fin du contrat de travail ?

En cas de **licenciement pour motif grave ou en cas de démission du travailleur**, celui-ci n'aura pas le droit de prendre son crédit de formation cumulé avant la fin de son contrat de travail.

Le crédit de formation non épuisé ne prolongera par ailleurs pas le délai de préavis et ne sera pas non plus pris en compte pour déterminer l'indemnité de préavis.

Si le **travailleur est licencié par l'employeur (pas pour cause de motif grave)**, il aura le droit de prendre son crédit de formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartiendra à l'employeur et au travailleur de décider d'un commun accord ce qu'il doit advenir de ces jours de formation et de quelle manière ils pourront être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou partie par une indemnité de préavis, le crédit de formation doit être considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat du travail.⁷⁸

Un arrêté royal peut définir quand et de quelle manière le crédit de formation non épuisé est valorisé via un crédit de formation individuel pour le travailleur.

5.9 Implications pratiques

5.9.1 Formations entrant en ligne de compte ?

Aucune condition particulière n'est prévue concernant les formations qui sont suivies dans le cadre du droit à la formation. Tant les formations formelles⁷⁹ qu'informelles⁸⁰ entrent en ligne de compte.

Des formations dispensées en ligne (formations numériques ou *e-learning*) peuvent aussi être suivies.

⁷⁸ Actuellement, on ne sait pas clairement comment en déterminer la valeur. Un arrêté royal peut encore définir quand et de quelle manière certains droits et crédits de formation constitués sont valorisés. Par ailleurs, nous pouvons encore poser des questions pratiques pour savoir si le crédit restant est le résultat d'une offre insuffisante de l'employeur ou si le travailleur n'a pas accepté l'offre.

⁷⁹ Par « **formation formelle** », on entend des cours et stages conçus par des formateurs et des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Elles s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise considérée.

⁸⁰ Par « **formation informelle** », on entend les « *activités de formation autres que celles qui répondent à la définition de la formation formelle qui se rapportent directement au travail. Ces formations se caractérisent par un degré élevé d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.* »

5.9.2 Un employeur peut-il obliger un travailleur à suivre une formation ?

Non. Le Deal pour l'emploi prévoit un droit à la formation. Les travailleurs ne peuvent donc pas être contraints d'épuiser leur droit à la formation.

Ce droit à la formation est indépendant du fait qu'un travailleur peut être obligé de suivre une formation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

L'exposé des motifs précise que le fait de ne pas prendre de jours de formation ne peut jamais constituer une motivation de licenciement.

5.9.3 Quelle est la durée d'un jour de formation dans le cadre du droit individuel à la formation ?

Un jour de formation est un jour de formation formelle ou informelle et correspond à la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein.

Il est aussi possible pour l'employeur d'exprimer ce jour en heures.

6 Établissement obligatoire d'un plan de formation annuel⁸¹

6.1 Contexte

Actuellement, il n'existe pas d'obligation générale d'établir un plan de formation annuel. Des plans de formation sont toutefois prévus dans certains secteurs.

Le Deal pour l'emploi prévoit que les employeurs occupant au moins 20 travailleurs doivent établir un plan de formation avant le 31 mars de chaque année.

6.2 Champ d'application

Les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent **au moins 20 travailleurs** doivent établir un plan de formation chaque année.

La législation ne précise pas comment déterminer ce nombre. Ainsi, les employeurs occupant au moins 20 travailleurs relèvent du champ d'application.

Les employeurs occupant moins de 20 travailleurs ne doivent pas établir de plan de formation formel.⁸²

⁸¹ Art. 34 à 41 de la loi.

⁸² Ce point est argumenté dans l'exposé des motifs en affirmant que l'établissement de plans de formation représenterait une trop grande charge administrative. Et que la formation informelle et la formation sur le lieu de travail sont bien plus courantes dans les petites entreprises.

6.3 Formalités

6.3.1 Sommaire

Le plan de formation, conclu sous format papier ou électronique pour au moins 1 an, mentionne les formations ainsi que le groupe cible de travailleurs auxquels elles sont destinées.

L'employeur décide en principe lui-même des formations qui y sont reprises. Le plan doit mentionner les formations tant formelles qu'informelles.

Par « formation formelle », on entend des « *cours et stages conçus par des formateurs et des orateurs* ». Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Elles s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise considérée. »

Par « formation informelle », on entend les « *activités de formation autres que celles qui répondent à la définition de la formation formelle qui se rapportent directement au travail. Ces formations se caractérisent par un degré élevé d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.* »

Le plan de formation doit expliquer la manière dont il contribue à l'investissement dans la formation.

