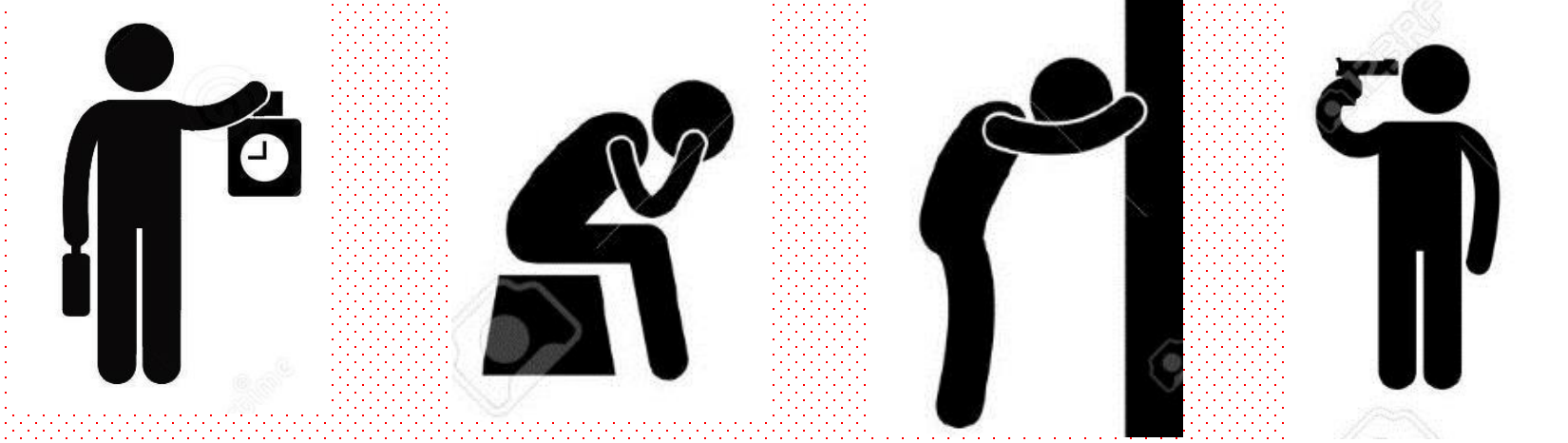


De la flexibilité, à l'aliénation au travail



Les nouvelles mesures imbuables du ministre de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V)

Extension de la période de référence



Situation - Actuellement



- 38 h /semaine

plus ou moins en cas de dérogation via une CCT

- Période de référence = 3 mois (13 semaines)

Prolongation possible de la période de référence via une CCT ou modification du Règlement de travail. En cas de désaccord: délégués syndicaux et travailleurs ont Un droit de véto.

Extension de la période de référence



Situation - Actuellement

⇒ Possibilité pour les délégations syndicales de négocier des CCT ou des modifications au règlement de travail

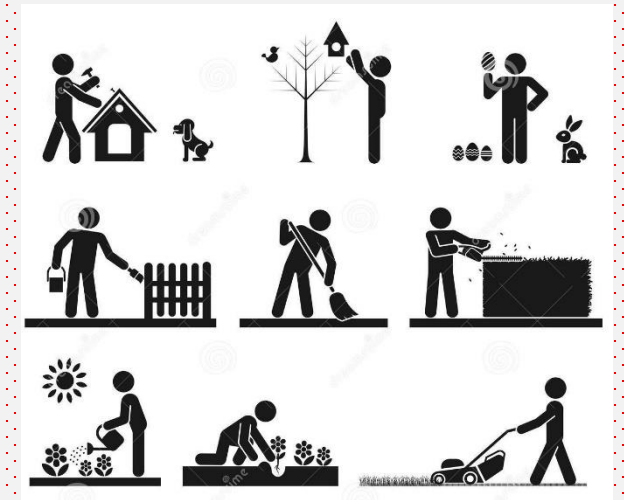


Extension de la période de référence



Situation – Mesure Peeters

- Période de référence de base = 1 an
- Un secteur pourra allonger la référence de base (pas la raccourcir) sans consultation
- Plus de consultation des syndicats possibles
 - Pas de négociation sur les compensations
 - Pas de négociation quant à la limitation de la période de référence



Extension de la période de référence



Situation – Mesure Peeters

Conséquences:

- Allongement du temps de travail
- Augmentation des heures supplémentaires
- Sur le chômage économique (déplacement des heures de récupération)

L'employeur pourra donc vous faire travailler plus longtemps,
sans pouvoir dire « non »,
car la durée de référence sera de 1 an ou plus.

