

BOOSTEZ la flexibilité dans votre entreprise



ucm



Sommaire

| | | | |
|-------|---|----|-------------------------|
| 04 | Éditorial | 19 | TRAVAIL À TEMPS PARTIEL |
| 05 | Avant-propos | 20 | Durée journalière |
| <hr/> | | | |
| 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 | PETITE FLEXIBILITÉ | 35 | NOUVEAUX RÉGIMES |
| 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 | 41 | AUTRES SYSTÈMES DE FLEXIBILITÉ |
| 33 | Petite flexibilité et temps partiel | 42 | Horaires variables |
| 34 | Petite flexibilité et heures supplémentaires | 42 | Horaires flottants |
| | | 44 | Régimes sectoriels |
| | | 47 | HEURES SUPPLÉMENTAIRES |
| | | 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 |
| <hr/> | | | |
| 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 preistent 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...