Lors de l'établissement du plan de formation, une attention particulière est accordée à certains groupes à risques. Pensez notamment aux groupes suivants :

- Travailleurs âgés d'au moins 50 ans ;
- métiers en pénurie ;
- les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;
- les personnes avec une aptitude au travail réduite, c.-à-d. :
 - les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;
 - les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
 - les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
 - les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe-cible chez un employeur qui relève du champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
 - la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
 - les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
 - la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail.

Le plan de formation comprend la méthode d'évaluation des travailleurs.

Par ailleurs, il faut garder à l'esprit la dimension hommes-femmes.

La (sous-)commission paritaire peut conclure une CCT rendue obligatoire qui définit des conditions minimales supplémentaires qu'un plan de formation doit remplir.

Consultez le **Document type 19 EASYPAY GROUP – Plan de formation** .

6.3.2 Procédure

6.3.2.1 Établissement du plan

Les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent **au moins 20 travailleurs** doivent établir un plan de formation **chaque année avant le 31 mars**. Celui-ci peut être établi sous format papier ou électronique.

Ce plan de formation devra être établi après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.

L'employeur soumettra chaque année un projet de plan de formation au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, rendra son avis pour le 15 mars au plus tard.

S'il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur devra soumettre le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

6.3.2.2 Transmission du plan

Dans le mois qui suit son entrée en vigueur, le plan de formation devra être envoyé par voie électronique au fonctionnaire qui sera désigné par le Roi.

Les modalités concrètes ainsi que leur entrée en vigueur doivent encore être précisées.

6.3.2.3 Obligation de conservation du plan

Le plan de formation doit être conservé dans l'entreprise. Les travailleurs et représentants des travailleurs doivent pouvoir avoir accès au plan de formation s'ils en font la demande.

Attention : les (sous-)commissions paritaires peuvent fixer, au moyen d'une CCT rendue obligatoire, les conditions minimales auxquelles un plan de formation doit satisfaire pour les employeurs qui relèvent du champ d'application de cette convention. Ces CCT doivent être déposées auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS au plus tard pour le 30 septembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle les conditions relatives à l'établissement du plan doivent être appliquées.

Une exception est toutefois prévue pour les conventions collectives de travail qui fixent pour l'année 2023 les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre. Celles-ci doivent être déposées pour le 30 novembre 2022 au plus tard.

6.3.3 Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est prévue au **1^{er} septembre 2022**.

6.3.4 Évaluation de la mesure

La mesure sera évaluée par le CNT avant le 30 juin 2024 en vue d'identifier les secteurs et les employeurs qui n'ont pas donné suffisamment effet à l'obligation qui y est reprise.

6.4 Modalités pratiques

6.4.1 Des sanctions pénales sont-elles prévues pour les employeurs qui n'établissent pas de plan de formation ?

Aucune sanction n'est prévue si un employeur omet d'établir un plan de formation. La concertation sociale en interne devrait pouvoir exercer une pression suffisante sur l'employeur.

7 Mesures augmentant l'employabilité du travailleur⁸³

7.1 Contexte

Le statut unique⁸⁴ prévoyait un ensemble de mesures de licenciement en 2 parties en cas de licenciement par l'employeur d'un travailleur avec un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité de préavis correspondante.

L'ensemble de mesures de licenciement se composait des éléments suivants :

- La prestation du délai de préavis/le paiement de l'indemnité de préavis pour 2/3 avec un minimum de 26 semaines (= partie 1) ;
- Mesures augmentant l'employabilité élaborées par le secteur pour 1/3 du délai de préavis/de l'indemnité de préavis (= partie 2).

Les secteurs avaient jusqu'au 31 décembre 2018 pour proposer des mesures afin de concrétiser le délai ou l'indemnité de préavis à concurrence d'1/3 de celui-ci ou de celle-ci. Pensez à des mesures telles que le reclassement professionnel, les formations ciblées, l'assistance du service de l'emploi.

Afin d'inciter les employeurs et les travailleurs à prendre des mesures axées sur l'augmentation de l'employabilité, le Statut unique proposait d'introduire à partir du 1^{er} janvier 2019 une cotisation ONSS spéciale si la première partie de l'ensemble de mesures de licenciement se constituait intégralement d'un préavis ou d'une indemnité et ne comprenait donc pas d'autres mesures augmentant l'employabilité.⁸⁵

Puisqu'aucun secteur n'a conclu de CCT sectorielle concernant la conversion partielle du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis en mesures augmentant l'employabilité, la mesure initiale est restée lettre morte.

Le Deal pour l'emploi prévoit une concrétisation alternative de l'ensemble de mesures de licenciement. Dans ce contexte, il n'est plus question de réduction du délai de préavis/de l'indemnité de préavis du travailleur licencié.

⁸³ Art. 24 à 26 de la loi.

