

Deal pour l'emploi : Semaine de quatre jours

Par VERBRUGGEN Frank - Legal manager, le 10 novembre 2022

Les travailleurs à temps plein peuvent prester leur temps de travail hebdomadaire sur quatre jours au lieu de cinq, moyennant l'accord de l'employeur.

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail est parue au Moniteur Belge du 10 novembre 2022. Cette loi met en application les mesures prises dans le cadre du deal pour l'emploi.

Une de ces mesures est la semaine de quatre jours.

1. Contenu

La semaine de quatre jours permet à un travailleur à temps plein de répartir ses prestations sur quatre jours, au lieu de cinq.

La limite habituelle de 8 heures de travail par jour maximum n'est donc plus d'application.

Cette mesure prévoit les possibilités suivantes :

- Un travailleur qui ne preste pas plus de 38 heures effectives par semaine peut prester 9 h 30 par jour pour répartir ses prestations à temps plein normales sur quatre jours, et ainsi atteindre une occupation à temps plein de 38 heures sur quatre jours. Ceci est rendu possible par une modification du règlement de travail, selon la procédure habituelle, fixant la durée de travail pour un travailleur à temps plein à 9 h 30 par jour.
- Un travailleur qui preste plus de 38 heures effectives par semaine, avec un maximum de 40 heures, peut également travailler quatre jours par semaine en divisant sa durée de travail hebdomadaire par quatre. Il prestera donc dix heures durant quatre jours pour atteindre une semaine de travail effectif de 40 heures. Les partenaires sociaux devront néanmoins conclure au préalable une CCT permettant que la limite journalière de la durée de travail d'un travailleur à temps plein corresponde à la durée hebdomadaire à temps plein divisée par quatre. Cette CCT peut être conclue au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel et être ajoutée au règlement de travail sans devoir suivre la procédure standard de modification du règlement de travail.

La semaine de quatre jours ne peut pas amener une surcharge de travail, puisque l'objectif de cette mesure est d'instaurer un meilleur équilibre vie privée travail et éviter les burnouts. Un travailleur qui répartit ses prestations normales à temps plein quatre jours par semaine ne pourra donc pas effectuer des heures supplémentaires volontaires les autres jours de la semaine. En revanche, la prestation d'autres heures supplémentaires n'est pas exclue.

Certains voient en cette mesure un avantage sur le plan écologique, car le travailleur se déplacera un jour de moins. Ce régime soulève toutefois quelques questions, car en prestant quatre jours par semaine, le travailleur ne pourra plus prétendre au crédit-temps 1/5^e dont l'une des conditions est justement que le travailleur soit occupé dans un régime de cinq jours /semaine. Nous ne savons pas encore si la législation en matière de crédit-temps sera adaptée pour tenir compte de cette nouvelle réalité.

2. Demande du travailleur

Un travailleur intéressé par ce régime de quatre jours doit d'abord en faire la demande écrite à son employeur. La demande couvre une période de six mois, mais peut être renouvelée ensuite pour une nouvelle période de six mois.

3. Attitude de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du travailleur, ils pourront alors conclure une convention écrite à ce sujet reprenant le nouvel horaire de travail (autrement dit, les jours de repos et les jours d'interruption régulière du travail) et mentionnant la date de début et de fin de ce nouveau régime. Cet accord doit être conclu au plus tard au moment où le nouveau régime de travail commence, et toujours pour six mois maximum.

L'employeur peut également refuser la demande du travailleur. Il devra alors justifier les raisons de son refus au travailleur, par écrit et dans le mois après que le travailleur lui en fait la demande. Un refus peut par exemple se justifier pour des raisons d'organisation, car la fonction du travailleur ne se prête pas à une semaine de quatre jours, ou pour assurer la continuité du travail dans l'entreprise.

Un travailleur qui demande à prester une semaine de quatre jours bénéficie également d'une forme de protection : sa demande ne peut pas lui porter préjudice et l'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail en raison de la demande en elle-même : les raisons du licenciement doivent donc être étrangères à la demande.

4. Documents

L'employeur doit également tenir compte de certaines contraintes concernant les documents :

- La demande du travailleur et l'accord conclu (ou une copie) doivent être conservés au même endroit que le règlement de travail pendant la durée de l'application de régime. Ces documents doivent encore être conservés cinq ans après la fin de la période concernée.
- Une copie de l'accord doit être transmise - sur demande - au comité de prévention et de protection au travail (CPPT), ou à la délégation syndicale, si l'entreprise ne compte pas de CPPT. Le bien-être des travailleurs entre en effet dans le champ de compétence de ces organes.

Bien entendu, le travailleur doit disposer d'une copie de l'accord.

Le non-respect de ces formalités peut être sanctionné par une amende administrative de 200 à 2000 euros par infraction et par travailleur.

5. Entrée en vigueur

Cette mesure entrera en vigueur le 10^e jour après la publication du texte au Moniteur belge, donc le 20 novembre 2022