CNT
Conseil National du Travail

NAR
Nationale Arbeidsraad

AVIS N° 2.505

Séance du 27 octobre 2026

Accord de gouvernement 2025-2029 – Annualisation du temps de travail

***

3.615

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

AVIS N° 2.505

Accord de gouvernement 2025-2029 – Annualisation du temps de travail

Par lettre du 23 juillet 2026, monsieur D. Clarinval, ministre de l'Emploi, a demandé l'avis du Conseil national du travail sur les dispositions d'un avant-projet de loi portant l'annualisation du temps de travail et autres modifications diverses en matière de travail à temps partiel et de durée du travail.

Aux termes de l'exposé des motifs, cet avant-projet de loi contient un certain nombre de mesures relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel visant à moderniser le droit du travail et à simplifier les procédures administratives, qui mettent en œuvre l'accord de gouvernement fédéral ou s'y rapprochent étroitement.

Concrètement, les diverses mesures qui figurent dans cet avant-projet de loi portent sur les points suivants :

- l'annualisation du temps de travail en apportant des dérogations structurelles aux limites normales de la durée du travail ainsi que des modifications concernant les horaires de travail à temps partiel variable ;

- l'introduction d'un nouveau motif pour effectuer des heures supplémentaires non volontaires ;

- l'introduction d'un certain nombre de modifications au livre 2 du Code pénal social afin d'y insérer de nouvelles infractions en lien avec les nouvelles mesures introduites.

Un certain nombre de points d'attention à prendre en considération par les partenaires sociaux dans le cadre de leurs travaux sont également joints à la saisine.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail du Conseil.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 27 octobre, l'avis suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

1 Contexte et objet de la saisine

1.1 Contexte

L'accord de gouvernement du 31 janvier 2025 prévoit qu'après concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau cadre légal sera introduit, permettant l'annualisation du temps de travail ou des horaires « accordéon » pour les emplois à temps partiel et à temps plein. Cette annualisation sera mise en place sous réserve de l'accord des travailleurs concernés, sans perte de pouvoir d'achat et avec le choix libre entre récupération du temps de travail ou paiement.

En vue d'exécuter cette mesure, monsieur D. Clarinval, ministre de l'Emploi, a, par lettre du 2 juin 2025, sollicité l'avis du Conseil national du travail sur des propositions de dispositions élaborées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par lettre du 5 mars 2026, le Conseil a pris acte de ces propositions de texte. Il a par ailleurs tenu à assurer le ministre de la disponibilité des partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil national du travail, dans ce dossier. Il a dès lors fait part au ministre de la demande des partenaires sociaux de rester impliqués dans le cadre des développements futurs de ce dossier.

1.2 Objet de la saisine

Par lettre du 23 juillet 2026, monsieur D. Clarinval, ministre de l'Emploi, a demandé l'avis du Conseil national du travail sur les dispositions d'un avant-projet de loi portant l'annualisation du temps de travail et autres modifications diverses en matière de travail à temps partiel et de durée du travail.

Aux termes de l'exposé des motifs, cet avant-projet de loi contient un certain nombre de mesures relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel visant à moderniser le droit du travail et à simplifier les procédures administratives, qui mettent en œuvre l'accord de gouvernement fédéral ou s'y rapprochent étroitement.

Concrètement, les diverses mesures qui figurent dans cet avant-projet de loi portent sur les points suivants :

- l'annualisation du temps de travail en apportant des dérogations structurelles aux limites normales de la durée du travail ainsi que des modifications concernant les horaires de travail à temps partiel variable (chapitre 2) ;

- l'introduction d'un nouveau motif pour effectuer des heures supplémentaires non volontaires (chapitre 3) ;

- un certain nombre de modifications au livre 2 du Code pénal social afin d'y insérer de nouvelles infractions en lien avec les nouvelles mesures introduites (chapitre 4).

Par mail du 14 septembre 2026, la Cellule stratégique du ministre de l'Emploi a communiqué au Conseil une nouvelle version de l'avant-projet de loi. Par rapport à la version initialement reçue par le Conseil, il apparaît que certaines dispositions qui figurent sous la section 1 du chapitre 2 qui est relative aux dérogations structurelles aux limites normales de la durée normale du travail, ont été adaptées. Par ailleurs, les dispositions relatives aux modifications concernant les horaires de travail à temps partiel variable, qui figuraient sous la section 2 du chapitre 2, ont été retirées. L'avis du Conseil est néanmoins sollicité sur ces dispositions.

Cet avant-projet de loi a été approuvé, en première lecture, lors du Conseil des ministres du 18 juillet 2026.

Au cours des discussions relatives à cet avant-projet de loi au sein du gouvernement, plusieurs points d'attention, qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord de gouvernement et revêtent une importance particulière, ont été identifiés. Les partenaires sociaux sont invités à se prononcer à ce sujet dans le cadre de leurs travaux.

Il s'agit des points d'attention suivants :

- le Conseil est invité à élaborer des propositions visant à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;

- le Conseil est invité à formuler les recommandations nécessaires afin de simplifier les obligations administratives des employeurs en matière de travail à temps partiel, sans réduction de la protection des travailleurs à temps partiel involontaire ;

- le Conseil est invité à évaluer le travail à temps partiel involontaire et à formuler les recommandations nécessaires en vue d'une application plus stricte et plus aisée de la réglementation, ainsi qu'à identifier d'éventuelles mesures complémentaires permettant de prévenir les abus et les contournements de celle-ci ;

- le Conseil est invité à formuler un avis sur l'éventuel impact sur le pouvoir d'achat que pourraient engendrer les dispositions de l'avant-projet de loi visant à introduire un nouvel article 20 quinquies dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi qu'à modifier l'article 11 bis de la même loi.

Par lettre du 23 juillet 2026, le Conseil central de l'économie a également reçu une demande d'avis concernant spécifiquement ce dernier point d'attention. Lors de son Bureau du 23 septembre 2026, le CCE a décidé de ne pas traiter cette demande d'avis.

L'avis des partenaires sociaux est attendu, sur l'ensemble des éléments de la saisine, le 30 octobre 2026 au plus tard.

2 Position du Conseil

Le Conseil national du travail a consacré un examen attentif aux textes qui lui ont été soumis pour avis.

Dans ce cadre, il a pu bénéficier des explications utiles des représentants de la cellule stratégique du ministre de l'Emploi et du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Conseil n'a toutefois pas été en mesure d'adopter une position unanime sur les différents éléments de la saisine.

Il tient néanmoins à rappeler qu'il attache de longue date une grande importance à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Il se réfère à ses travaux sur la thématique des congés et en particulier sur la réforme et l'harmonisation de l'ensemble des systèmes existants. Ce thème ne sera pas abordé plus en détails dans la partie commune du présent avis, compte tenu du manque de temps et de la complexité des systèmes de congés existants. Ces travaux de réforme nécessitent en effet des réflexions de longue haleine sans la contrainte d'un timing strict.

2.1 Position des membres représentant les organisations d'employeurs

2.1.1 Avant-projet annualisation individuelle

2.1.1.1 Avant-projet annualisation individuelle du temps de travail

- **Généralités : valeur ajoutée et principes fondamentaux du nouveau régime**

Les membres représentant les organisations patronales se félicitent du fait que le gouvernement reconnaisse la nécessité de mettre en place un régime d'annualisation individuelle du temps de travail.

Aujourd'hui, les entreprises sont confrontées à une grande imprévisibilité des cycles économiques et à des fluctuations soudaines des volumes d'activité, à la concurrence internationale, aux événements géopolitiques, à la hausse des prix de l'énergie, aux perturbations de la chaîne d'approvisionnement… Tous les secteurs économiques sont concernés, et a fortiori les secteurs tournés vers l'avenir, tels que les secteurs clés qui favorisent la transition écologique. Les entreprises doivent nécessairement s'adapter à cette situation et être capables d'y réagir rapidement, afin d'éviter de perdre des commandes, des investissements ou des clients au profit de concurrents étrangers en mesure de réagir avec agilité.

Certaines entreprises connaissent un rythme d'activité cyclique plus prévisible, où les périodes d'activité intense alternent avec des périodes plus calmes.

La solution la plus simple et la plus rapide consiste, comme le prévoit l'avant-projet de loi, à pouvoir faire appel à des travailleurs à temps plein et à temps partiel, disposés à fournir, sur la base d'un accord individuel, un volume de travail plus élevé pendant certaines périodes, puis à réduire leur temps de travail à d'autres périodes de l'année, ce qui permet de conserver la durée hebdomadaire moyenne de travail sur une base annuelle, tout en respectant les limites européennes en matière de durée du travail.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que le dispositif proposé ne répond pas exclusivement aux besoins de flexibilité des entreprises. Les travailleurs peuvent eux aussi tirer parti d'une répartition plus flexible de leur temps de travail. La possibilité d'adapter les prestations de travail aux préférences personnelles, à la situation familiale ou à d'autres besoins en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue justement un plus pour de nombreux travailleurs. L'annualisation du temps de travail n'est donc pas un instrument unilatéral en faveur des employeurs, mais un régime qui ne peut être appliqué qu'avec l'accord mutuel des parties et dont celles-ci peuvent toutes deux tirer profit.

Le nouveau régime proposé d'annualisation individuelle garantit au travailleur un salaire mensuel fixe tout au long de l'année, quel que soit le nombre d'heures effectivement prestées, et permet à l'employeur de recourir moins souvent au chômage temporaire pour raisons économiques, ce qui est également à l'avantage du travailleur qui, pendant les périodes moins chargées, dépendra moins des allocations de chômage temporaire.

Par ailleurs, la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires en dehors des horaires de travail applicables est maintenue. Les travailleurs ne subissent donc aucune perte de pouvoir d'achat.

La réglementation relative au bien-être reste intégralement applicable aux travailleurs occupés dans le cadre de tels régimes.