⁸⁴ Art. 39^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁸⁵ Art. 38 de la loi ONSS du 29 juin 1981.

7.2 Champ d'application

Travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

7.3 Modalités

7.3.1 Principe

Lorsqu'un travailleur est licencié par son employeur et a droit à un **délai de préavis d'au moins 30 semaines**, ce délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement en 2 parties :

- 2/3 du délai de préavis/de l'indemnité de préavis total(e)⁸⁶ avec un minimum de 26 semaines (= partie 1) ;
- le délai de préavis/l'indemnité de préavis total(e)⁸⁷ moins la partie 1 (= partie 2).

Un AR peut encore déterminer des règles concrètes pour fixer le délai de préavis et le calcul de l'indemnité de préavis des première et deuxième parties de l'ensemble de mesures de licenciement.

Exemple :

Un travailleur est licencié et a droit à un délai de préavis de 45 semaines. L'ensemble de mesures de licenciement se compose des éléments suivants :

- Délai de préavis à concurrence de 30 semaines ;
- Délai de préavis à concurrence de 15 semaines. Les cotisations patronales sur ces 15 semaines sont utilisées pour des mesures augmentant l'employabilité.

Exemple :

Un travailleur est licencié et a droit à un délai de préavis de 33 semaines. L'ensemble de mesures de licenciement se compose des éléments suivants :

- Délai de préavis à concurrence de 26 semaines ;
- Délai de préavis à concurrence de 7 semaines. Les cotisations patronales sur ces 7 semaines sont utilisées pour des mesures augmentant l'employabilité.

Exemple :

Un travailleur est licencié et a droit à une indemnité de préavis de 30 semaines. L'ensemble de mesures de licenciement se compose des éléments suivants :

- Indemnité de préavis à concurrence de 26 semaines ;
- Indemnité de préavis à concurrence de 4 semaines. Les cotisations patronales sur ces 4 semaines sont utilisées pour des mesures augmentant l'employabilité.

⁸⁶ L'indemnité de préavis correspond au salaire en cours et aux avantages en vertu du contrat pour la durée du délai de préavis de la partie 1 ou de sa partie restante.

⁸⁷ L'indemnité de préavis correspond au salaire en cours et aux avantages en vertu du contrat pour la durée du délai de préavis de la partie 2 ou de sa partielle restante.

7.3.2 Distinction entre licenciement avec délai de préavis et licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis

7.3.2.1 Licenciement avec délai de préavis

En cas de licenciement avec délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail tout en conservant son salaire dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures augmentant l'employabilité⁸⁸. Ceci d'une valeur des cotisations patronales sur le délai de préavis de la deuxième partie.

De nombreuses questions d'ordre pratique se posent. Pensez notamment à la durée du droit à l'absence ainsi qu'aux mesures qui sont exactement considérées comme des mesures augmentant l'employabilité.

7.3.2.2 Licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis

Le travailleur doit se tenir à disposition pour suivre des mesures augmentant l'employabilité d'une valeur des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie.

La valeur de ces mesures doit être égale au montant des cotisations patronales sur cette partie du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis.

L'obligation pour le travailleur de rester disponible pour suivre des mesures d'employabilité prend fin si le travailleur :

- entame une nouvelle relation de travail ;
- ou exerce une activité indépendante.

7.3.3 Entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur prévue est fixée au 1^{er} janvier 2023 pour les licenciements à partir du 1^{er} janvier 2023.

7.3.4 Évaluation

La mesure sera encore évaluée par le CNT avant le 30 juin 2024.

7.4 Modalités pratiques

7.4.1 Les mesures augmentant l'employabilité sont-elles cumulables avec le suivi d'un trajet de transition ?

Non. Le régime concernant les mesures augmentant l'employabilité ne s'applique pas en cas de lancement d'un trajet de transition.

7.4.2 Les mesures augmentant l'employabilité remplacent-elles la réglementation actuelle en matière de reclassement professionnel ?

Non. Les mesures augmentant l'employabilité viennent s'ajouter au régime général de reclassement professionnel.

⁸⁸ La législation ne précise pas ce qu'il faut entendre par des mesures augmentant l'employabilité. À notre avis, cela peut inclure une visite chez le psychologue pour discuter de la peur d'entamer un nouveau travail, l'aide à la rédaction d'un CV, l'orientation de carrière. La législation précise uniquement que si les mesures concernent le reclassement professionnel, elles doivent répondre aux exigences de qualité conformément à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

7.4.3 Les mesures augmentant l'employabilité peuvent-elles être imputées sur le congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?

Non.

7.4.4 Le fait de ne pas suivre les mesures augmentant l'employabilité a-t-il des conséquences sur le droit aux allocations de chômage ?