Augmentation de la limite interne



Situation - Actuellement

Limite interne = limite du nombre d'heure prestée après quoi le travailleur a droit à un repos compensatoire qui doit être pris avant de pouvoir recommencer à travailler

La limite interne dépend de la période de référence (de 3 mois à 1 an)

Si période de référence = 3 mois => limite interne = 78 heures

Si période de référence = 1 an => limite interne = 91 heures



La limite interne peut être portée à 130 heures via une CCT ou modification du règlement de travail (si pas de délégation syndicale)

La limite interne peut être portée à 143 heures par CCT sectorielle

Augmentation de la limite interne



Situation – Mesure Peeters

La limite interne est portée à 143 heures par la loi **SANS** recours possible

Rem: un secteur peut augmenter cette limite interne, mais pas la diminuer

- Pas d'accord préalable des syndicats pour porter la limite interne à 143 heures
- L'employeur peut donc faire travailler ses salariés jusque 143 heures en plus de la durée hebdomadaire
- Moyenne avant de lui accorder un repos compensatoire.

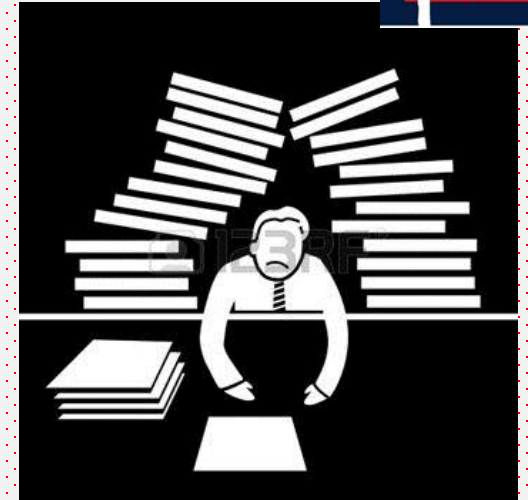
Crédit complémentaire d'heures supplémentaires



Situation - Actuellement

Heures supplémentaires en cas:

- De surcroît extraordinaire de travail
- De travaux requis suite à un accident à des machines ou du matériel
- De travaux requis suite une réparation urgente à des machines ou du matériel



Prestation des heures supplémentaires soumise à différentes conditions

Situation – Mesure Peeters

Heures supplémentaires: chaque travailleur reçoit un quota de 100 heures

- Prestées librement sans raison particulière
- Elles viennent en plus des systèmes actuels d'heures supplémentaires
- Elles peuvent être augmentées pour atteindre **maximum 360 h** supplémentaires **par Accord sectoriel.**

Une convention individuelle travailleur – employeur sera requise pour prester ces heures supplémentaires.



Situation – Mesure Peeters

Concrètement:

- Pas d'autorisation des syndicats pour l'utilisation des 100 heures supplémentaires pour les travailleurs
- Pas besoin de justification de l'employeur pour la prestation des 100 heures supplémentaires
- Pression possible de l'employeur pour vous obliger à prester ces 100 heures supplémentaires
- 100 heures supplémentaires = 2 heures en + par semaines
- Si les heures supplémentaires sont portées à 360 heures (accord sectoriel) => 7,5 h par semaine
=> 47,5 heures par semaine!

Crédit de 100 heures supplémentaires qui ne peuvent pas être récupéré



Situation - Actuellement

Le travailleur peut choisir de ne pas prendre de repos compensatoire et de percevoir lors de la paie, son salaire et son sursalaire en cas d'heures prestées (surcroît extraordinaire de travail ou travaux suite à un accident ou réparation urgente d'une machine ou de matériel).

Le travailleur doit signaler à l'employeur (procédure):

- qu'il renonce à son repos compensatoire
- entre la fin des heures supplémentaires et la date de la paie



Le nombre d'heures supplémentaire payables est de 91 heures sauf procédure de concertation particulière, il peut alors monter à jusqu'à 143 heures.