Les membres représentant les organisations d'employeurs reconnaissent que la réglementation belge comporte déjà un certain nombre de dispositions qui s'écartent de la semaine de travail « modale ». La plupart ont été mises en place à une époque où l'organisation de l'économie était plus prévisible et où les cycles de travail étaient plus faciles à gérer. Il s'agit toutefois de dérogations « collectives », qui s'appliquent à l'ensemble du personnel ou à une catégorie particulière de personnel, et qui peuvent être mises en place par une convention collective ou par une modification du règlement du travail. Dans de nombreux secteurs et entreprises, les syndicats s'opposent par principe à la mise en place de ce qu'on appelle des « régimes de flexibilité ». Leur veto rend impossible le recours à ces régimes ou les rend financièrement inabordables en raison d'exigences financières excessives. De plus, les lourdes procédures pour l'introduction de tels régimes ne constituent pas une solution pour faire face à des fluctuations soudaines, imprévisibles et importantes des niveaux de production ou d'activité.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent à cet égard que la mise en place d'un instrument d'annualisation individuelle n'a pas pour but de modifier ou de contourner les procédures habituelles inhérentes à ces différents régimes de flexibilité. L'annualisation constitue un outil complémentaire à part entière qui peut être mis en œuvre rapidement et sur la base d'un accord mutuel. Ils expriment donc leur soutien à la mise en place de cette annualisation individuelle du temps de travail.

- **<u>Remarques de fond : des conditions et formalités administratives supplémentaires qui alourdissent le système</u>**

Les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent que l'avant-projet de loi, soumis au CNT après première lecture au Conseil des ministres, comporte un certain nombre de modifications par rapport au texte initialement présenté au CNT. Les conditions et formalités supplémentaires ainsi introduites entraînent un alourdissement considérable et disproportionné de la procédure de mise en œuvre et des charges administratives, sans valeur ajoutée démontrable, et compromettent ainsi la rapidité et la flexibilité qui devraient justement caractériser ce régime.

- **Obligations supplémentaires en matière d'information et de concertation**

Avant d'appliquer ce régime pour la première fois, l'employeur doit informer de manière détaillée les organes de concertation existants au sein de l'entreprise ou les travailleurs de cette intention. En outre, l'employeur doit étudier des régimes de travail alternatifs et, lorsque de telles alternatives s'avèrent impossibles, un rapport doit être établi avant que le régime puisse être appliqué.

Ces obligations supplémentaires, qui sont en soi difficilement conciliables avec le principe de participation volontaire individuelle au système, ralentissent non seulement considérablement la mise en œuvre et vont donc à l'encontre de la simplification et de la flexibilité visées, mais elles alourdissent également la charge administrative, sans apporter de valeur ajoutée démontrable. De plus, l'obligation de suivre cette procédure donne l'impression que l'annualisation ne peut être utilisée qu'à titre subsidiaire, après avoir d'abord examiné d'autres régimes de flexibilité.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que l'annualisation doit absolument être un instrument à part entière d'organisation du travail, dont les employeurs et les travailleurs doivent pouvoir évaluer eux-mêmes s'il répond au mieux à leurs besoins, et demandent donc la suppression de ces obligations préalables supplémentaires.

- **Occupation minimale pour les travailleurs à temps partiel**

Une condition minimale supplémentaire est introduite pour les travailleurs à temps partiel : ceux-ci doivent être occupés au moins selon un horaire de travail à mi-temps pour pouvoir bénéficier de ce régime. Les membres représentant les organisations d'employeurs ne voient aucune raison objective justifiant cette distinction entre les travailleurs à temps partiel. Cela exclut un certain nombre de ces travailleurs sans nécessité avérée et les prive, ainsi que leurs employeurs, de la possibilité de répartir de manière plus flexible la durée du travail sur la période de référence, sur la base d'un accord individuel, lorsque cela répond à leurs besoins mutuels. Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent par conséquent la suppression de cette condition minimale supplémentaire.

- **Modification obligatoire du règlement de travail**

Alors que le projet initial prévoyait l'intégration automatique des horaires individuels convenus ou du cadre horaire convenu dans le règlement de travail, le nouvel avant-projet oblige l'employeur à suivre la procédure formelle de modification du règlement de travail conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965, lorsque les horaires convenus ne figurent pas encore dans le règlement de travail ou sortent du cadre de la durée normale du travail qui y est fixé. Cette procédure supplémentaire alourdit et ralentit non seulement la mise en place du régime, mais peut également la bloquer complètement en l'absence d'accord au sein des organes de concertation. Cela est difficilement justifiable pour un régime qui repose sur un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent donc pour que les horaires de travail convenus individuellement puissent être intégrés automatiquement et sans procédure supplémentaire dans le règlement de travail. À titre subsidiaire, ils demandent qu'en l'absence de conciliation au cours de la procédure de modification du règlement de travail, un mécanisme de déblocage soit prévu, de sorte que le régime puisse tout de même entrer en vigueur après l'intervention de l'inspection, par analogie avec la réglementation relative au travail de nuit.

- **Possibilité d'une dérogation sectorielle**

La possibilité est prévue d'exclure l'annualisation individuelle dans le cadre d'une convention collective déclarée d'application générale. L'accès au régime risque ainsi de dépendre du secteur, et des entreprises risquent de ne pas pouvoir bénéficier du nouveau régime. Une telle exclusion sectorielle entraînerait en outre une fragmentation accrue de la réglementation relative au temps de travail et des disparités entre les entreprises en fonction de leur commission paritaire. Cela ne favorise ni la transparence, ni la sécurité juridique, ni la simplification de la réglementation. Par ailleurs, une telle possibilité d'exclusion est difficilement compatible avec la base volontaire sur laquelle repose le système et qui permet à l'employeur et au travailleur d'apprécier eux-mêmes si l'annualisation constitue une organisation du travail adaptée à leur situation. Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent la suppression de cette possibilité d'exclusion.

- **Prolongation des délais de conservation et lieu de conservation**

Le projet initial prévoyait qu'une copie de l'accord et des horaires de travail appliqués devait être conservée dans l'entreprise pendant un an après leur application. Ce délai d'un an s'applique d'ailleurs également à la conservation des horaires de travail variables à temps partiel hors annualisation (article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989).

L'avant-projet porte ce délai de conservation, sans justification suffisante, à cinq ans et exige en outre que ces documents soient conservés sur chaque lieu de travail, ce qui constitue un alourdissement considérable des charges, contraire par ailleurs aux initiatives du gouvernement visant à réduire ces charges.

- **Référence au règlement de travail en cas d'horaires variables**

L'avant-projet initial offrait, en cas d'application d'horaires variables, la possibilité de renvoyer, dans le contrat individuel, au cadre horaire ou aux horaires applicables figurant dans le règlement de travail, outre la possibilité de reprendre intégralement ces horaires dans le contrat. Cette possibilité a été supprimée dans le projet à l'examen. Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que cette possibilité de renvoi aux horaires figurant dans le règlement du travail soit réintroduite.

- **Résumé**

Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent donc au gouvernement de tenir compte de ces préoccupations et, par conséquent, de supprimer ces obligations supplémentaires et de revenir au régime prévu dans l'avant-projet initial.

2.1.1.2 Annualisation individuelle dans le cas d'un travail à temps partiel variable

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont favorables à l'application du régime d'annualisation individuelle aux travailleurs à temps partiel, non seulement ceux ayant un horaire fixe, mais aussi ceux occupés selon un horaire variable.

Cette possibilité répond en effet aux besoins réels tant de l'employeur que du travailleur, y compris ceux ayant un horaire de travail à temps partiel variable (cf. supra). L'extension du champ d'application de l'article 20 quinquies au travail à temps partiel variable constitue donc une valeur ajoutée importante de l'avant-projet.

Afin de renforcer la sécurité juridique et d'éviter toute complexité administrative inutile, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent toutefois que les règles (en matière de formalités) applicables au travail à temps partiel variable, tant dans le champ d'application de l'article 20 quinquies qu'en dehors de celui-ci, soient harmonisées autant que possible et que l'on opte à cet égard pour la règle la moins contraignante sur le plan administratif.

2.1.1.3 Nouveau motif pour les heures supplémentaires non volontaires

L'avant-projet crée un nouveau motif pour les heures supplémentaires non volontaires afin de pouvoir porter la durée maximale du travail à 60 heures par semaine et à 12 heures par jour pour l'exécution de travaux d'entretien sur des installations, pendant leur arrêt, dont les activités, de par leur nature, ne peuvent normalement pas être interrompues.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent pleinement l'introduction de ce nouveau motif. Cela répond en effet à des besoins très spécifiques et exceptionnels dans certaines entreprises et permet d'effectuer, pendant une période déterminée et relativement courte, des travaux de maintenance sur des installations utilisées pour des activités qui, de par leur nature, ne peuvent être interrompues (ou en cas de travail en continu).

Au cours de ces travaux, il doit être possible de travailler très rapidement et de manière intensive, avec un volume de travail élevé, pendant une période clairement définie et relativement courte (généralement quelques semaines), afin de réduire au maximum la durée de ces périodes, tandis que le volume de travail reste régulier le reste de l'année.

La disposition légale ajoute que ces travaux doivent être effectués pendant l'arrêt temporaire des installations. Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent la suppression de cette condition d'arrêt temporaire, étant donné que ces travaux sont certes souvent réalisés pendant l'arrêt temporaire des installations, mais qu'il peut y avoir des exceptions à cette règle.

2.1.1.4 Modification du régime de la « petite flexibilité »

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'avant-projet présenté élargit également les limites de la « petite flexibilité ». Ce régime, prévu à l'article 20 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est un régime « collectif » de durée du travail, mis en place par convention collective ou par le règlement de travail, qui permet, grâce à des horaires fixés à l'avance pour les pics et creux d'activité, de travailler temporairement plus ou moins dans certaines limites journalières et hebdomadaires, à condition que la durée hebdomadaire normale du travail soit respectée en moyenne sur la période de référence. Les limites actuelles de ± 2 heures par jour et de ± 5 heures par semaine, avec des plafonds de 9 heures par jour et de 45 heures par semaine, sont élargies dans l'avant-projet à respectivement ± 4 heures et ± 10 heures, avec des plafonds de 10 heures par jour et de 50 heures par semaine.

Ils soutiennent bien entendu l'élargissement de ces limites, en soulignant toutefois que cette extension ne doit pas se substituer à l'« annualisation individuelle ». Comme expliqué ci-dessus au point 1.1, ces deux régimes ont leur propre valeur ajoutée et raison d'être.

2.1.2 Modifications générales concernant les horaires de travail à temps partiel variables en dehors de l'annualisation : article 11 bis de la loi relative aux contrats de travail

Les membres représentant les organisations d'employeurs se félicitent de la prolongation proposée de la période de référence pour les horaires de travail à temps partiel variables en dehors de l'annualisation. Il est positif que la durée moyenne de travail convenue puisse dorénavant être respectée directement sur une période maximale d'un an, sans qu'une convention collective de travail sectorielle supplémentaire, une modification du règlement de travail ou un arrêté royal ne soit nécessaire à cet effet. Cette mesure offre davantage de flexibilité tant à l'employeur qu'au travailleur et correspond mieux à la réalité des entreprises ainsi qu'à celle d'un marché du travail moderne.

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent par ailleurs que l'employeur et le travailleur puissent désormais conclure, par le biais du contrat de travail à temps partiel individuel, des accords dans le cadre de la variabilité. Cette possibilité constitue une simplification importante et permet de mieux tenir compte des besoins concrets tant de l'entreprise que du travailleur individuel.

2.1.2.1 Remarques concernant le contenu pour ce qui concerne les dispositions sectorielles

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que l'avant-projet de loi peut entraîner une insécurité juridique pour les entreprises relevant d'une convention collective de travail sectorielle qui prévoit déjà à l'heure actuelle une prolongation de la période de référence, mais pour une durée inférieure à un an. Il ressort en effet de l'exposé des motifs que ces conventions collectives de travail ne deviennent pas automatiquement caduques et que l'interprétation de la portée qu'elles continuent d'avoir est laissée à l'appréciation des secteurs concernés.

Cette situation soulève des questions pour les employeurs relevant de ces dispositions. De plus, ces conventions collectives de travail s'accompagnent souvent de conditions ou de procédures supplémentaires qui avaient été introduites à l'époque en lien avec la prolongation de la période de référence légale, alors fixée à un trimestre. Il est important d'éviter que des divergences d'interprétation ou des dispositions sectorielles obsolètes ne limitent la flexibilisation visée.

2.1.2.2 Accords individuels sur le délai de notification de l'horaire de travail

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que, par analogie avec le nouvel article 20 quinquies, l'employeur et le travailleur devraient avoir la possibilité de convenir, par le biais d'un accord individuel, d'un délai de notification plus court, avec un minimum de trois jours ouvrables. Une telle possibilité renforcerait la cohérence du projet de loi et favoriserait davantage la flexibilisation du travail à temps partiel sans porter atteinte à la prévisibilité nécessaire pour le travailleur.

2.1.3 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue une préoccupation majeure tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Ils soulignent que la Belgique figure parmi les pays de l'OCDE les plus performants dans la catégorie « Équilibre entre vie professionnelle et vie privée » de l'indice « Better Life Index » (avec une note de 7,7/10), ce qui la place parmi les pays les mieux classés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Il existe aujourd'hui déjà divers instruments permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Ces membres mentionnent notamment les (très nombreux) régimes de congés et le processus d'harmonisation en cours au sein du CNT. Ils tiennent toutefois à souligner qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne passe pas uniquement par les possibilités de congés, mais tout autant par le fait d'offrir aux travailleurs davantage de possibilités d'adapter leur temps de travail à leur situation personnelle. Dans ce contexte, des instruments tels que les horaires flottants, le régime hebdomadaire alterné, la semaine de quatre jours à temps plein, le droit de demander une formule souple de travail pour l'octroi de soins (CCT n° 162) et le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (CCT n° 161) constituent des instruments utiles. Ces dispositions partent du même principe : un travail viable résulte d'une approche sur mesure, d'une concertation et d'un accord mutuel entre l'employeur et le travailleur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs jugent que l'annualisation individuelle du temps de travail qui est proposée doit également être évaluée dans cette perspective. L'annualisation n'est pas uniquement un outil permettant de mieux s'adapter aux fluctuations économiques ou aux variations du volume de travail, mais elle peut également contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle offre en effet la possibilité de répartir les prestations de travail de manière plus flexible en fonction des besoins tant de l'entreprise que du travailleur et permet de tenir compte des préférences personnelles, des responsabilités familiales et des différentes étapes de la vie.

Il ressort en outre d'une récente étude d'Eurofound intitulée « *Working anytime, anywhere: The quality of working time in the EU* » que les travailleurs attachent une importance toujours plus grande à l'autonomie en matière de temps de travail. Cette étude montre qu'une plus grande participation à l'organisation du temps de travail est associée à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à une réduction de l'épuisement mental et physique et à un risque moindre de burn-out.

Dans cette optique, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent formuler les remarques suivantes :

2.1.3.1 Concernant les horaires flottants

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que le cadre légal relatif aux horaires flottants (la loi du 5 mars 2017) a permis de consolider avec succès une pratique qui existait déjà dans de nombreuses entreprises.

Ils demandent de simplifier l'obligation de reprendre les dispositions relatives aux horaires flottants non seulement dans le règlement de travail mais aussi dans une annexe séparée (article 6/1, § 2 de la loi instituant les règlements de travail), et de la limiter à l'une de ces deux options.

2.1.3.2 Concernant la semaine de quatre jours à temps plein et le régime hebdomadaire alterné

Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent que la semaine de quatre jours à temps plein et le régime hebdomadaire alterné ont été mis en place afin d'offrir aux travailleurs des possibilités supplémentaires d'adapter leur temps de travail à leur situation personnelle. La pratique semble toutefois indiquer que ces deux régimes ne sont utilisés que de manière limitée. Cela s'explique, au moins en partie, par les formalités lourdes qui y sont associées. Ces membres demandent dès lors une simplification administrative de ces formalités. Ils demandent en outre la suppression de la protection contre le licenciement, formulée de manière très large, qui est liée à ces régimes et qui n'est pas clairement limitée dans le temps.

2.1.4 Simplification administrative concernant le travail à temps partiel

Les membres représentant les organisations d'employeurs considèrent qu'il convient de réexaminer les obligations administratives relatives au travail à temps partiel. Celles-ci doivent être adaptées à la réalité du travail et ne doivent pas entraîner de charges administratives disproportionnées. À cet égard, ils mettent en avant trois propositions prioritaires de simplification, sans préjudice des propositions formulées par les organisations d'employeurs dans le cadre du Plan d'action fédéral pour la simplification administrative 2025-2029.

2.1.4.1 Simplification des obligations de mise à disposition des documents sociaux sur chaque lieu de travail dans le cas des travailleurs non sédentaires

L'article 15, alinéa 6, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail impose à l'employeur de tenir une copie du règlement de travail sur chacun des lieux où il occupe des travailleurs. Jusqu'en 2019, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et les services d'inspection considéraient que cette obligation ne s'appliquait pas aux lieux où des travailleurs effectuaient des prestations de courte durée pour des tiers.

Cette interprétation a changé à la suite d'un arrêt de la Cour de cassation du 9 septembre 2019. L'obligation est désormais considérée comme applicable aux lieux de travail extérieurs à l'entreprise même pour des prestations temporaires, au domicile de particuliers ou lors de déplacements. Les employeurs doivent ainsi pouvoir mettre à disposition des travailleurs non sédentaires le règlement de travail, leur contrat de travail à temps partiel et, le cas échéant, leurs horaires variables, sous peine de lourdes sanctions.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent les difficultés considérables que cela engendre dans les secteurs où les déplacements et les changements de lieu de travail, parfois plusieurs fois par jour, sont inhérents aux activités. Il en résulte une charge administrative disproportionnée, alors que l'interprétation antérieure à 2019 n'avait pas engendré de difficultés particulières sur le terrain.

Ils plaident dès lors pour une adaptation de la réglementation permettant de revenir à l'interprétation et à l'application qui prévalaient avant 2019, en ce qui concerne tant le règlement de travail que la copie du contrat de travail à temps partiel qui, conformément à l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Selon eux, la simple possibilité de présenter le règlement de travail sous forme numérique ne constitue pas une solution suffisante, puisqu'une batterie déchargée ou l'absence de connexion à Internet, par exemple, peut empêcher l'accès au document.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent en outre que l'approche actuelle fait reposer, dans la pratique, sur les travailleurs non sédentaires des obligations qui incombent à l'employeur. Ils demandent dès lors que les obligations de mise à disposition du règlement de travail et du contrat de travail à temps partiel soient limitées, pour ces travailleurs, au siège de l'entreprise ou à l'unité d'exploitation dont ils relèvent.

2.1.4.2 Simplification et harmonisation des obligations concernant la communication des emplois vacants aux travailleurs à temps partiel

Les obligations d'informer les travailleurs à temps partiel au sujet des postes vacants et des possibilités d'augmenter leur temps de travail sont régies par différents instruments juridiques, dont les articles 152 et suivants de la loi-programme du 22 décembre 1989, l'arrêté royal du 2 mai 2019 et la CCT n° 35 du 27 février 1981.

La coexistence de ces dispositions rend le cadre réglementaire plus complexe et ne permet pas toujours aux employeurs d'identifier clairement leurs obligations. Cette insécurité juridique est d'autant plus problématique que certaines lacunes peuvent donner lieu au paiement d'une cotisation de responsabilisation.

Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que ces dispositions soient harmonisées, afin de clarifier les obligations applicables et d'éviter une accumulation de procédures ayant des objectifs similaires. L'objectif est de parvenir à un cadre juridique clair et facile à appliquer, sans formalités inutilement complexes.

