

La Question du Mois

Mai 2017

J'ai beaucoup entendu parler de l'annualisation du temps de travail, qu'en est-il réellement ? Est-ce que cela s'applique à mon entreprise ? Est-ce que je peux faire presté des heures supplémentaires sans devoir payer un sursalaire ?

■ 1. Rappel des principes ■

La réglementation de la durée du travail comprend des limites minimales et des limites maximales.

D'une part, la durée de chaque prestation ne peut, en principe, être inférieure à **3 heures**, et d'autre part la durée du travail ne peut dépasser **8 heures** par jour ni **40 heures** par semaine **ou d'une limite inférieure fixée par CCT**.

Le législateur prévoit un certain nombre de cas où le travailleur peut être occupé au-delà des limites maximales. Certaines de ces dérogations sont directement autorisées par **la loi** (ex. : semaine anglaise, équipes successives, travaux en continu pour des raisons techniques, ...), d'autres nécessitent l'autorisation expresse par **arrêté royal** (ex. : travaux de transport, branches d'activités où les limites normales de travail ne peuvent être respectées) ou de **la délégation syndicale** s'il en existe une (ex. : surcroît extraordinaire de travail, travaux commandés par une nécessité imprévue). Certaines enfin ne requièrent pas d'autorisation spéciale (ex. : travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, ...).

Précisons que les heures supplémentaires ne peuvent être prestées qu'à la demande et/ou avec l'autorisation de l'employeur.

Vous trouverez de plus amples informations sur les différentes dérogations dans notre circulaire « heures supplémentaires » disponible sur <http://www.ucm.be/Secretariat-social-Employeur/Informations-utiles/Publications>

Nous allons aborder ci-dessous les conséquences du dépassement des limites maximales.

■ 2. La récupération ■

Chaque travailleur ne peut compter, à la fin de la période de référence (en principe d'un **trimestre**),

un nombre d'heures de travail (ou assimilées) supérieur au résultat suivant :

Nbre de semaines dans la période de référence X Durée hebdomadaire de travail prévue

Dans une entreprise où la durée de travail est de 38 heures, le maximum à ne pas dépasser est de 494 heures (38H X 13 semaines).

Pour établir le nombre d'heures qui doivent faire l'objet d'une récupération, il faut tenir compte tant des heures **prestées** que d'un certain nombre d'**absences assimilées** à des prestations (jours fériés, maladie, vacances annuelles, repos d'accouchement, petits chômages, chômage temporaire, repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail, ...). Les repos qui compensent la prestation d'heures supplémentaires ne sont jamais pris en compte, sauf dans le cadre du crédit récupérable (cnf point 3).

La période de référence peut être portée à **un an maximum**. On parle d'**annualisation** de la durée du travail.

Cette augmentation peut être réalisée soit par arrêté royal, soit par convention collective de travail (CCT), soit par modification du règlement de travail. Dans ce dernier cas, une copie de la modification du règlement de travail doit être communiquée **au président de la CP** dont relève l'entreprise et cela, dans les 8 jours de l'entrée en vigueur de la modification.

Un certain nombre d'arrêtés royaux ont mis en œuvre cette **annualisation** dans les secteurs suivants : CP 100 – CP 115– CP 145 – CP 149.01 – CP 225 – CP 319.02, ... D'autres ont porté la période de référence à **6 mois** : CP 127 – CP 140 – CP 329, ...

La prolongation ne pourra avoir lieu que par arrêté royal ou par CCT rendue obligatoire par arrêté royal lorsqu'elle s'applique à un régime de travail comportant **des prestations de nuit**.

Remarque : le règlement de travail ou une convention pourrait prévoir la récupération dans un délai inférieur à un trimestre

Les heures supplémentaires prestées suite à un cas de **force majeure** (exécution **dans l'entreprise** de travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou pour effectuer des travaux urgents aux machines ou au matériel) ne doivent pas quant à elles être récupérées.

Il en est de même pour les heures supplémentaires volontaires et les heures supplémentaires que le travailleur décide de ne pas récupérer.

■ 3. La limite interne ■

En outre, la possibilité de répartir la durée du travail sur une période de référence n'est pas illimitée. Le législateur a voulu éviter que les travailleurs ne soient contraints de prêter un nombre élevé d'heures supplémentaires. On parle de limite interne.

A partir du 01/02/2017, la limite interne est passée à **143 heures**, quelle que soit la période de référence (un trimestre, un semestre, une année). Elle peut être augmentée par une CCT rendue obligatoire par AR.

