

REFORME DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le 1er octobre 2017, une modification importante du régime de travail à temps partiel est entrée en vigueur.

La loi concernant le travail faisable et maniable (« la loi Peeters ») prévoit un nombre de mesures qui simplifient les formalités en cas de travail à temps partiel, ce qui constitue un allègement important de la charge administrative pour un grand nombre d'employeurs.

1. Depuis le 1er octobre 2017, **la mention obligatoire de tous les horaires à temps partiel dans le règlement de travail est supprimée**. Ceci vaut autant pour les horaires fixes que pour les horaires variables.

Les horaires à temps partiel fixes

Les horaires à temps partiel fixes doivent uniquement (et obligatoirement) être mentionnés dans le contrat de travail à temps partiel.

Cadre général pour les horaires à temps partiel variables

Les horaires à temps partiel variables ne doivent plus être mentionnés ni dans le règlement de travail et, vu le caractère variable, ni dans le contrat de travail. En remplacement de l'obligation de mentionner tous les horaires à temps partiel dans le règlement de travail, la loi prévoit qu'un **cadre général** doit être repris dans le règlement de travail pour la mise en œuvre d'horaires variables. Ce cadre général doit prévoir les éléments suivants :

- la plage journalière dans laquelle les 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 ; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées
- la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires de travail.

Les contrats de travail à temps partiel prévoyant un horaire variable, doivent désormais mentionner, dans le contrat de travail même, qu'il s'agit d'un horaire de travail variable qui sera fixé selon les règles définies dans le règlement de travail. À défaut de cette mention, le travailleur peut choisir lui-même le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui conviennent le mieux parmi ceux qui sont d'application au sein de l'entreprise.

Modification des règlements de travail existants

Les employeurs qui occupent déjà des travailleurs à temps partiel sous un horaire variable, sont tenus de mettre leurs règlements de travail en conformité **avant le 1er avril 2018**.

Nous avons adapté les règlements de travail de la Febetra aux nouvelles réglementations. Dans l'article 6 du règlement de travail, vous trouverez un exemple de cadre général pour les horaires de travail variables pour les travailleurs à temps partiel. Dans les documents explicatifs, vous trouverez plus d'informations sur cette modification du règlement de travail.

Nos règlements de travail adaptés et les documents explicatifs pour les ouvriers et les

employés sont téléchargeables depuis FebWeb sous la rubrique « Formulaires et Modèles – Social », [cliquez ici](#).

2. La **conservation d'une copie du contrat de travail** à temps partiel est dorénavant possible sous format électronique.

3. La **notification des horaires** au travailleur et l'affichage avant le début du jour de travail peuvent être remplacés par un seul avis, éventuellement électronique. Les modalités doivent être mentionnées dans le règlement de travail. Il faut respecter une période de notification d'au moins 5 jours ouvrables.

Les entreprises qui occupaient déjà des travailleurs à temps partiel sous des horaires variables avant le 1er octobre 2017, ont eu 6 mois supplémentaires (donc jusqu'au 31/03/2018) pour effectuer les adaptations nécessaires à leurs règlements de travail. Dans l'intervalle, elles restent soumises aux « anciennes » règles.

4. Le **registre de dérogations peut être supprimé** lorsqu'il existe un système de suivi du temps.

Pour chaque dérogation à l'horaire à temps partiel convenu, l'employeur doit enregistrer les dérogations prestées dans un document de contrôle. Ce registre de dérogations peut désormais être remplacé par un système de suivi du temps, qui peut être tant en format électronique que sur papier.

5. L'**augmentation du crédit d'heures complémentaires** ne donnant pas droit à un sursalaire pour les **travailleurs à temps partiel avec un régime de travail variable** (= variable lorsque la durée de travail hebdomadaire totale est une moyenne à viser sur une période de référence donnée. Un régime de travail variable ne peut exister qu'avec un horaire de travail variable). Sur base trimestrielle, le crédit passe à 42 heures (au lieu de 39 heures). Si la période de référence pour le respect de la durée de travail moyenne est d'un an, le crédit s'élève à 168 heures. Seules les heures complémentaires prestées en sus de ce crédit donnent droit au paiement d'un sursalaire.

Le crédit d'heures complémentaires dans un régime de travail fixe reste inchangé.