

BOOSTEZ la flexibilité dans votre entreprise



SUIVEZ
LE GUIDE

UCM



Sommaire

04	Éditorial	19	TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
05	Avant-propos	20	Durée journalière

09	TEMPS DE TRAVAIL	20	Durée hebdomadaire
10	Durée journalière	21	Régime fixe
10	Durée hebdomadaire	22	Régime flexible
11	Réduction de la durée de travail	22	Publicité des horaires
12	Semaine anglaise	23	Heures complémentaires
13	Éloignement du lieu de travail	25	Heures supplémentaires
13	Temps de pause et intervalles de repos		
14	Temps de déplacement		
15	Personnel de direction et de confiance		
15	Médecins, dentistes et vétérinaires		
16	Temps de garde		
17	Travail à domicile et télétravail		
18	Séjours extérieurs		





Sommaire

29	<u>PETITE FLEXIBILITÉ</u>	35	<u>NOUVEAUX RÉGIMES</u>
30	Activité saisonnière ou irrégulière	36	Durée du travail
30	Variabilité limitée par jour et par semaine	36	Repos du dimanche
31	Respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail	37	Travail de nuit
32	Introduction de la petite flexibilité dans l'entreprise	37	Jours fériés
32	Affichage des horaires	38	Introduction d'un nouveau régime
33	Paiement de la rémunération	39	Paiement de la rémunération
33	Décompte des prestations	-----	
33	Petite flexibilité et temps partiel	41	<u>AUTRES SYSTÈMES DE FLEXIBILITÉ</u>
34	Petite flexibilité et heures supplémentaires	42	<u>Horaires variables</u>
		42	Horaires flottants
		44	Régimes sectoriels

		47	<u>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</u>
		48	Dépassements autorisés
		54	Repos compensatoire
		55	Limite interne
		55	Choix entre sursalaire et récupération



Sommaire

57	REPOS DU DIMANCHE	65	TRAVAIL DE NUIT
58	Activités à exercer le dimanche	66	Activités exercées la nuit
58	Secteur de la distribution	66	Travail de nuit et prestations de nuit
59	Autres secteurs	67	Introduction du travail de nuit
59	Stations balnéaires, stations climatiques et centres touristiques	67	Introduction d'un régime comportant des prestations de nuit
60	Travail en équipes successives	67	Mesures d'encadrement
60	Entreprises saisonnières	68	Période d'essai
61	Rémunération	68	Durée du travail
61	Repos compensatoire	69	Rémunération

71	JEUNES TRAVAILLEURS
72	Temps de repos et temps de pause
72	Travailler le dimanche
73	Travailler la nuit
73	Heures supplémentaires





Petite flexibilité

La « petite flexibilité » ou horaire flexible répond à un besoin structurel de l'entreprise d'adapter la durée et les horaires de travail, en respectant la durée hebdomadaire maximale de travail au cours d'une période de référence.

La petite flexibilité offre aux employeurs la possibilité de faire fluctuer les horaires de travail en fonction de l'activité et des besoins de l'entreprise, sans devoir payer un sursalaire.

3.1. ACTIVITÉ SAISONNIÈRE OU IRRÉGULIÈRE

La petite flexibilité intéresse principalement des entreprises qui, en raison du caractère saisonnier de leur activité, connaissent des périodes d'intense activité qui succèdent à des périodes plus calmes, telles les entreprises de l'horeca ou du tourisme.

Sont également visées les entreprises dont l'activité irrégulière nécessite une constante adaptation de leur temps de fonctionnement, telles celles relevant du secteur des pompes funèbres.

3.2. VARIABILITÉ LIMITÉE PAR JOUR ET PAR SEMAINE

Le régime de travail basé sur la petite flexibilité permet de faire varier la durée journalière et hebdomadaire de travail.

Le nombre d'heures prestées **par jour** peut varier de **2 heures en plus ou en moins** par rapport à l'horaire normal du travailleur, sans que la durée journalière de travail puisse dépasser 9 heures.

EX. : dans l'entreprise A, les travailleurs prestent 8 heures par jour pendant 4 jours et 6 heures le vendredi. Pendant les périodes d'intense activité, l'employeur peut prévoir un horaire de 9 heures par jour du lundi au mercredi et de 8 heures le jeudi et le vendredi.

Le nombre d'heures prestées **par semaine** en plus ou en moins par rapport à l'horaire normal du travailleur est limité, quant à lui, à **5 heures**, sans que la durée hebdomadaire de travail puisse dépasser 45 heures.

EX. : en hiver, le patron de l'entreprise A peut opter pour un horaire de 33 heures par semaine.

Les limites de 2 heures par jour et 5 heures par semaine sont des limites maximales. Il est possible de prévoir des dérogations qui n'atteignent pas ces maxima et d'autoriser, par exemple, une flexibilité avec une variabilité d'horaire fixée à 1 heure en plus ou en moins par jour.

3.3. RESPECT DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE MOYENNE DE TRAVAIL

L'introduction de la petite flexibilité dans une entreprise est possible si la durée hebdomadaire maximale de travail est respectée, en moyenne, sur une **période de référence**.

Celle-ci est fixée à un an.

ex.: au terme de la période de référence fixée à 12 mois, les travailleurs de l'entreprise A ont prestés, en moyenne, 38 heures par semaine.

La période de référence fixée à 12 mois ne coïncide pas nécessairement avec une année civile. On peut envisager une durée hebdomadaire de travail à respecter en moyenne sur une période de 12 mois débutant, par exemple, le 1er juin.

ex.: le travailleur preste 36 heures du 1er juin au 30 septembre, 40 heures du 1er octobre au 31 janvier et 38 heures du 1er février au 31 mai.

« Tenir compte des heures prestées et des heures assimilées.

Pour vérifier si la durée hebdomadaire moyenne de travail a été respectée, il est tenu compte des heures réellement **prestées** et des **heures assimilées** à du temps de travail, tels que les jours fériés, les vacances annuelles, les périodes d'incapacité de travail, le repos d'accouchement...