Cette limite peut être atteinte plusieurs fois au cours de la même période de référence. Dans le cas où, au cours de la période de référence, la limite est atteinte, de nouveaux dépassements ne pourront avoir lieu qu'après l'octroi de repos compensatoires.

Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte pour le calcul de la limite interne de 143h. Ce qui veut dire que dans ce cas, le travailleur pourra prêter 143 heures + 25 heures supplémentaires volontaires, soit 168 heures avant de devoir lui octroyer des récupérations. Il en sera de même pour les heures supplémentaires que le travailleur décide de ne pas récupérer.

Remarque : il faut concilier l'augmentation de cette limite interne avec la directive européenne du 4 novembre 2003 (2003/88/CE) qui prévoit qu'il ne peut être travaillé plus de **48 heures en moyenne** par semaine sur une période de référence ne dépassant pas **4 mois**.

■ 4. Le crédit récupérable ■

La récupération doit être accordée avant la fin de la période de référence. Dans certains cas, il peut être difficile d'accorder les repos compensatoires avant la fin de cette période. Le législateur a ainsi prévu la possibilité de **reporter** la récupération de **65 heures maximum**, si les dépassements ont eu lieu pour l'une des raisons suivantes :

- surcroît extraordinaire de travail
- exécution pour le compte de tiers de travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel.

La récupération doit avoir lieu dans les 3 mois qui suivent la fin de la période de référence. Si l'annualisation est prévue du 1er janvier au 31 décembre, la récupération des heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire de travail peut avoir lieu jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Attention que ces heures de récupération comptent comme temps de travail dans la période des 3 mois !

■ 5. Le travailleur peut renoncer à la récupération ■

Le travailleur a la possibilité de renoncer à la récupération des **91 premières heures** supplémentaires **par année civile** prestées pour :

- surcroît extraordinaire de travail
- travaux commandés par une nécessité imprévue.

Ces 91 heures peuvent être portées à **130 heures** en respectant une procédure spécifique qui varie selon qu'il existe ou non une délégation syndicale dans l'entreprise (nous consulter).

Une augmentation des heures non récupérables de 130h à **143 par année civile** est également possible, mais uniquement par CCT sectorielle. Certains secteurs ont augmenté ce crédit non récupérable à 130h, voire 143h (ex. : CP 115, 124, 126).

Ces heures non récupérées devront donc être payées au lieu d'être récupérées. Par ailleurs, elles n'entreront pas en ligne de compte pour vérifier le respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail au cours de la période de référence.

■ 6. Le sursalaire ■

Le dépassement des limites normales de la durée du travail, journalière (+ de 9h) et/ou hebdomadaire (+ de 40h ou d'une limite inférieure fixée par CCT), peuvent donner droit également au paiement d'un sursalaire. Il s'élève à 50% pour les heures supplémentaires prestées en semaine (lundi au samedi) et 100% pour celles prestées le dimanche ou jour férié.

Pour établir le nombre d'heures qui doivent faire l'objet d'un sursalaire, contrairement à la récupération, il faut uniquement tenir compte des heures **effectivement prestées**.

Une dispense de versement de précompte est octroyée, tant au travailleur qu'à l'employeur, pour les 130 premières heures supplémentaires payées avec sursalaire, et ce dans la limite du précompte du. La dispense porte sur les 180 premières heures pour certains secteurs (nous consulter).

■ 7. Les heures supplémentaires volontaires ■

Depuis le 01/02/2017, le travailleur qui le souhaite, sur demande de l'employeur, a la possibilité de prêter un maximum de **100 heures** supplémentaires par année civile (le plafond peut être porté à maximum 360h par CCT sectorielle).

Ces heures ne doivent pas nécessairement être justifiées par un surcroît extraordinaire de travail. Elles ne font pas l'objet d'une récupération, mais donnent droit au paiement d'un sursalaire de 50% ou de 100%.

Elles sont comptabilisées pour vérifier le respect de la limite interne de 143 heures, à l'exception des 25 premières heures (maximum 60h si cela est prévue par une CCT rendue obligatoire par AR).

Leur mise en place nécessite l'accord du travailleur constaté par écrit pour une durée de maximum 6 mois renouvelables.

■ 8. Conclusion ■

Les modifications récentes de la législation sur le temps de travail apporte un certain nombre d'améliorations, mais il ne faut pas perdre de vue que les heures prestées au-delà des limites maximales sont soumises à la récupération et/ou au paiement d'un sursalaire.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations.