

Les heures supplémentaires volontaires

Partant du constat que le droit du travail belge n'était plus en mesure de fournir une réponse adéquate aux questions économiques et sociales actuelles, le Gouvernement fédéral a déposé au début de l'année 2017 un projet de loi « concernant le travail faisable et maniable » visant à moderniser l'arsenal législatif existant, dans le sens d'une plus grande flexibilité.

Ce projet a abouti à l'adoption de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable¹, dont l'intitulé laisse perplexe, qui modifie de nombreux aspects du droit du travail tel qu'on le connaissait jusqu'ici (en matière de durée du travail, de travail à temps partiel, de travail intérimaire, de télétravail, de mise à disposition de travailleurs via un groupement d'employeurs,...) et contient également l'une ou l'autre mesure totalement inédite (le compte épargne carrière, ou encore le don de congés conventionnels).

Parmi les mesures les plus emblématiques de cette réforme : la possibilité de prester des heures supplémentaires sur une base volontaire.

Depuis des décennies, la prestation d'heures supplémentaires est étroitement encadrée en droit belge. La loi du 16 mars 1971 sur le travail limite en effet la possibilité d'effectuer des prestations en dehors des plages normales de travail, c'est-à-dire des heures supplémentaires, à un nombre limité d'hypothèses bien définies (travail en équipes successives, travail en continu, surcroît extraordinaire de travail, travaux commandés par une nécessité imprévue,..) et moyennant des conditions strictes (autorisation préalable, repos compensatoire, sursalaire,..).

La loi du 5 mars 2017 permet désormais au travailleur de prester 100 heures supplémentaires par année civile, en dehors des hypothèses légales susmentionnées, et ce sur base entièrement volontaire². Ce quota de 100 heures supplémentaires par année civile pourra être augmenté jusqu'à un maximum de 360 heures par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

La limite maximale de 11 heures par jour et 50 heures par semaine ne pourra cependant jamais être dépassée. Par ailleurs, les heures supplémentaires volontaires prestées durant la période de référence seront comptabilisées dans le calcul de la limite interne de 143 heures (limite au-delà de laquelle aucun dépassement n'est autorisé sans octroi préalable d'un repos compensatoire), à l'exception des 25 premières heures.

¹ Publiée au Moniteur belge du 15 mars 2017.

² Article.4 de la loi du 5 mars 2017 insérant un article 25**bis** dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'accord du travailleur est indispensable, et doit être constaté par écrit et préalablement à l'exécution des prestations supplémentaires visées. Cet accord ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelable.

Bien entendu, ces heures supplémentaires ne seront prestées que dans la mesure où l'employeur souhaite y recourir au cours de la période couverte par l'accord du travailleur. Dans ce cas, aucun affichage préalable ne sera requis, pas plus que le respect des horaires de travail en vigueur au sein de l'entreprise.

De son côté, le travailleur aura droit à sa rémunération normale majorée d'un sursalaire (50 % pour les heures prestées en semaine et 100 % pour les heures prestées le dimanche et les jours fériés), mais aucun repos compensatoire ne devra lui être accordé.

Ce mécanisme nouveau est entré en vigueur le 1^{er} février 2017.

Il répond à une revendication ancienne des employeurs et des travailleurs, offrant aux premiers une flexibilité accrue et aux seconds la possibilité d'augmenter leur rémunération s'ils le souhaitent.

Pierre DUSART
19 mai 2017