2.1.4.3 Supprimer les formalités qui font doublon avec les systèmes internes de gestion du temps de travail, ainsi que les formalités pour les travailleurs à temps partiel investis d'un poste de direction ou de confiance

Les articles 157 et suivants de la loi-programme du 22 décembre 1989 imposent différentes formalités concernant la publicité et la conservation des horaires de travail à temps partiel et l'enregistrement des dérogations à ces horaires, sous peine de lourdes sanctions.

Or, de nombreuses entreprises disposent déjà de systèmes informatisés pour la planification, l'enregistrement et le suivi du temps de travail, qui permettent de contrôler le respect de la réglementation. Le maintien de formalités parallèles entraîne donc une duplication des tâches et une mobilisation inutile de ressources administratives.

Les membres représentant les organisations d'employeurs plaident pour que les employeurs soient dispensés des formalités légales redondantes lorsqu'un système interne permet un suivi fiable et vérifiable des prestations de travail et des horaires de travail. Cela permettrait de préserver les possibilités de contrôle tout en réduisant les charges administratives.

En outre, ils demandent que cette formalité relative à la publicité et à la conservation des horaires de travail, ainsi qu'à l'enregistrement des dérogations à ceux-ci, soit supprimée pour les collaborateurs à temps partiel qui sont investis d'un poste de direction ou de confiance, étant donné qu'ils ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail.

2.1.5 Travail à temps partiel involontaire

L'accord de gouvernement prévoit que : « Les règles concernant l'emploi à temps partiel involontaire seront évaluées en vue d'une application plus stricte et plus facilement exécutable. »

Il n'en ressort toutefois pas clairement quelles règles doivent faire l'objet d'une évaluation. Les règles relatives au « travail à temps partiel involontaire » sont, dans la réglementation actuelle, constituées par la conjonction de deux « régimes » :

- d'une part, le statut de travailleur à temps partiel sur le plan du droit du chômage, et l'éventuelle allocation de garantie de revenus (AGR) ;

- d'autre part, les dispositions du droit du travail qui donnent au travailleur à temps partiel la priorité lorsque davantage d'heures sont disponibles auprès de son employeur (la CCT n° 35 du CNT).

En application de la réglementation relative au chômage, il existe trois statuts de travailleurs à temps partiel :

- le travailleur à temps partiel avec maintien des droits

- le travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein

- le travailleur à temps partiel volontaire.

Sous certaines conditions, certains travailleurs à temps partiel (les travailleurs à temps partiel volontaires et les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits) peuvent également prétendre à une allocation de garantie de revenus.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'avant d'évaluer le système du travail à temps partiel involontaire, il convient de quantifier et d'objectiver les données relatives aux trois catégories susmentionnées. De même, il convient de quantifier le recours à l'allocation de garantie de revenus afin de déterminer si cette allocation remplit effectivement ses objectifs.

Une évaluation de ces dispositifs ne pourra avoir lieu qu'une fois ces données quantitatives obtenues.

2.2 Position des membres représentant les organisations de travailleurs

2.2.1 Avant-projet de loi

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont fondamentalement opposés à l'avant-projet de loi portant l'annualisation du temps de travail et autres modifications diverses en matière de travail à temps partiel et de durée du travail, qui a été soumis au Conseil.

Les 15 arguments suivants plaident contre la nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail.

2.2.1.1 La nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail est superflue

Aucune entreprise en Belgique ne peut sérieusement prétendre, à l'heure actuelle, que les besoins de production ne peuvent être satisfaits par les systèmes existants en matière de durée du travail et de flexibilité.

Les possibilités existantes en matière de durée du travail et de flexibilité sont innombrables, en particulier les nombreux systèmes dans lesquels c'est l'employeur qui décide quand et combien de temps le travailleur doit travailler.

On peut citer à titre d'exemple :

- La « petite flexibilité », qui permet, sur décision de l'employeur, de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine (avec une marge de variation de 2 heures en plus ou en moins par jour et de 5 heures en plus ou en moins par semaine) ;

- Les « nouveaux régimes de travail », dans le cadre desquels, à la demande de l'employeur, il est possible de travailler jusqu'à 12 heures par jour et jusqu'à 50 heures par semaine.

  Si la semaine de travail est répartie sur 7 jours de 8 heures, il est même possible de travailler jusqu'à 56 heures par semaine. Ce système permet également de déroger tant à l'interdiction de travailler les jours fériés qu'à celle de travailler le dimanche ;

- Le système du « plus minus conto », initialement conçu pour le secteur automobile. Entretemps, ce dispositif a été étendu à d'autres secteurs ; il permet, à la demande, de travailler jusqu'à 10 heures par jour et jusqu'à 48 heures par semaine, et ce, dans le cadre d'une période de référence pouvant aller jusqu'à 6 ans pour les longs cycles de production ou de développement.

Par ailleurs, il existe des systèmes qui, en théorie, sont mis en œuvre à l'initiative du travailleur, mais pour lesquels c'est finalement l'employeur qui décide. Ainsi, le travailleur est moins bien loti s'il effectue des heures supplémentaires volontaires plutôt que des heures supplémentaires ordinaires. Aucune de ces (360) heures ne donne droit à un repos compensatoire, et la grande majorité d'entre elles ne donne pas non plus droit à une prime.

De plus, dans les systèmes de temps de travail existants, on a déjà fréquemment recours à une période de référence d'un an. Chaque système de réglementation du temps de travail permet d'utiliser une période de référence d'un an ; cela fait partie des négociations entre les partenaires sociaux au sujet de l'introduction ou non du système et de son adaptation à la situation au sein de l'entreprise ou du secteur.

Il est frappant de constater que, depuis 2017, la période de référence pour le régime de temps de travail de la « petite flexibilité » a même été fixée par la loi à un an (ou 12 mois consécutifs). Ce système est largement appliqué dans la pratique.

Voici quelques exemples de secteurs où le système de la « petite flexibilité » est intégré dans une convention collective de travail sectorielle à durée indéterminée :

- Industrie du béton (SCP 106.02) ;
- Entretien du textile (CP 110) ;
- Constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) ;
- Criées où sont vendus les produits de l'agriculture et de l'horticulture (CP 119) ;
- Construction (CP 124) ;
- Ameublement et industrie transformatrice du bois (CP 126) ;
- Institutions de l'enseignement libre subventionné : tant les ouvriers (CP 152, SCP 152.01) que les employés (CP 225) ;
- Commission paritaire auxiliaire pour les employés (CP 200) ;
- Services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité (CP 219) ;
- Industrie hôtelière (CP 302) ;
- Entreprises d'assurances (CP 306) ;
- Grandes entreprises de vente au détail (CP 311) ;
- Gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques (CP 323) ;
- Institutions publiques de crédit (CP 325).

Il va de soi qu'il existe également des secteurs où le système de la « petite flexibilité » est régi par une convention collective de travail conclue pour une durée déterminée, comme, par exemple, au sein de la commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132).

2.2.1.2 Le projet rend la réglementation du temps de travail inutilement complexe

Alors que le ministre de l'Emploi présente ce projet comme permettant de « moderniser le droit du travail » et de « simplifier les procédures administratives », les conséquences concrètes de celui-ci entraîneraient, dans la pratique, d'importantes charges administratives supplémentaires. En effet, il implique la conclusion d'accords individuels entre un travailleur et un employeur sur la réglementation du temps de travail applicable à ce travailleur spécifique au sein de l'entreprise. Dans une PME comptant 10 travailleurs, une réglementation distincte en matière de temps de travail pourrait s'appliquer à chacun d'entre eux.

Les charges administratives augmentent de manière exponentielle lorsqu'il s'agit d'un employeur occupant, par exemple, 50 travailleurs. Comment assurer le bon fonctionnement d'un service donné si chacun de ses travailleurs travaille selon une réglementation totalement différente en matière de durée du travail ? À l'inverse, si l'objectif est d'appliquer un régime spécifique par service/par entreprise, il n'y a aucune raison de retenir un principe individuel.

La nouvelle réglementation proposée en matière de temps de travail permet même d'élaborer un horaire fixe ou variable (ou un cadre de temps de travail) qui n'est pas repris dans le règlement de travail ou qui ne s'inscrit pas (en tout ou en partie) dans le cadre de temps de travail prévu par ce dernier. La simplification n'est manifestement pas l'objectif recherché.

2.2.1.3 Le projet rend la réglementation relative à la durée du travail impossible à contrôler

Il ressort de la section 2 du chapitre 2 de l'avant-projet de loi soumis au Conseil national du travail le 23 juillet 2026 que le cadre de la variabilité convenu individuellement peut déroger au cadre qui est repris, pour les travailleurs à temps partiel ayant un horaire variable, dans le règlement de travail de l'entreprise concernée. La possibilité de dérogation individuelle concerne :

- la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées ;
- les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ;
- la durée du travail journalière minimale et maximale ;
- la manière selon laquelle le travailleur à temps partiel est informé de son horaire de travail ; et
- le délai endéans lequel le travailleur est informé, par l'employeur, de son horaire de travail.

De telles dérogations individuelles rendent, dans la pratique, impossible tout contrôle du temps de travail par les services d'inspection de la Direction générale Contrôle des lois sociales. Les inspecteurs devraient vérifier, pour chaque travailleur, quel « cadre de variabilité » lui est applicable.

Au sein d'une même entreprise, plusieurs travailleurs, voire l'ensemble des travailleurs, pourraient déroger individuellement, et chacun de manière différente, au « cadre de variabilité » repris dans le règlement de travail.

Dans la version de l'avant-projet de loi qui a été transmise au Conseil national du travail le 17 septembre 2026, cette section a été supprimée. Ce texte continue toutefois de permettre la conclusion d'accords individuels prévoyant un horaire fixe ou variable, ou encore un « cadre de la durée du travail » spécifique. C'est même possible lorsque ces horaires ne figurent pas dans le règlement de travail ou s'écartent du « cadre ordinaire du temps de travail ». L'application et le contrôle de la réglementation en deviennent dès lors impraticables.

