

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

Mai 2014

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 38 heures par semaine.

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, ...).

Vous trouverez de plus amples informations sur les différentes dérogations dans notre circulaire « heures supplémentaires » disponible sur www.ucm.be/publications.

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

■ 1. 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).

La période de référence peut être portée à **un an maximum**. On parle d'**annualisation** de la durée du travail. La période de référence peut être augmentée soit par arrêté royal, soit par convention collective de travail (CCT), soit par modification du règlement de travail.

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.

Les heures supplémentaires prestées suite à un cas de force majeure ne doivent pas quant à elles être récupérées.

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, ...

■ 2. 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 prester un nombre élevé d'heures supplémentaires. On parle de limite interne.

Il convient de distinguer selon que la période de référence est inférieure ou correspond à un an.

2.1 Période de référence inférieure à un an

Le nombre d'heures prestées au-delà de la durée moyenne de travail ne peut dépasser, à aucun moment au cours de la période de référence, une **limite** appelée **interne**. Celle-ci est de **78 heures** depuis le 01/10/2013.

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.

A aucun moment la durée du travail ne peut dépasser la durée hebdomadaire X Nbre de semaines écoulées dans la période de référence + 78 heures.

Ainsi dans une entreprise où la durée du travail est de 38h, le nombre d'heures prestées ne peut, par

exemple, à la fin de la 8^{ème} semaine dépasser 382h ((8X38h) + 78h).

2.2 Période de référence portée à un an

En cas d'annualisation, le nombre d'heures prestées au-delà de la durée moyenne de travail ne peut dépasser, pendant les 3 premiers mois 78 heures et les mois suivants de la période de référence 91 heures.

Dans une entreprise où la durée hebdomadaire de travail est de 38 heures cela signifie que pendant les 13 premières semaines de la période de référence la limite interne est fixée à 78 heures et ensuite, pour le reste de la période de référence augmentée à **91 heures**.

Cette limite peut être portée à 130 heures ou 143 heures maximum. Une procédure doit être respectée à cet effet. Elle varie selon qu'il existe ou non une délégation syndicale dans l'entreprise.

Un certain nombre de CP ont augmenté la limite interne de **91 à 130 heures (ex. : CP 149.01)**

D'autres ont porté la limite interne de **130 à 143 heures**.

■ 3. 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
- travaux nécessités par un accident ou une réparation urgente aux machines et 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, la récupération des heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire de travail peut avoir lieu jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

■ 4. Crédit non récupérable ■

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

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

Ces 91 heures peuvent être portées à 130 ou 143 heures en respectant une procédure similaire à celle prévue pour l'augmentation de la limite interne.

Certains secteurs ont augmenté ce crédit non récupérable à 130h (ex. : CP 126), voire 143h.

Ces heures non récupérées devront donc être payées au lieu d'être récupérées.

■ 5. Sursalaire ■

Le dépassement des limites normales de la durée du travail, journalières et/ou hebdomadaires, 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.

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).

■ 6. Conclusion ■

La modernisation de la flexibilité du 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 secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.