

7.2. Moins de formalités pour le travail à temps partiel!

La loi sur le travail faisable et maniable simplifie et modernise la réglementation relative au travail à temps partiel en allégeant la charge administrative des employeurs sans porter atteinte à la protection des travailleurs.

Nombreux sont les travailleurs à exercer leur profession dans un régime de travail à temps partiel. Jusqu'ici, leurs employeurs devaient respecter une série d'obligations particulièrement contraignantes. Bonne nouvelle, à partir du 1^{er} octobre 2017, certaines de ces obligations sont allégées, voire supprimées.

Le règlement ne doit plus contenir tous les horaires de travail

Avant la loi précitée, il fallait reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel susceptibles d'être appliqués dans l'entreprise. Cette mesure est maintenant abrogée.

Pour les travailleurs à temps partiel ayant un horaire fixe ou cyclique, l'horaire de travail est de toute façon inscrit dans le contrat de travail.

Pour les travailleurs à temps partiel ayant un horaire variable, le règlement de travail doit désormais simplement prévoir un cadre général mentionnant : l'heure à laquelle la journée de travail peut commencer au plus tôt et se terminer au plus tard, les jours de la semaine durant lesquels des prestations peuvent être prévues, la durée journalière et hebdomadaire minimale et maximale de travail et enfin la manière et le délai suivant lesquels les travailleurs sont informés de leur horaire. Le contrat de travail de ces travailleurs doit mentionner que les horaires seront définis en fonction de ce cadre.

Les employeurs ont jusqu'au 31 mars 2018 pour adapter leur règlement de travail.

Une copie électronique du contrat de travail

Jusqu'à présent, il fallait conserver une copie des contrats de travail à temps partiel à l'endroit où le règlement de travail est consultable. Désormais, une copie électronique est suffisante.

La communication des horaires variables par les technologies modernes

L'employeur doit toujours communiquer les horaires au moins 5 jours ouvrables à l'avance (ou en respectant un autre délai fixé par C.C.T. rendue obligatoire ne pouvant être inférieur à 1 jour ouvrable).

Si, auparavant, cette communication devait se faire au minimum via l'affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise, désormais une place plus large est accordée à l'utilisation des technologies modernes telles que les e-mails, l'intranet de l'entreprise, etc... Ces moyens de communication peuvent être déterminés librement, à condition que la méthode choisie soit fiable, appropriée et accessible au vu des spécificités de l'entreprise. Une copie de cet avis doit ensuite être conservée durant 1 an.

Les dérogations à l'horaire prévu également via le système d'enregistrement

Jusqu'ici, ces dérogations devaient être consignées dans un document de contrôle. Des appareils appropriés pouvaient remplacer ce document, sous certaines conditions. Désormais, les systèmes d'enregistrement du temps de travail (comme les pointeuses) sont plus fréquents. L'employeur ne doit utiliser le document de contrôle que s'il ne dispose pas d'un tel système. Les données enregistrées doivent ensuite être conservées pendant 5 ans et pouvoir être consultées.

Extension du crédit d'heures complémentaires

Pour les travailleurs à temps partiel ayant un régime de travail flexible (correspondant à un nombre d'heures à respecter en moyenne sur une période de référence), un arrêté royal a étendu le crédit d'heures complémentaires pouvant être prestées sans sursalaire. Les heures complémentaires sont les heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne fixée dans le contrat ou au-delà de l'horaire communiqué. Ce crédit passe de 3 heures à 3 heures et 14 minutes, multipliées par le nombre de semaines de la période de référence, avec un maximum (auparavant limité à 39 heures) de 168 heures lorsque cette période est annualisée.

Source : GroupS – Département juridique
AIHE Revue n° 2013 – octobre-novembre 2017