

9.2. Budget 2017 : les mesures du gouvernement impacteront le marché du travail

Le Ceta a monopolisé l'attention de tous les médias, mettant un peu de côté la dernière déclaration gouvernementale. Pourtant, suite à l'accord sur le budget, de nouvelles mesures politiques ont été décidées et elles auront un impact direct sur le marché et l'organisation du travail. Un aperçu des adaptations s'impose...

Annualisation du temps du travail

L'annualisation du temps de travail pourra être réalisée par l'introduction de la petite flexibilité. Cette petite flexibilité permettra de répartir le temps de travail hebdomadaire sur une base annuelle. Le travailleur pourra désormais prêter jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine, sans sursalaire. Le volume d'heures à respecter sur base annuelle, lui, ne change pas: en moyenne, le travailleur devra avoir presté 38 heures par semaine sur base annuelle.

Exemple: un travailleur occupé dans un régime de 38h/semaine et qui effectue 10 semaines de travail de 45h sur l'année, bénéficiera de 70h pour lesquelles il ne devra pas se rendre au travail, soit l'équivalent de 9 jours et demi libres.

Des journées plus chargées offrent ainsi la possibilité d'obtenir plus de journées libres, un win-win qui peut répondre aux besoins de l'employeur et du travailleur. Attention, la petite flexibilité ne pourra être introduite que par une concertation sociale, impliquant la conclusion d'une convention collective de travail ou une modification du règlement de travail.

Prestation de 100 heures supplémentaires complémentaires sur base volontaire

Si l'employeur et le travailleur marquent leur accord, le travailleur pourra prêter, sur base volontaire et de manière souple, 100 heures en plus de ce qui est autorisé légalement. Ces heures pourront être effectuées en dehors des horaires prévus et devront être payées immédiatement, avec le sursalaire pour heures supplémentaires.

Simplification et assouplissement des règles en matière de travail à temps partiel

L'obligation d'intégrer tous les horaires à temps partiel dans le règlement de travail est supprimée. Si l'entreprise dispose d'un système d'enregistrement des prestations, les dérogations aux horaires pourront être conservées électroniquement plutôt que sur papier. Le délai de communication des horaires variables est maintenu à 5 jours ouvrables mais ce délai peut être prolongé ou réduit (jusqu'à 1 jour au minimum) par convention collective de travail. Le crédit d'heures complémentaires sans sursalaire est augmenté pour les horaires variables (42 heures/trimestre ou 168 heures/an).

Introduction d'un régime légal pour les horaires flottants

Il est prévu un cadre légal pour les horaires flottants, à l'intérieur duquel le travailleur fixe lui-même le début et la fin de ses prestations, moyennant le respect de certaines limites.

Adaptation du régime de télétravail occasionnel

Un cadre légal définit les conditions dans lesquelles un travailleur peut télé-travailler occasionnellement et les conditions dans lesquelles l'employeur peut refuser.

Renforcement des efforts de formation

Au niveau interprofessionnel, le gouvernement vise pour 2017-2018 l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Ce droit à la formation sera concrétisé, soit au niveau sectoriel par la continuation des conventions collectives de travail sectorielles existantes, soit au niveau de l'entreprise par l'introduction d'un compte formation individuel. Si rien n'a été prévu au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, il y aura, au sein de l'entreprise, un droit individuel de deux jours de formation par équivalent temps plein par an.