Par ailleurs, la durée de conservation de l'accord (ou d'une copie de celui-ci), telle que prévue dans la nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail, est limitée à cinq ans après la fin de l'année au cours de laquelle le régime de travail a été appliqué. Or, c'est un délai de prescription de dix ans qui s'applique aux infractions prévues par le Code pénal social. Pour les travailleurs qui introduiraient une plainte après cette période de cinq ans, mais avant l'expiration du délai de prescription de dix ans, les services d'inspection ne pourraient plus intervenir en matière de durée du travail. La proposition revient ainsi à entraver délibérément le travail des services d'inspection.

Enfin, la proposition ne prévoit aucune obligation d'enregistrement du temps de travail. Par conséquent, les inspecteurs ne pourront pas davantage vérifier si les données figurant sur les fiches de paie correspondent effectivement au temps de travail réellement presté.

2.2.1.4 Le projet entraîne une perte considérable de pouvoir d'achat

La nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail entraîne une perte considérable de pouvoir d'achat, et ce malgré les termes très clairs de l'accord de gouvernement fédéral 2025-2029 : « *Cette annualisation sera mise en place sous réserve de l'accord des employés concernés, sans perte de pouvoir d'achat et avec le choix libre entre récupération du temps de travail ou paiement.* »

Ni l'avant-projet de loi soumis au Conseil national du travail par lettre du 23 juillet 2026, ni la version de cet avant-projet de loi qui a été transmise au Conseil le 17 septembre 2026, ne contiennent la moindre mesure ou disposition destinée à compenser cette perte de pouvoir d'achat.

L'ampleur réelle de cette importante perte de pouvoir d'achat peut être illustrée au moyen des exemples suivants.

Cas A

David travaille à temps plein (dans un régime de 40 heures par semaine assorti de jours de réduction du temps de travail), avec un salaire horaire de 20,00 euros ; pendant les mois de forte activité, il effectue en moyenne 10 heures supplémentaires non volontaires par mois.

Si ces heures ne sont pas récupérées au cours du trimestre (au choix du travailleur ou pour toute autre raison), ces 10 heures supplémentaires non volontaires procurent à David un gain de pouvoir d'achat de 255,18 euros par mois (calculé sur la base d'un sursalaire de 50 %, d'un précompte professionnel de 46,44 % et d'un avantage fiscal de 57,75 %).

La nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail permettrait à David de fournir de telles prestations pendant six mois et d'être ensuite contraint par son employeur, durant les six autres mois de l'année, de travailler en moyenne dix heures de moins que sa durée normale de travail à temps plein.

Il en résulte que les 60 heures supplémentaires non volontaires prestées au total sont lissées sur la période de référence d'un an et tombent dans les limites de la nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail. Ces heures ne sont dès lors plus considérées comme des heures supplémentaires non volontaires.

En conséquence, David perd **1.531,07 euros** de pouvoir d'achat.

Représentation schématique :

	1 mois		**6 mois**	
	Heures supplémentaires non volontaires	**Annualisation**	**Heures supplémentaires non volontaires**	**Annualisation**
Salaire brut	200,00	0,00	1.200,00	0,00
Sursalaire brut (50 %)	100,00	0,00	600,00	0,00
Cotisations sociales personnelles (13,07 %)	39,21	0,00	235,26	0,00
Salaire imposable	260,79	0,00	1.564,74	0,00
Précompte professionnel (46,44 %)	121,11	0,00	726,67	0,00
Avantage fiscal (57,75 %)	115,50	0,00	693,00	0,00
Salaire net	**255,18**	**0,00**	**1.531,07**	**0,00**

Par ailleurs, ces 60 heures supplémentaires (payées à 150 %) donnent droit à un simple pécule de vacances de 144,02 euros (bruts) et à un double pécule de vacances de 138,00 euros (bruts). Ce simple pécule de vacances calculé sur la rémunération variable doit également être pris en compte dans la base de calcul des simple et double pécules de vacances de l'année suivante. David perd ainsi l'ensemble de ces rémunérations, ce qui aurait également un impact négatif sur le calcul de ses droits sociaux (maladie, chômage, pension).

Dans un autre scénario, même si les 60 heures supplémentaires non volontaires prestées au-delà des 40 heures par semaine ne sont pas lissées au cours de la période de référence d'un an, David subit malgré tout une perte de pouvoir d'achat puisqu'il perd à la fois le sursalaire et l'avantage fiscal. En effet, selon l'exposé des motifs, « Si, en revanche, il a effectué plus d'heures de travail que la durée hebdomadaire normale de travail en raison de l'application de ce régime de travail, il a droit à la rémunération correspondant à ces heures de travail supplémentaires sans qu'un sursalaire soit dû. » Les heures supplémentaires prestées durant la période creuse ne constituent des heures supplémentaires bénéficiant des avantages habituels que lorsqu'elles sont effectuées en dehors de l'horaire d'annualisation communiqué préalablement et qu'elles répondent aux conditions d'un régime d'heures supplémentaires valable. Contrairement à la situation existant en l'absence d'annualisation, le paiement d'un sursalaire n'est donc pas systématiquement garanti.

Cas B

Kim travaille à temps partiel à quatre cinquièmes (30 heures par semaine réparties sur 4 jours par semaine), selon un horaire fixe et un régime de travail fixe. Son salaire horaire s'élève à 20,00 euros.

Pendant la période de forte activité, elle effectue, sur une base volontaire, 17 heures supplémentaires par mois, sans dépasser les limites applicables aux travailleurs à temps plein dans l'entreprise. Après déduction d'un crédit de 12 heures par mois civil, il subsiste 5 heures de prestations supplémentaires ouvrant droit à un sursalaire.

La nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail permettrait à Kim d'effectuer chaque mois, pendant six mois, 17 heures de prestations supplémentaires, après quoi elle pourrait être contrainte par son employeur, durant les six autres mois de l'année, de travailler en moyenne 17 heures de moins que son horaire normal à temps partiel.

Il en résulte que les 102 heures de prestations supplémentaires sont lissées sur l'ensemble de la période de référence d'un an et que les 30 heures de prestations supplémentaires ouvrant théoriquement le droit à un sursalaire ne sont plus considérées comme des prestations supplémentaires donnant droit à ce sursalaire.

Kim perd de ce fait **1.641,45 euros** de pouvoir d'achat.

Représentation schématique :

	1 mois		**6 mois**	
	Prestations supplémentaires	**Annualisation**	**Prestations supplémentaires**	**Annualisation**
Salaire brut	340,00	0,00	2.040,00	0,00
Sursalaire brut (50 %)	50,00	0,00	300,00	0,00
Cotisations sociales personnelles (13,07 %)	50,97	0,00	305,84	0,00
Salaire imposable	339,03	0,00	2.034,16	0,00
Précompte professionnel (36,34 %)	123,20	0,00	739,21	0,00
Avantage fiscal (57,75 %)	57,75	0,00	346,50	0,00
Salaire net	**273,58**	**0,00**	**1.641,45**	**0,00**

Par ailleurs, ces 102 heures complémentaires et ces 30 heures de sursalaire (50%) donnent droit à un simple pécule de vacances de 187,27 euros (bruts) et à un double pécule de vacances de 179,40 euros (bruts). Ce simple pécule de vacances calculé sur la rémunération variable doit également être pris en compte dans la base de calcul des simple et double pécules de vacances de l'année suivante. Kim perd ainsi l'ensemble de ces rémunérations, ce qui aurait également un impact négatif sur le calcul de ses droits sociaux (maladie, chômage, pension).

Cas C

Dorine travaille à temps partiel à raison de 24 heures par semaine, dans le cadre d'un horaire de travail variable et d'un régime de travail variable. Le temps contractuel moyen doit être respecté sur une période de référence d'un trimestre. Son salaire horaire s'élève à 20,00 euros. Pendant les périodes de forte activité, elle preste, par trimestre, 51 heures de plus que le temps contractuel moyen, sans dépasser les limites applicables aux travailleurs à temps plein dans l'entreprise. Après déduction d'un crédit de 42 heures par trimestre, il reste 9 heures de prestations supplémentaires donnant droit à un sursalaire (50 %).

La nouvelle réglementation proposée en matière de temps de travail prévoit que Dorine puisse effectuer 102 heures supplémentaires pendant 6 mois, après quoi son employeur pourra l'obliger à travailler, pendant les périodes de plus faible activité à l'échelle de l'année (c'est-à-dire, par hypothèse, les 6 mois suivants), 102 heures de moins que le temps contractuel moyen.

De ce fait, les 102 heures de prestations supplémentaires sont lissées sur la période de référence d'un an, et les 18 heures de prestations supplémentaires qui, en théorie, donnent droit à un sursalaire, ne sont plus considérées comme des prestations supplémentaires ouvrant le droit à ce sursalaire.

Par ailleurs, ces 102 heures de prestations supplémentaires et ces 18 heures de sursalaire donnent droit à un simple pécule de vacances « variable » de 177,67 euros (bruts) et à un double pécule de vacances « variable » de 170,20 euros (bruts). Ce simple pécule de vacances calculé sur la rémunération variable doit également être pris en compte dans la base de calcul des simple et double pécules de vacances de l'année suivante. Dorine perd ainsi l'ensemble de ces rémunérations, ce qui aurait également un impact négatif sur le calcul de ses droits sociaux (maladie, chômage, pension).

À noter que Dorine termine parfois le trimestre en ayant presté moins d'heures que le temps contractuel moyen. La rémunération qui lui a été versée reste acquise. La nouvelle réglementation proposée en matière de temps de travail prévoit que l'employeur de Dorine puisse lui imposer d'effectuer des prestations au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail et l'obliger à travailler moins d'heures que la durée hebdomadaire normale, de manière à respecter le temps contractuel moyen sur une période d'un an. Dorine perd donc la rémunération liée aux heures non prestées en fin de trimestre.