Non. L'exposé des motifs stipule que le fait de ne pas suivre les mesures augmentant l'employabilité ne peut pas avoir de conséquences sur le droit aux allocations de chômage.

7.4.5 La cotisation ONSS spéciale est-elle maintenue dans le cadre du Statut unique ?

Non. La sanction prévue en cas de non-respect de l'ancien régime de l'article 39^{ter} dans le cadre du Statut unique est supprimée.

7.4.6 À qui reviennent les cotisations patronales sur l'indemnité de préavis correspondant à la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement ?

Les cotisations patronales sur l'indemnité de préavis correspondant à la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement doivent être versées à l'ONSS. L'ONSS les reversera à l'ONEM selon des modalités encore à déterminer. Ceci afin de financer les mesures augmentant l'employabilité.

Pour l'heure, on ne sait pas clairement si un régime analogue s'applique en cas de délai de préavis.

8 Trajet de transition⁸⁹

8.1 Contexte

L'un des objectifs du **Deal pour l'emploi** est de relever le taux d'emploi. L'objectif des trajets de transition est de réorienter les travailleurs licenciés plus rapidement sur le marché de l'emploi.

Si un travailleur est licencié par l'employeur avec prestation d'un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

Le trajet de transition forme une nouvelle exception à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs.

Durant ce trajet de transition, le travailleur sera mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement.

L'utilisateur et le travailleur peuvent vérifier si une nouvelle relation de travail forme une possibilité à l'avenir.

Consultez le **Document type 20 EASYPAY GROUP – Demande trajet de transition** .

⁸⁹ Art. 22 à 23 de la loi.

8.2 Champ d'application

La nouvelle mesure est reprise à l'article 37/13 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978. Si un travailleur est licencié par l'employeur avec prestation d'un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

8.3 Modalités pratiques

8.3.1 Conclusion d'une convention entre l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire ou le service de placement

Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être reprises dans une convention entre l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire ou le service de placement avant le début de la mise à disposition.

8.3.2 Paiement du salaire

Pendant la mise à disposition, l'employeur, chez qui le travailleur est en préavis, paie à ce dernier la rémunération d'application auprès de l'utilisateur pour la fonction exercée.

Si la rémunération pour la fonction chez l'employeur-utilisateur est inférieure à la rémunération du travailleur pendant son délai de préavis, l'employeur doit continuer à verser la rémunération en cours.

L'employeur-utilisateur devra compenser une partie de la rémunération par un paiement à l'employeur.

8.3.3 Possibilité de résiliation anticipée du trajet de transition

Tant le travailleur que l'employeur-utilisateur peuvent mettre fin de manière anticipée au trajet de transition par une notification écrite à l'autre partie en respectant un délai de préavis déterminé sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition.

Attention : si l'employeur-utilisateur met fin au trajet de transition de manière anticipée moyennant un délai de préavis, le travailleur pourra y mettre fin avec effet immédiat via un contre-préavis.

8.3.4 Conclusion obligatoire d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du trajet de transition

Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

S'il ne le fait pas, il sera tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition. Pour le calcul du délai de préavis du contrat de travail faisant suite à un trajet de transition mené à son terme, l'ancienneté acquise pendant le trajet de transition doit être prise en compte.

Si le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise lors des contrats précédents pour les interruptions de carrière et crédits-temps, y compris les congés thématiques.

8.3.5 Évaluation

La mesure sera évaluée par le CNT pour le 30 juin 2024.

8.4 Modalités pratiques

8.4.1 L'employeur peut-il obliger le travailleur à adhérer à un trajet de transition ?

Non. L'employeur peut proposer au travailleur d'adhérer à un trajet de transition. L'employeur ne peut pas faire pression sur le travailleur pour qu'il accepte un trajet de transition.

Le refus du travailleur d'adhérer à un trajet de transition ne peut à aucun moment donner lieu à un traitement défavorable ou à des sanctions en matière de droit aux allocations de chômage.

8.4.2 Le travailleur qui devient inapte au travail au cours de son trajet de transition a-t-il droit au salaire garanti ?

Le travailleur qui parcourt un trajet de transition et devient inapte au travail a droit au salaire garanti à la charge de son employeur.

8.4.3 Le travailleur qui parcourt un trajet de transition a-t-il droit à un congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?

Oui. Le travailleur a droit à un congé pour la recherche d'un nouvel emploi au cours de son trajet de transition. Cependant, il doit s'abstenir d'un quelconque abus de droit.

8.4.4 Quid si le travailleur parcourt un trajet de transition et que l'employeur-utilisateur cesse le trajet de transition de manière anticipée ?

Le travailleur retourne alors chez son employeur d'origine pour y prester le reste du délai de préavis.

