

## Réforme de l'organisation du temps de travail

Le 25 janvier 2017, la **clc** avait invité ses membres à participer au 1<sup>er</sup> Forum des Ressources Humaine (FRH) de la nouvelle année, qui était dédié à la réforme de **l'organisation du temps de travail**. A cette occasion, Me Christian Jungers et Me Anissa Bali du cabinet d'avocats KLEYR GRASSO ASSOCIES ont présenté les points essentiels de cette nouvelle réforme et ont répondu à de nombreuses questions.

La nouvelle loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Elle a comme objectif principal de réviser la période de référence qui pourra dorénavant être étendue jusqu'à 4 mois sur information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble des salariés concernés.

A noter que le système de période de référence est conditionné par l'application d'un plan d'organisation du temps de travail (POT). La loi s'applique directement à tous les systèmes de périodes de référence qui n'ont pas été définis dans le cadre d'une convention collective. Les périodes de références et les POT, voire autres accords au niveau de l'entreprise en cours au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, resteront d'application aussi longtemps que la convention ou l'accord restent en vigueur.

### Les points essentiels de la réforme :

- Dorénavant, l'employeur aura le choix d'opter, soit pour une période de référence d'une durée de un mois (durée en vigueur actuellement) soit pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois maximum (nouvel élément de la réforme).
- Une période de référence supérieure à un mois confèrera aux salariés des jours de congé supplémentaires, à savoir de 1,5 à 3,5 jours en fonction de la durée de la période de référence choisie.
- Le projet de loi introduit un seuil maximal de dépassement de la durée mensuelle normale de travail (en cas de période de référence supérieure à un mois), au-delà duquel la prestation de travail donne droit à des heures supplémentaires:
  - un seuil maximal de 12,5% pour une période de référence de plus de 1 mois et 3 mois au maximum.
  - un seuil maximal de 10% pour une période de référence de plus de 3 mois.

Par rapport à une moyenne de 40 heures hebdomadaires sur un mois, l'application des pourcentages repris ci-dessus équivaut à une moyenne d'heures hebdomadaires de respectivement 45 heures et 44 heures. Toute heure prestée au-delà de ces limites doit être compensée comme heures supplémentaires sans possibilité de récupération à l'intérieur de la période de référence.

- Les entreprises ne pourront plus invoquer «le caractère d'imprévisibilité» ou «le cas de force majeure» pour modifier l'horaire de travail d'un salarié en cours d'application du POT. Les entreprises devront dorénavant donner un préavis de trois jours pour une période de référence allant jusqu'à trois mois et de quatre jours pour les périodes de référence allant jusqu'à quatre mois au maximum. Pour tout changement effectué avec un préavis de moins de trois jours, des suppléments de 20% seront appliqués sous certaines conditions.

- La nouvelle loi sur l'organisation du temps de travail abolit la possibilité de recourir à une autorisation ministérielle pour aménager une période de référence pouvant aller jusqu'à 6 mois. Toutes les entreprises qui jusqu'ici ont eu recours à cette disposition du Code du Travail devront appliquer la nouvelle loi à partir du 1er janvier 2017.

## **Conclusions**

Si au départ la nouvelle législation devait apporter plus de flexibilité aux entreprises, le résultat de la réforme est plus que décevant. Premièrement, la possibilité donnée à l'entreprise, sous l'empire de l'ancienne législation, de modifier le POT en cas de survenance d'un événement imprévisible (par exemple: les conditions météorologique, les commandes de dernière minute etc.) n'existe plus. Il s'ensuit que l'entreprise ne peut, dorénavant, plus modifier le POT qu'avec un préavis de trois jours au minimum sans être soumise à des coûts supplémentaires. Deuxièmement, une mise en garde est nécessaire à toute entreprise qui réfléchit à mettre en place une période de référence au-delà d'un mois. Cette dernière doit connaître au préalable les pics d'activité de son entreprise afin de pouvoir au mieux profiter de l'extension de la période de référence donnée par la présente réforme. A contrario, l'exercice de cette société risque de se solder par un surcoût considérable en termes de salaire et des charges administratives, résultant des congés supplémentaires et les majorations salariales en cas de dépassement des seuils maximaux de la durée mensuelle normale de travail.