Cas D

Samira travaille à temps partiel à raison de 30 heures par semaine, dans le cadre d'un régime de travail fixe. Son salaire s'élève à 2600 euros par mois. En raison d'un pic d'activité, son employeur lui propose un CDD visant à augmenter son temps de travail à 38 heures par semaine pendant 3 mois, ce qui représente 104 heures de travail en plus. Ce CDD lui octroie un salaire de 693,33 euros par mois. À noter que l'employeur aurait pu également lui proposer un avenant à son contrat de travail initial, ce qui reviendrait à peu près au même au niveau salarial.

La nouvelle réglementation proposée en matière de temps de travail prévoit que Samira puisse effectuer 104 heures de travail supplémentaires, après quoi son employeur pourra l'obliger à travailler, pendant les mois suivants, 104 heures de moins que la durée hebdomadaire normale. De ce fait, les 104 heures sont lissées sur la période de référence d'un an.

Samira perd ainsi l'ensemble des rémunérations liées à l'augmentation temporaire de la durée du travail : non seulement le salaire mensuel (2080 euros bruts), mais aussi le pécule de vacances qui y est lié (319,07 euros bruts), voire d'éventuels autres avantages (par exemple, des chèques-repas). Ceci aura également un impact négatif sur le calcul de ses droits sociaux (maladie, chômage, pension).

2.2.1.5 Le projet ne prévoit pas le libre choix entre repos compensatoire et paiement

L'accord de gouvernement fédéral 2025-2029 prévoit toutefois clairement que : « *Cette annualisation sera mise en place sous réserve de l'accord des employés concernés, sans perte de pouvoir d'achat et avec le choix libre entre récupération du temps de travail ou paiement.* »

Ni l'avant-projet de loi soumis au Conseil national du travail par lettre du 23 juillet 2026, ni la version de cet avant-projet de loi qui a été transmise au Conseil le 17 septembre 2026, ne contiennent de dispositions à ce sujet.

2.2.1.6 Le projet ne prévoit pas d'enregistrement obligatoire du temps de travail

Sur ce point également, l'accord de gouvernement fédéral 2025-2029 est parfaitement clair : « *Cette annualisation sera mise en place sous réserve de l'accord des employés concernés, sans perte de pouvoir d'achat et avec le choix libre entre récupération du temps de travail ou paiement. Lorsque cela est possible, un système d'enregistrement du temps de travail sera mis en place.* »

L'introduction d'un système général d'enregistrement du temps de travail constitue une obligation européenne. Comme indiqué dans l'avis n° 2.499 du Conseil national du travail du 30 septembre 2026, une mise en œuvre rapide et complète de l'obligation européenne permettrait non seulement à la Belgique de se conformer au droit européen, mais également au gouvernement de faire savoir qu'il prend au sérieux la sécurité et la santé des travailleurs.

En outre, l'annualisation du temps de travail, qui implique que le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail ne peut être vérifié qu'au terme d'une période de référence d'un an, requiert nécessairement que le temps de travail quotidien de chaque travailleur soit enregistré au moyen d'un système (électronique) objectif, fiable et accessible.

2.2.1.7 Le projet repose de manière trompeuse sur l'hypothèse qu'il n'existe aucun déséquilibre de pouvoir entre l'employeur et le travailleur dans la relation de travail

L'existence d'un déséquilibre dans la relation de travail entre le travailleur et l'employeur constitue un principe fondamental du droit du travail. Dès lors que l'employeur occupe une position économiquement et financièrement plus forte dans une relation hiérarchique au sein de laquelle il exerce une autorité sur le travailleur, il appartient au législateur de protéger ce dernier.

La nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail ne tient absolument pas compte de cette réalité.

Le projet repose sur l'existence fictive d'un équilibre entre l'employeur et le travailleur : pour adhérer au système envisagé, il suffit qu'un accord individuel soit conclu entre l'employeur et le travailleur.

Il est à prévoir que, si la nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail devait être adoptée, les employeurs insèreraient systématiquement des clauses types dans les nouveaux contrats de travail ou dans des avenants aux contrats de travail existants. En raison du déséquilibre de pouvoir, les demandeurs d'emploi et les travailleurs devront se déclarer prêts à adhérer au système.

2.2.1.8 Le projet détériore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

C'est à l'employeur qu'il reviendrait, dans ce système, de déterminer unilatéralement quand et pendant combien de temps le travailleur travaille. Rien n'est prévu pour permettre au travailleur lui-même de décider de travailler moins, par exemple au cours de la semaine où il a la garde de ses enfants. Le travailleur n'aurait pas voix au chapitre à ce sujet.

Ni l'avant-projet de loi soumis au Conseil national du travail par courrier du 23 juillet 2026, ni la version de cet avant-projet transmise au Conseil national du travail le 17 septembre 2026 ne contiennent de disposition visant à introduire une consultation obligatoire des travailleurs, voire une obligation d'obtenir l'accord des travailleurs, lors de l'élaboration des horaires de travail variables.

Il existe d'autres systèmes d'organisation du temps de travail qui permettent au travailleur de déterminer lui-même, dans un cadre préalablement défini, quand il travaille et pendant combien de temps. Ainsi, dans le système collectif des « horaires flottants », le travailleur peut déterminer lui-même le début et la fin de ses prestations de travail ainsi que ses pauses, pour autant qu'il respecte les plages fixes et les plages mobiles prévues. Dans ce cadre, des journées de travail comportant un maximum de 9 heures et des semaines de travail comportant un maximum de 45 heures sont possibles.

Il existe en outre le système du « régime hebdomadaire alterné », qui est davantage conçu pour répondre aux besoins des parents séparés. Dans ce système, le régime de travail à temps plein est organisé selon un cycle de deux semaines consécutives, qui permet de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, pour autant que les prestations effectuées durant la première semaine soient compensées par celles effectuées durant la seconde semaine. Ainsi, un travailleur à temps plein bénéficiant d'un régime hebdomadaire alterné peut, par exemple, travailler 45 heures la première semaine et 31 heures la seconde semaine (ou inversement). Pendant l'application de ce régime, le travailleur à temps plein exécute ses prestations selon un horaire fixe établi sur un cycle (succession d'horaires journaliers selon un ordre fixe, qui est déterminé par une convention écrite conclue entre l'employeur et le travailleur), les prestations devant se situer dans le cadre prévu par le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné.

Selon une enquête récemment publiée[1], près de deux tiers des employés interrogés ont indiqué souhaiter déterminer eux-mêmes leurs heures de travail. Le projet soumis va directement à l'encontre de cette aspiration exprimée par la grande majorité des travailleurs concernés.

Au contraire, la réglementation proposée en matière de durée du travail risque d'être appliquée en lieu et place d'autres modes de flexibilité du travail à temps partiel, tels que les heures complémentaires ou les avenants d'augmentation temporaire de la durée du travail, qui présentent justement un caractère volontaire.

Enfin, le projet impose au travailleur qui souhaite quitter le système, par exemple afin de bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de respecter un délai de préavis de deux mois avant l'expiration de la durée de validité de l'accord initial afin de pouvoir mettre fin à ce régime et revenir à un rythme de travail normal. Ainsi, lorsqu'un travailleur a besoin de davantage de sécurité et de prévisibilité dans sa vie professionnelle en raison de circonstances imprévues dans sa vie privée, il ne doit pas seulement avoir la chance que l'accord initial arrive à échéance, mais il doit également observer un préavis de deux mois.

Une telle exigence empêche de réagir de manière adéquate, et surtout en temps utile, à des besoins imprévus se manifestant dans la vie privée.

2.2.1.9 Le projet ne constitue pas une solution pour les travailleurs en situation de handicap

Le système d'annualisation proposé est conçu de telle manière que ce n'est pas le travailleur (la personne en situation de handicap) qui détermine quand il doit travailler davantage ou moins, mais bien l'employeur. Il ne tient aucunement compte, par exemple, d'éventuels examens médicaux que la personne en situation de handicap doit passer.

Si l'objectif est de permettre à la personne en situation de handicap de décider elle-même quand et combien de temps elle travaille, le système des horaires dits flottants apparaît, par exemple, plus approprié, étant donné que c'est le travailleur lui-même qui y décide quand il travaille davantage ou moins.

---

1 https://www.standaard.be/binnenland/helft-bedienden-wil-geen-nine-to-five-meer/161731624.html

Un tel système d'organisation du temps de travail est incompatible avec l'objectif de garantir un revenu stable aux travailleurs en situation de handicap.

2.2.1.10 Le projet porte un coup supplémentaire aux travailleurs en temps partiel involontaire

Les travailleurs en temps partiel involontaire sont des travailleurs qui souhaitent travailler à temps plein, mais auxquels ni leur employeur, ni aucun employeur du secteur dans lequel ils recherchent un emploi, ne propose un contrat de travail à temps plein.

La nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail s'applique également aux travailleurs occupés au moins à mi-temps.

Étant donné que, dans ce système, l'ensemble des heures supplémentaires que ces travailleurs à temps partiel seront contraints d'effectuer (jusqu'à 12 heures par jour et jusqu'à 48 heures par semaine – voire 60 heures par semaine dans les entreprises qui fonctionnent en continu) seront simplement compensées à un autre moment, ces travailleurs ne pourront plus faire usage du mécanisme prévu par la CCT n° 35, qui leur permet de demander un contrat comportant davantage d'heures de travail dès que l'horaire convenu contractuellement est dépassé d'au moins une heure pendant un trimestre.

Dans l'avant-projet de loi soumis au Conseil national du travail le 23 juillet 2026, il est prévu d'appliquer le système aux travailleurs à temps partiel occupés selon des horaires variables. Pour ces travailleurs, le projet rendrait quasiment impossible la combinaison de leur emploi à temps partiel avec un autre emploi à temps partiel, puisqu'ils ne seraient informés de leur horaire individuel que sept jours ouvrables à l'avance voire moins encore (dans le pire des cas, trois jours ouvrables seulement).