PARTIE 3. Numérisation : e-commerce et économie de plateforme

9 Cadre simplifié de travail de nuit entre 20 h et 24 h et à partir de 5 h pour certaines activités liées au commerce électronique⁹⁰

9.1 Contexte

9.1.1 Cadre général du travail de nuit

Le **travail de nuit** est en principe interdit.⁹¹ Il s'agit de la fourniture de prestations entre 20 h et 6 h. Il existe de nombreuses exceptions à l'interdiction du travail de nuit, qui sont déterminées :

- par la loi (par exemple dans les hôtels, les motels, les entreprises de presse...);⁹²
- par AR ;⁹³
- sur base d'une convention.⁹⁴

Pour pouvoir prévoir des horaires entre 20 h et 6 h, il faut se trouver dans l'une des situations susmentionnées où le travail de nuit est autorisé.

Concrètement, les formalités à respecter diffèrent en fonction de l'existence ou non d'un régime de travail comportant des prestations de nuit.

❖ SITUATION 1 : régime de travail comportant des prestations de nuit

Par « **régime de travail comportant des prestations de nuit** », on entend un régime de travail dans lequel les travailleurs effectuent généralement du travail entre 24 h et 5 h du matin.

Les situations possibles suivantes ne sont pas visées :

- Les travailleurs occupés dont le travail n'a lieu qu'entre 6 h et minuit ;
- Les travailleurs dont le travail débute habituellement à 5 h du matin.
- Le travail de nuit a lieu de manière occasionnelle ;⁹⁵
- Le travail de nuit est marginal.⁹⁶

Si l'employeur souhaite introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit, il faut respecter la procédure prévue à l'article 38 de la loi du 16 mars 1971.

Dans ce contexte, l'employeur doit notamment commencer par consulter les représentants des travailleurs concernant les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs qui travailleront la nuit. Cette consultation a lieu au conseil d'entreprise ou, si ce dernier n'existe pas, avec la délégation syndicale, ou si celle-ci n'existe pas, directement avec les membres du personnel.

⁹⁰ Art. 27 de la loi.

⁹¹ Art. 35 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁹² Art. 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁹³ Art. 37 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁹⁴ La loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la CCT n° 42 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

⁹⁵ Par exemple, en raison de la prestation d'heures supplémentaires ou d'une situation de force majeure.

⁹⁶ Par exemple, l'entreprise est ouverte un jour de la semaine jusque 22 h.

Dans ce cadre, il faut notamment aborder les points suivants :

- Respect de la CCT n° 46 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit ;
- Mesures de sécurité utiles ;
- Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de salaire ;
- Possibilités en matière de garde d'enfants ;
- Nombre de travailleurs concernés.

Un rapport des consultations doit être transmis à la commission paritaire compétente.

La procédure à parcourir pour l'établissement d'un régime de travail comportant des prestations de nuit diffère selon la présence ou non d'une délégation syndicale dans l'entreprise.

Par ailleurs, pour un système de travail de nuit prévoyant des prestations entre 24 h et 5 h, il faut systématiquement respecter les mesures d'accompagnement figurant dans les CCT n° 46 et 49.

Il convient donc entre autres d'effectuer les démarches suivantes :

- Le travailleur qui effectue du travail de nuit est en principe embauché sous un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Le travail de nuit est toujours effectué sur base volontaire ;
- ...

❖ **SITUATION 2 : travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit**

S'il n'est pas question d'un régime de travail impliquant du travail de nuit, les horaires correspondants doivent être repris dans le règlement de travail et il convient de suivre la procédure de respect du règlement de travail.

9.1.2 Application au commerce électronique

L'une des dérogations à l'interdiction du travail de nuit concerne les activités dans le cadre du commerce électronique.⁹⁷ On entend par là l'exécution de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

Afin de stimuler l'emploi dans le commerce électronique, les prestations en rapport avec l'exécution de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique de biens meubles⁹⁸ entre 20 h et 24 h et à partir de 5 h peuvent être introduites plus facilement.

Cela peut être introduit à partir de l'entrée en vigueur du Deal pour l'emploi via :

- soit la procédure de modification du règlement de travail ;⁹⁹
- soit la conclusion d'une convention collective de travail avec un syndicat. Cela assouplit considérablement la procédure d'introduction du travail de nuit pour les entreprises disposant d'une délégation syndicale.

Les dispositions de la CCT introduisant le travail de nuit font automatiquement partie du règlement de travail lors du dépôt de la CCT au SPF ETCS.

Consultez les **documents types 21 EASYPAY GROUP – Règlement de travail travail de nuit e-commerce et 22 EASYPAY GROUP – CCT travail de nuit e-commerce.**

⁹⁷ Art. 36, 22° de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

⁹⁸ Attention : le champ d'application de la procédure simplifiée est limité aux biens meubles et ne comprend pas le commerce électronique au sens le plus large.