Crédit de 100 heures supplémentaires qui ne peuvent pas être récupéré



Situation – Mesure Peeters

Pour les 100 heures supplémentaires (jusque 360 heures) prestées sans raison spécifique.

Le travailleur peut :

- Ne pas prendre de repos compensatoire (paiement heures supplémentaires)
- Les créditer sur un compte d'épargne carrière

Ceci s'ajoute aux heures supplémentaire pour lesquelles il peut choisir de ne pas prendre de repos compensatoire en cas d'heures prestées pour surcroît extraordinaire de travail ou travaux suite à un accident ou réparation urgente d'une machine ou de matériel).

Plus de négociation via les syndicats => la négociation devient d'individu à individu



L'employeur fera pression pour que les heures supplémentaires soient mise sur un compte d'épargne carrière

⇒ Pas de repos compensatoire

⇒ Pas de paiement des heures supplémentaires



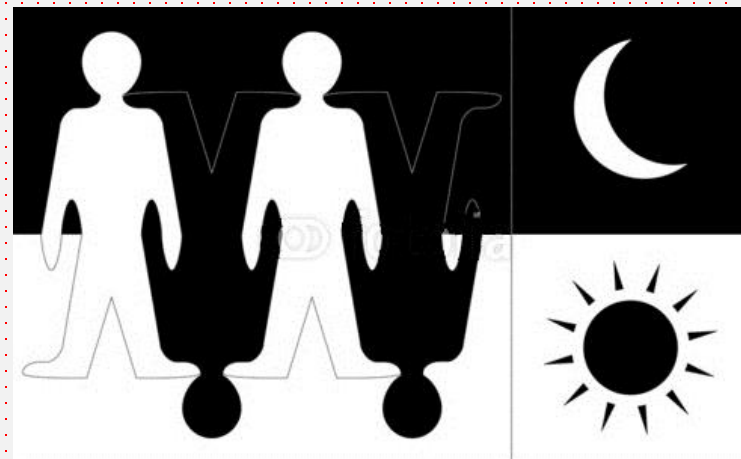
Travail de nuit



Situation - Actuellement

Entre 20 heures et 6 heures du matin

= Travail de nuit



Situation – Mesure Peeters

Le travail entre **20h et 22 h n'est plus considéré** comme du travail de nuit

Cette décision sera validée par:

- Une CCT sectorielle (demande au niveau du secteur)
- Une CCT d'entreprise (présence de syndicat)
- Modification du règlement de travail (pas de syndicat)

⇒ Travailler jusque 22 heures devient un réalité possible
⇒ Plus de protection particulière pour les jeunes
⇒ Plus de protection particulière pour les femmes enceintes

Travail à temps partiel et sursalaire



Situation - Actuellement

Deux cas:

1. Contrat de travail à temps partiel: régime de travail fixe – horaire fixe ou variable

Sursalaire:

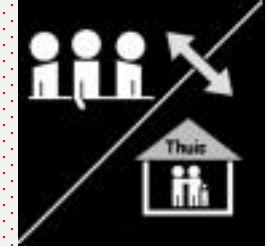
Horaire fixe: Prestations faites en dehors de l'horaire de travail

Horaire variable: Prestations faites en dehors de l'horaire de travail communiqué

1. Contrat de travail à temps partiel: régime de travail variable – horaire variable

Sursalaire:

Prestations faites en plus de l'horaire en vigueur ou en plus de la durée de travail moyenne à respecter



Attention:

=> il faut déduire un crédit égal au nombre de semaines que compte la période de référence (3 mois à 1 an) et faire X3 (maximum de 39 heures).

=> En plus du sursalaire, le travailleur à temps partiel aura droit à un repos compensatoire

Travail à temps partiel et sursalaire



Situation – Mesure Peeters

Pas de sursalaire sur les modifications apportées à l'horaire de travail demandée par le travailleur.
Elles ne sont plus considérées comme des heures complémentaires.

Ex: changement d'horaire avec un collègue

Plus de négociation via les syndicats => la négociation devient d'individu à individu

Fin des limite maximum en matière de crédit d'heures complémentaire pour lesquelles
aucun sursalaire n'est dû!



Voilà contre quoi nous nous battons!