Les travailleurs à temps partiel qui ne savent que sept jours ouvrables à l'avance voire moins encore (dans le pire des cas, trois jours ouvrables seulement) s'ils pourront effectivement travailler, et s'il s'agit d'une demi-journée de travail, d'une journée de 12 heures ou de toute autre durée intermédiaire, ou encore d'une semaine de 48 heures (voire de 60 heures dans les entreprises qui fonctionnent en continu), ne pourront d'aucune manière, en raison de cette variabilité et du manque de prévisibilité, combiner un emploi à mi-temps avec un autre emploi à temps partiel afin de tenter de parvenir à un revenu décent.

2.2.1.11 Le projet a un impact négatif sur la santé des travailleurs

Le projet aurait pour conséquence d'obliger les travailleurs à prester, pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois consécutifs, de longues journées de travail. Ce n'est qu'au terme de la période de référence d'un an que les heures prestées en plus devraient être compensées par des périodes durant lesquelles moins d'heures seraient prestées.

Il est scientifiquement établi que des journées de travail structurellement longues augmentent le risque d'erreurs, d'accidents du travail, de diminution de la concentration, de troubles du sommeil, de burn-out, d'absentéisme pour maladie et d'incapacité de travail de longue durée.

Des études montrent que de longues heures de travail peuvent être associées à une augmentation de 13 % du risque de maladie coronarienne et à une augmentation de 33 % du risque d'accident vasculaire cérébral.

La recherche démontre que le risque d'affections graves augmente à mesure que les longues durées de travail deviennent structurelles. Or, la nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail facilite précisément l'intégration structurelle de telles longues durées de travail.

En outre, la nouvelle réglementation proposée ne contient aucune garantie de prévention concrète concernant les risques précités. Elle prévoit uniquement une obligation d'information portant notamment sur les mesures de sécurité nécessaires et les mesures de protection visant à prévenir l'absentéisme pour cause de maladie lié au stress professionnel. Cette obligation d'information n'implique toutefois aucune obligation de mettre effectivement en œuvre des mesures de prévention concrètes.

Selon les données d'IDEWE et d'Acerta, les troubles psychiques et les affections musculosquelettiques figurent parmi les principales causes d'absentéisme.

Des journées de travail structurellement longues sont susceptibles d'aggraver ces deux problématiques : une charge de travail prolongée réduit les possibilités de récupération, tandis que la fatigue influence négativement la posture physique, l'attention et le risque d'erreur.

Il est permis de se demander comment la nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail pourrait être conciliée avec l'objectif du gouvernement de réduire le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée.

2.2.1.12 Le projet sape la protection collective en matière de durée du travail

L'application du système proposé dépendrait exclusivement d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur. La durée du travail, qui constitue pourtant l'un des éléments les plus fondamentaux des conditions de travail, serait ainsi soustraite à la concertation sociale.

Or, la durée du travail relève traditionnellement du cœur même du droit collectif du travail. C'est ce qui ressort notamment du fait que la toute première convention de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Convention n° 1 de 1919, portait précisément sur la durée du travail dans l'industrie.

L'avant-projet de loi ne prévoit qu'une obligation d'information limitée à l'égard du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale et, en dernier ressort, des travailleurs. Cette obligation d'information paraît, en outre, d'une portée limitée, puisque l'employeur peut décider de manière autonome que d'éventuels régimes de travail alternatifs ne sont pas réalisables, sans qu'un véritable contrôle ni une procédure de concertation effective ne soient prévus.

L'avant-projet de loi semble également avoir été rédigé de telle manière que le rapport à établir dans le cadre de cette obligation d'information ne doit pas nécessairement être conservé. Il ne semble en tout cas être prévu aucune sanction spécifique en cas de non-rédaction ou de non-conservation de ce rapport.

Une simple obligation d'information peut difficilement être considérée comme une alternative valable à la concertation sociale. Particulièrement en matière de durée du travail, la concertation sociale constitue un mécanisme essentiel pour assurer une protection collective aux travailleurs et garantir un équilibre entre les intérêts de l'employeur et ceux du travailleur.

2.2.1.13 Le projet n'offre aucune protection aux travailleurs qui ne souhaitent pas participer au système

L'avant-projet de loi contient quelques sanctions spécifiques, notamment en cas de communication tardive des horaires individuels, de non-conservation de l'accord requis ou de non-respect de certaines obligations d'information. Il va de soi que de telles sanctions sont nécessaires.

Ce qui fait cependant totalement défaut, c'est une protection effective des travailleurs qui ne souhaitent pas adhérer au nouveau système ou qui souhaitent y mettre fin ultérieurement.

L'avant-projet de loi ne prévoit en effet aucune sanction spécifique à l'encontre des employeurs qui désavantageraient, exerceraient des pressions sur ou iraient jusqu'à licencier un travailleur parce que celui-ci refuse d'adhérer au système ou souhaite mettre fin à son application.

La disposition selon laquelle « L'employeur ne peut contraindre le travailleur à conclure une convention visée à l'alinéa premier, ni le soumettre à un traitement défavorable en raison de son refus de conclure une telle convention » n'offre en elle-même pas une protection suffisante. En l'absence d'une sanction effective, proportionnée et dissuasive, cette disposition demeure largement symbolique.

Une interdiction qui n'est assortie d'aucun mécanisme de sanction exécutoire est en effet dépourvue de l'effet dissuasif nécessaire et n'offre aux travailleurs qu'une sécurité juridique limitée. Dans ce sens, la disposition risque de ne constituer rien de plus qu'une déclaration de principe dépourvue de valeur ajoutée sur le plan pratique.

En outre, cette protection ne concerne que les travailleurs qui refusent d'adhérer au système. Les travailleurs qui acceptent initialement le système mais qui souhaitent ensuite y mettre fin ne relèvent même pas du champ d'application de cette disposition.

2.2.1.14 Dans la pratique, les travailleurs peuvent difficilement quitter le système

Bien que le régime proposé soit présenté comme volontaire, l'avant-projet rend particulièrement difficile toute sortie du système pour les travailleurs.

En effet, un travailleur qui constate peu après son adhésion au système que celui-ci est incompatible avec sa vie privée, sa vie familiale ou ses obligations sociales n'a pas la possibilité de mettre immédiatement fin à sa participation. Selon l'avant-projet, la convention ne peut être résiliée que moyennant un préavis écrit notifié à la fin de la période de référence en cours, en respectant en outre un préavis d'au moins deux mois.

Dans la pratique, cela signifie qu'un travailleur qui conclut, après un mois seulement, que le système n'est pas faisable pour lui, peut rester lié à ce dispositif pendant près d'une année entière. Ce principe vaut à condition de transmettre le préavis écrit requis dans les délais.

Même les modalités de ce préavis soulèvent des interrogations. Lorsque le travailleur remet son préavis en mains propres, il existe par exemple un risque que l'employeur refuse d'en accuser réception.

Même les travailleurs qui constatent plus tard que le système ne répond plus à leurs attentes restent soumis à un préavis d'au moins deux mois. Une telle contrainte est difficilement conciliable avec le caractère volontaire sur lequel le système prétend reposer.

Il est d'autant plus surprenant que l'avant-projet ne prévoit pas explicitement la possibilité de résilier la convention à tout moment d'un commun accord. Pour un dispositif présenté comme un instrument de flexibilité et de liberté de choix, une telle rigidité se justifie difficilement.

2.2.1.15 La nouvelle réglementation proposée en matière de durée de travail favorise le travail précaire

La nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail favorise le travail précaire. Le projet peut également s'appliquer aux travailleurs intérimaires, à condition que le contrat de travail intérimaire ait une durée d'au moins un an.

Le travail intérimaire est une forme spécifique de travail visant à exécuter temporairement une activité professionnelle. La proposition d'avant-projet de loi encourage la conclusion de contrats de travail intérimaire d'une durée d'au moins un an. Le principe selon lequel le travail intérimaire doit conserver son caractère temporaire est expressément consacré par la directive européenne 2008/104 du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire et ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Compte tenu des risques inhérents aux relations de travail triangulaires, il convient de veiller au respect de leur caractère temporaire.

Pour la plupart des motifs pouvant être invoqués pour recourir au travail intérimaire, la durée maximale de la mission est limitée à six mois.

C'est notamment le cas pour :

- le remplacement d'un travailleur fixe dont le contrat de travail a été résilié pour motif grave ou par licenciement avec préavis ;

- le remplacement d'un travailleur fixe dont le contrat de travail a pris fin pour un motif autre que le licenciement pour motif grave ou avec préavis ;

- la gestion d'un surcroît temporaire de travail (entreprises sans délégation syndicale) ;

- l'exécution d'un travail exceptionnel (généralement, la durée maximale est limitée à 3 mois pour ce motif) ;

- - la mise à disposition d'un travailleur intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice pour pourvoir un poste vacant, dans la perspective d'un engagement définitif en cas d'évaluation positive.

En ce sens, l'avant-projet de loi ignore totalement la réglementation relative au travail intérimaire, ainsi que l'objectif sous-jacent de ce régime. Il incite en outre les employeurs à contourner les motifs imposés par la loi pour pouvoir recourir au travail intérimaire.

2.2.1.16 Conclusion

Les membres représentant les organisations des travailleurs s'opposent fondamentalement à la nouvelle réglementation proposée en matière de durée du travail, telle qu'elle figure dans l'avant-projet de loi soumis au Conseil concernant l'annualisation du temps de travail et diverses modifications relatives au travail à temps partiel et à la durée du travail.

Pour les raisons exposées ci-dessus, la proposition sape la protection collective des travailleurs, affaiblit le rôle de la concertation sociale en matière de durée de travail, n'offre aucune garantie suffisante contre les abus et ne prévoit pas une protection adéquate pour les travailleurs qui ne souhaitent pas participer au système ou qui entendent y mettre fin.

Les membres représentant les organisations des travailleurs estiment donc que le régime proposé n'a pas sa place dans le cadre du droit du travail belge et qu'il ne doit donc pas être instauré.