⁹⁹ Les horaires qui prévoient du travail de nuit comportant des prestations jusqu'à 24 h et à partir de 5 h doivent figurer dans le règlement de travail.

Concrètement :

Travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit		
Pas de commerce électronique	commerce électronique	
<p>Modification du règlement de travail</p> <p>Respect de la procédure de modification du règlement de travail</p>	<p>Exécution de tous les services de logistique et de soutien liés au commerce électronique (à l'exception des biens meubles)</p> <p>Modification du règlement de travail</p> <p>Respect de la procédure de modification du règlement de travail</p>	<p>Exécution de tous les services de logistique et de soutien liés au commerce électronique de biens meubles</p> <p>Choix :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Modification du règlement de travail + respect de la procédure de modification du règlement de travail 2. Conclusion d'une CCT ordinaire avec 1 syndicat + Pas de suivi de la procédure de modification du règlement de travail
Travail de nuit qui constitue un régime de travail comportant des prestations de nuit		
Activités ne constituant pas du commerce électronique ¹⁰⁰	commerce électronique ¹⁰¹	
<p>Entreprise <u>avec</u> délégation syndicale¹⁰² :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information/consultation avant mise en œuvre - Fourniture de mesures d'accompagnement - Conclusion d'une CCT avec toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale - Le règlement de travail est automatiquement modifié - Mention des horaires dans le règlement de travail - Nombre d'obligations dans le chef de l'employeur¹⁰³ 	<p>Conclusion d'une CCT ordinaire avec 1 syndicat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de suivi de la procédure de modification du règlement de travail 	

¹⁰⁰ Art. 38 de la loi sur le travail.

¹⁰¹ Par « **commerce électronique** », on entend : « l'exécution de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ». Art. 38 de la loi sur le travail.

¹⁰² Art. 38, § 1^{er} de la loi sur le travail.

¹⁰³ L'employeur est ainsi tenu :

- De remettre aux travailleurs une copie du règlement de travail modifié ;
- D'afficher une copie du règlement de travail à chaque endroit où les travailleurs sont occupés ;

<p>Entreprise <u>sans</u> délégation syndicale¹⁰⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information/consultation avant mise en œuvre - Fourniture de mesures d'accompagnement - Adaptation du règlement de travail ; - Suivi de la procédure de modification du règlement de travail - Le règlement de travail est automatiquement modifié - Mention des horaires dans le règlement de travail - Nombre d'obligations dans le chef de l'employeur¹⁰⁵ 	
--	--

9.2 Évaluation

Cette réglementation sera évaluée par le CNT dans les 2 ans qui suivent son entrée en vigueur.

10 Participation volontaire à une expérience en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique¹⁰⁶

10.1 Contexte

Actuellement, on constate que le développement du commerce électronique en Belgique est à la traîne par rapport aux pays voisins.

Pour permettre l'essor de certaines activités de commerce électronique, le **Deal pour l'emploi** prévoit une expérience en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique.

10.2 Champ d'application

Les entreprises qui fournissent des services logistiques et de soutien liés au commerce électronique et où du travail de nuit est effectué entre 20 h et 24 h et à partir de 5 h peuvent mettre en œuvre une seule fois une expérience en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique pour une durée maximale de 18 mois.

Cette limitation s'applique aussi au niveau de l'unité technique d'exploitation (telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie) dont l'employeur fait partie.

- D'envoyer une copie de la modification à l'inspecteur chef de service du Contrôle des lois sociales dans les 8 jours suivant l'entrée en vigueur.

¹⁰⁴ Art. 38, § 2 de la loi sur le travail.

¹⁰⁵ L'employeur est ainsi tenu :

- De remettre aux travailleurs une copie du règlement de travail modifié ;
- D'afficher une copie du règlement de travail à chaque endroit où les travailleurs sont occupés ;
- D'envoyer une copie de la modification à l'inspecteur chef de service du Contrôle des lois sociales dans les 8 jours suivant l'entrée en vigueur

¹⁰⁶ Art. 28 de la loi.

Cela signifie concrètement que des conditions assouplies s'appliqueront à ce travail entre 20 h et 24 h et à partir de 5 h.

10.3 Formalités

10.3.1 Mise en œuvre unique d'une expérience en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique

Les employeurs qui souhaitent mettre en œuvre une expérience en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique doivent **le communiquer par écrit** à la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, ainsi qu'à la (sous-)commission paritaire compétente.

Lors de la communication du projet, il est clairement précisé que le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes ont été impliqués dans la mise en œuvre de l'expérience.