La présente évaluation porte sur l'ensemble de l'avant-projet de loi qui a été soumis, y compris sur le chapitre 2 relatif à l'annualisation du temps de travail, et plus particulièrement la sous-section 2 concernant la modification du régime de « petite flexibilité » et la section 2 relative aux modifications apportées au régime des horaires variables à temps partiel. Les mêmes objections s'appliquent également au chapitre 3, qui prévoit l'introduction d'un nouveau motif justifiant l'exécution d'heures supplémentaires involontaires.

Compte tenu des conséquences considérables de ces mesures sur l'organisation du travail, la durée du travail et la protection des travailleurs, les membres représentant les organisations des travailleurs demandent le retrait pur et simple de l'avant-projet. Il convient notamment de s'en tenir au principe selon lequel toute modification de la durée du travail ne peut intervenir que dans un cadre reposant sur une véritable concertation sociale, une protection effective des travailleurs et des garanties contraignantes contre les abus.

2.2.2 Réponses et questions complémentaires

2.2.2.1 Propositions visant à améliorer le lien entre le travail et la vie privée

Les membres représentant les organisations de travailleurs formulent les propositions suivantes (liste non exhaustive) pour améliorer le lien entre le travail et la vie privée :

Sur le plan du temps de travail :

- Une loi-cadre pour une réduction collective du temps de travail, consacrant juridiquement le fait qu'une semaine de travail à temps plein plus courte (jusqu'à 32 heures par semaine), avec maintien du salaire et embauches compensatoires, soit exclue de la norme salariale ;

- La réorientation des subventions accordées pour le travail de nuit, le travail en équipes et les heures supplémentaires vers une réduction collective du temps de travail dans tous les secteurs, comme un investissement préventif en faveur de carrières faisables ;

- L'amélioration du système des horaires variables, entre autres en prévoyant que les ouvriers aient également droit à des horaires variables lorsque ceux-ci sont prévus pour les employés, sauf dans les environnements de production où c'est irréalisable pour des raisons organisationnelles. Malheureusement, on constate aujourd'hui que ce sont principalement les employés qui peuvent bénéficier d'horaires variables, alors que cette mesure pourrait également constituer un bon moyen, pour de nombreux ouvriers, d'améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il convient en outre de préciser qu'une telle initiative législative ne peut en aucun cas servir de prétexte pour restreindre les horaires variables dont bénéficient les employés.

- Ouvrir également aux travailleurs à temps partiel le droit de demander une semaine de quatre jours ou une semaine de travail en alternance.

- L'instauration d'un plafond de 40 heures de prestations de travail par semaine et par travailleur (y compris les heures complémentaires et les heures supplémentaires et y compris lorsque ces prestations sont effectuées pour plusieurs employeurs) ;

- Un délai de notification obligatoire d'au moins 14 jours ouvrables pour l'horaire de travail individuel des travailleurs occupés selon un horaire de travail variable ;

- Interdire l'exécution de prestations de travail lorsqu'aucun système électronique d'enregistrement du temps de travail accessible, objectif et fiable, n'est effectivement appliqué ;

- Étendre le mécanisme automatique de responsabilisation en matière de contrats journaliers successifs dans le travail intérimaire à tous les contrats successifs de moins de 1 semaine, tant dans le cadre du travail intérimaire qu'en dehors de celui-ci ;

- Supprimer le crédit d'heures complémentaires en cas de travail à temps partiel et réintroduire un seuil minimum correspondant à 1/3 de la durée d'un emploi à temps plein pour le travail à temps partiel ;

- Chaque heure complémentaire, chaque heure prestée en plus de la durée de travail hebdomadaire convenue doit donner droit à un sursalaire et à un repos compensatoire ;

- Tous les travailleurs doivent bénéficier d'un droit contraignant à la déconnexion ;

- Une limitation plus stricte et un contrôle renforcé de la durée maximale du travail, en supprimant les échappatoires offertes par les statuts particuliers, le faux travail indépendant, le travail de plateforme et les dérogations en matière de repos compensatoire, et en reconnaissant comme temps de travail l'ensemble du temps durant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

Sur le plan du bien-être :

- Extension de la contribution au fonds « retour au travail » aux employeurs comptant plus de cinq travailleurs, y compris l'extension de cette contribution en cas de licenciement pour raison médicale à l'initiative du travailleur ;

- Une contribution majorée de 5 000 euros au fonds « retour au travail » ainsi qu'aux fonds sectoriels concernés (fonds de sécurité d'existence), afin de favoriser la réintégration ;

- En cas d'incapacité de travail, promouvoir une culture de confiance et de soutien en étendant la dispense de certificat médical de deux fois un jour par an à deux jours consécutifs, sans limitation du nombre de périodes sur l'année, et ce pour tous les travailleurs (y compris dans les PME) ;

- Introduire un monitoring sectoriel afin de pouvoir imposer des actions ciblées lorsque le taux d'absentéisme est élevé ;

- Reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle, avec octroi d'une indemnité, d'un soutien thérapeutique et d'un accompagnement vers la reconversion professionnelle ;

- Obligation, pour l'employeur, de prévoir un travail adapté pour les travailleurs de +55 ans ainsi que dans le cadre de la réintégration au travail de travailleurs malades ;

- Une concertation doit avoir lieu au CPPT avant l'introduction d'une éventuelle demande ;

- Stimuler financièrement les fonds de pénibilité sectorielle qui prévoient des mesures permettant de rester au travail plus longtemps ;

- Une extension et une actualisation de la liste fermée des maladies professionnelles ;

- Ainsi, par exemple, les affections musculaires et articulaires des membres supérieurs dont souffrent les aide-ménagères et les travailleurs du secteur du nettoyage devraient être ajoutées à la liste fermée des maladies reconnues ;

- Reconnaître le cancer du sein comme maladie professionnelle chez les travailleurs et les travailleuses ayant effectué des prestations de nuit ;

- Les travailleurs doivent systématiquement recevoir une copie de la déclaration de l'employeur à la compagnie d'assurance en cas d'accidents du travail, de sorte qu'ils puissent éventuellement la compléter ;

- Fedris doit pouvoir contrôler tous les accidents du travail refusés par les assureurs ;

- Chaque trimestre, les heures de travail prestées par les travailleurs (internes et externes) dans une entreprise doivent faire l'objet d'une discussion au conseil d'entreprise (au CPPT à défaut de CE et avec la délégation syndicale à défaut de CPPT) ;

- Garantir le statut de travailleurs salariés aux travailleurs de plateformes en interdisant aux plateformes agissant en tant que donneur d'ordre-employeur de recourir à des mécanismes de contournement ;

- Le statut « peer-to-peer » doit être supprimé pour les entreprises de plateforme exerçant des activités commerciales, comme Deliveroo, par exemple.

Sur le plan des congés et de l'interruption de carrière :

- Généralisation de la cinquième semaine de congés payés légaux ;

- Octroi d'au moins 5 jours (pouvant être pris par demi-journées) de congé social (rémunéré) pour se rendre à des rendez-vous médicaux ;

- Instauration d'un système d'interruption pouvant être utilisé pour le bien-être personnel ;

- Extension de la période de prise de congé parental jusqu'à ce que les enfants aient atteint l'âge de 18 ans ;

- Droit à un emploi de fin de carrière à un cinquième temps à partir de 55 ans, pour tous, avec allocations d'interruption ;

- Droit à un emploi de fin de carrière à mi-temps dès 60 ans ;

- Un emploi de fin de carrière ne peut entraîner une perte des droits en matière de pension ;

- Droit à un congé de circonstances avec salaire garanti à hauteur d'au moins 10 jours par an ;

- Le niveau des allocations versées au titre des régimes de congé doit être aligné sur un minimum de 65% du RMMMG. Ce pourcentage doit être égal à 100% du RMMMG pour les isolés ;

- La prise des différents régimes de congé ne peut être reportée que (de manière limitée) et elle ne peut plus être refusée ;

- …

2.2.2.2 Recommandations visant à simplifier les obligations administratives des employeurs en matière de travail à temps partiel, sans porter atteinte à la protection des travailleurs à temps partiel involontaires

Un système d'enregistrement du temps de travail accessible, objectif et fiable est ici une évidence.

2.2.2.3 Recommandations en vue d'une application plus stricte et plus fluide de la réglementation relative au travail à temps partiel involontaire, et d'éventuelles mesures complémentaires visant à prévenir les abus et les contournements de cette réglementation

Les membres représentant les organisations des travailleurs proposent les mesures suivantes (liste non exhaustive) pour éviter le travail à temps partiel involontaire :

- Avant de procéder à l'embauche de flexi-jobistes, l'employeur doit examiner en interne si des travailleurs à temps partiel souhaitent augmenter leurs prestations.

  Les travailleurs à temps partiel concernés ont priorité sur d'éventuels flexi-jobistes pour prester ces heures complémentaires ;

  Une concertation récurrente doit être organisée dans l'entreprise avec la délégation syndicale et/ou les représentants des travailleurs ;

- Il convient de renforcer les dispositions inscrites dans la loi-programme du 22 décembre 1989 et dans la CCT 35 relative à la priorité dont doivent bénéficier les travailleurs à temps partiel pour la prestation d'heures complémentaires ainsi que pour l'obtention d'un emploi à temps partiel ou à temps plein dans l'entreprise ;

- Transparence et obligation d'information à tous les travailleurs ;

- Adaptation des seuils en cas de travail supplémentaire structurel en tant que travailleur à temps partiel ;

- Suppression du crédit d'heures complémentaires en cas de travail à temps partiel et réintroduction d'un seuil minimum égal à 1/3-temps d'un emploi à temps plein en cas de travail à temps partiel ;

- Chaque heure complémentaire, chaque heure prestée en plus de la durée de travail hebdomadaire convenue, doit donner droit à un sursalaire et à un repos compensatoire ;

- Un système d'enregistrement électronique du temps de travail accessible, objectif et fiable ;

- Un délai de notification obligatoire d'au moins 14 jours ouvrables pour communiquer l'horaire de travail individuel des travailleurs occupés selon un horaire de travail variable ;

- …

***