Il conviendra de communiquer clairement la durée de l'expérience, ainsi que les raisons pour lesquelles l'employeur souhaite mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisés pour l'évaluation de l'expérience.

Les horaires applicables pourront être introduits dans le règlement de travail sans qu'il soit nécessaire de suivre la procédure habituelle de modification du règlement de travail.

Consultez le **Document type 23 EASYPAY GROUP – Communication de l'employeur expérience travail de nuit e-commerce.**

10.3.2 Participation volontaire à une expérience en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique

Un travailleur qui souhaite participer à l'expérience dans le commerce électronique doit le communiquer par écrit à l'employeur. Cette demande doit être conservée par l'employeur et tenue à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des lois sociales pendant la durée de l'expérience et jusqu'à un an après la fin de celle-ci.

La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.

Consultez le **Document type 24 EASYPAY GROUP – Demande expérience travail de nuit e-commerce travailleur.**

10.3.3 Évaluation de l'expérience en matière d'organisation du travail dans le commerce électronique

Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale devra, en concertation avec l'employeur, évaluer l'expérience.

Ils devront notamment se pencher sur les raisons invoquées pour l'expérience.

Dans les 3 mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation devra être transmise au président du SPF ETCS et à la (sous-)commission paritaire compétente.

10.3.4 Protection spéciale contre le licenciement

L'employeur ne peut en outre poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

La charge de la preuve incombe à l'employeur. À la demande du travailleur, l'employeur devra lui communiquer par écrit quels autres motifs justifient son licenciement.

10.3.5 Protection contre le traitement défavorable

La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.

10.4 Évaluation

La mesure sera évaluée par le CNT dans un délai d'un an après son entrée en vigueur.

10.5 Entrée en vigueur

Cette mesure entrera en vigueur le 10^e jour suivant celui de sa publication au Moniteur belge.

11 Qualification de la relation de travail dans le cadre de prestations via des plateformes numériques donneuses d'ordres¹⁰⁷

11.1 Contexte

Ces dernières années, l'économie de plateforme a vraiment pris son envol. Pensez notamment aux initiatives telles qu'Uber et Deliveroo.

Face au nombre croissant de litiges concernant la relation de travail des travailleurs de plateformes, le gouvernement a décidé que des adaptations devaient être apportées à la loi sur la nature des relations de travail.

11.2 Modalités

11.2.1 Définition des concepts

Pour mieux délimiter le contenu des différents concepts dans le cadre de l'économie de plateforme, plusieurs nouvelles définitions sont prévues.

Une « **plateforme numérique donneuse d'ordre** » est un fournisseur d'un service payant qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait aux exigences suivantes :

- Fourniture, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;
- Fourniture à la demande d'un destinataire du service.

Les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, et ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif ne relèvent pas du champ d'application de cette mesure.

Par « **travailleur de plateforme** », il faut entendre tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées.

L'« **exploitant de plateforme** » est quant à lui la personne physique ou morale qui exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres, elle-même ou par personne interposée.

11.2.2 Principe

Pour déterminer la nature de la relation de travail du travailleur de plateforme, huit nouveaux critères seront insérés dans la loi-programme du 27 décembre 2006 afin d'apprécier si l'intéressé est soit un travailleur salarié soit un indépendant.

Une **présomption réfragable de travail salarié** s'appliquera si au moins 3 des 8 critères mentionnés ci-dessous ou 2 des 5 derniers critères mentionnés ci-dessous sont remplis.

¹⁰⁷ Art. 13 à 17 de la loi.

L'exploitant de la plateforme peut :

- exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;
- utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base ;
- restreindre la liberté du travailleur de plateforme dans la manière d'exécuter le travail ;
- limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateforme, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause ;
- à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, exiger qu'un travailleur de plateforme respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;
- déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;
- restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;
- restreindre la possibilité pour le travailleur de plateforme de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

La présomption de travail salarié peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux de la loi sur la nature de relation de travail. Pensez à la volonté des parties d'opter pour une collaboration indépendante tel que précisé dans le contrat qui les lie ou à la liberté dans l'organisation du temps de travail.

Pour la qualification de la relation de travail, c'est toujours l'exécution effective qui prime sur la qualification donnée par les parties dans leur contrat.

Pour apprécier la nature de la relation de travail, il sera tenu compte des caractéristiques particulières de la gestion algorithmique et des autres moyens technologiques.

11.3 Évaluation

La législation devrait faire l'objet d'une évaluation un an après son entrée en vigueur. Une évaluation définitive est prévue 2 ans après l'entrée en vigueur.

11.4 Entrée en vigueur

Ce qui précède entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

12 Obligation de conclusion d'une assurance de droit commun pour les travailleurs de plateformes indépendants¹⁰⁸

12.1 Contexte

Les travailleurs de plateformes qui sont liés à un contrat de travail sont automatiquement couverts pour les accidents de travail (donc également pour les maladies professionnelles). Ces travailleurs de plateformes sont couverts par le système de sécurité sociale des travailleurs.

Le statut social des indépendants ne prévoit pas de couverture spécifique pour les accidents de travail comme dans le cas des travailleurs.

Le Deal pour l'emploi oblige les exploitants de plateformes numériques donneuses d'ordres à conclure un contrat d'assurance pour couvrir les dommages corporels à la suite d'accidents survenus lors de l'exécution de missions contre rémunération obtenue via une plateforme numérique ou sur le chemin vers l'une de ces activités, pour les indépendants qui exercent une activité pour eux contre rémunération.

12.2 Formalités à respecter

Les exploitants de plateformes seront tenus de conclure **une assurance de droit commun pour leurs prestataires de services indépendants**. Celle-ci couvrira :

- les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme numérique ;
- les accidents survenus sur le chemin depuis et vers ces activités.

Les conditions de garantie minimales de cette assurance doivent encore être fixées par arrêté royal. Elles doivent être au moins analogues à la protection prévue par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail.

Si un exploitant de plateforme ne conclut pas de contrat d'assurance, il sera tenu pour civilement responsable des dommages survenus aux travailleurs de plateformes indépendants.

Une sanction de niveau 2 du Code de droit économique sera en outre prévue.

Un arrêté royal pourrait par ailleurs encore prévoir une extension de la couverture du contrat d'assurance à l'assurance juridique pour les risques mentionnés ci-dessus.

12.3 Entrée en vigueur

Cette obligation entrera en vigueur à une date qui doit encore être fixée par arrêté royal.

¹⁰⁸ Art. 19 de la loi.

PARTIE 4

Attention portée aux métiers en pénurie et à la diversité

13 Suivi de la diversité dans les secteurs d'activité et l'entreprise¹⁰⁹

Le Deal pour l'emploi prévoit notamment que le service diversité au sein du SPF ECTS sera chargé de rédiger des « fiches sectorielles », c.-à-d. au sein de chaque secteur d'activité pour lequel les commissions et sous-commissions paritaires susmentionnées sont compétentes.

Ces fiches se rapportent à la structure de l'emploi et du marché du travail et analyseront la diversité sur base des critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes et par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Les fiches sectorielles seront basées sur des données issues de diverses sources de données, notamment obtenues de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale. Une procédure spécifique sera prévue.

14 Suivi des causes des pénuries de main-d'œuvre¹¹⁰

Dans le cadre du Deal pour l'emploi, les commissions et sous-commissions paritaires doivent inscrire la problématique des métiers en pénurie à l'ordre du jour de leurs réunions tous les deux ans. Le débat sur cette problématique doit déboucher sur la rédaction d'un rapport.

Les commissions et sous-commissions paritaires :

- Dressent une liste des professions qui sont des métiers en pénurie ;
- Indiquent les raisons pour lesquelles il n'est pas possible de trouver des candidats appropriés ou pour lesquelles il est difficile de trouver des candidats appropriés dans la branche d'activité concernée ;
- Émettent un avis reprenant les mesures ou actions à entreprendre pour remédier aux pénuries susmentionnées.

Un arrêté royal déterminera encore les conditions que les documents énumérés ci-dessus doivent remplir.

Les documents doivent être transmis au ministre de l'Emploi, au CNT et au Conseil central de l'économie ainsi qu'aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leurs compétences.

La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois avant le 1^{er} janvier 2023 et tous les 2 ans par la suite.

¹⁰⁹ Art. 45 à 49 de la loi.

¹¹⁰ Art. 42 à 44 de la loi.

15 Création de fonds de sécurité d'existence intersectoriels

Le Deal pour l'emploi prévoit la possibilité de créer des fonds de sécurité d'existence intersectoriels. Des possibilités sont ainsi offertes pour faciliter la mobilité intersectorielle des travailleurs d'un secteur vers des métiers en pénurie dans un autre secteur par le biais d'actions communes, par exemple en facilitant des formations en dehors de la compétence du fonds propre.

Il peut s'agir d'un outil visant l'harmonisation du paysage paritaire dans la concertation sectorielle et la collaboration intersectorielle afin d'aborder conjointement les problématiques de l'apprentissage tout au long de la vie, de la faisabilité et des carrières plus longues.

En outre, des fonds de sécurité d'existence communs peuvent être créés sous certaines conditions.

Sources

- Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, MB 10 novembre 2022 ;
- [Avis n° 2.289 du 17 mai 2022 « Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail »](#).