



l'organisation
du travail

La technologie évolue rapidement, les marchés ne cessent de gagner en complexité, la vie privée et la vie professionnelle s'entremêlent de plus en plus, etc. Il en résulte que tant les travailleurs que les entreprises souhaitent optimiser l'organisation du temps de travail. Les résultats de l'entreprise et le bien-être général des travailleurs s'en trouvent accrus, car un travailleur qui se sent bien est un travailleur plus performant.

Comment organiser efficacement le temps de travail ?

Pour veiller à ce que le temps de travail réponde aux besoins de votre entreprise, vous pouvez avoir recours à un éventail de régimes dérogatoires et ainsi organiser autrement la durée de travail normale de huit heures par jour et de quarante ou trente-huit heures par semaine.

TÉLÉTRAVAIL

De nombreuses personnes ont travaillé à domicile pendant la crise du coronavirus et c'est une piste à explorer plus avant. Le travail à domicile présente de très nombreux avantages pour les deux parties. Le travailleur n'est plus coincé dans les embouteillages, il perd par conséquent moins de temps et est moins stressé. Le télétravail contribue en outre à lutter contre le changement climatique.

Quelles règles devez-vous respecter dans le cadre du télétravail ?

Dans des situations telles que la crise du coronavirus, il est question de télétravail occasionnel. Il existe parallèlement le télétravail structurel, dans le cadre duquel il est convenu avec le travailleur (dans une annexe au contrat de travail) que deux jours de télétravail par semaine sont par exemple prévus.

Une convention écrite est toutefois également indispensable pour le télétravail occasionnel. C'est utile non seulement en cas de pandémie, mais par exemple aussi en cas d'empêchement en raison de chutes de neige ou de grève des trains. La question peut être réglée de manière efficace au moyen d'un document-cadre pour l'ensemble de l'entreprise.

Un cadre pour le télétravail occasionnel peut être créé de deux manières. Une convention collective de travail est conclue au niveau de l'entreprise ou une annexe au règle-

ment de travail est prévue. Quoi qu'il en soit, le cadre doit contenir les éléments énumérés ci-dessous :

1. les fonctions et/ou activités au sein de l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel ;
2. la procédure de demande et d'octroi du télétravail occasionnel (dans certains cas, il peut s'agir d'une autorisation tacite) ;
3. l'éventuelle mise à disposition par l'employeur de l'équipement et du support technique nécessaires au télétravail occasionnel (PC, écran supplémentaire...) ;
4. l'éventuelle prise en charge des frais du télétravail occasionnel (connexion Internet).

Vous n'avez pas encore établi de cadre pour le télétravail occasionnel ? Dans ce cas, vous pouvez simplement donner aux travailleurs une autorisation verbale de télétravailler. Une convention écrite reste toutefois vivement recommandée, car elle permet de régler certains aspects pratiques et aux deux parties de savoir clairement ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas.

Si vous autorisez le télétravail occasionnel pour la première fois, vous n'êtes pas tenu(e) de prévoir une indemnité. Mais si vous le souhaitez, vous pouvez prévoir une indemnité dans votre cadre écrit pour le télétravail structurel.

Les accidents du travail pendant le télétravail sont couverts par votre assurance contre les accidents du travail, mais uniquement s'il était prévu que le collaborateur télétravaillerait.

Inhoud

Télétravail	2
Durée de travail flexible	3
1. Petite flexibilité	3
2. Grande flexibilité	5
3. Horaires flottants	6
4. Horaires variables	8
5. Heures supplémentaires volontaires	9
6. Semaine de quatre jours	9
7. Augmentation de la durée de travail et repos compensatoire	10
8. Groupement d'employeurs	10
9. Contrat multi-employeurs	11



Pour de plus amples informations, consultez notre dossier détaillé sur Lex4You. Si vous souhaitez un règlement complet relatif au télétravail, prenez contact avec votre Legal Advisor.

DURÉE DE TRAVAIL FLEXIBLE

Il y a parfois des imprévus, même si vous avez parfaitement organisé votre temps de travail. Si vous êtes par exemple confronté(e) à une augmentation considérable de la charge de travail, il existe heureusement des solutions pour étendre temporairement la durée de travail normale (trente-huit heures par semaine et huit heures par jour).

1

PETITE FLEXIBILITÉ

Article 20bis de la loi sur le travail

Grâce à la petite flexibilité, vous pouvez faire prester jusqu'à neuf heures par jour et quarante-cinq heures par semaine à vos travailleurs. Vous prévoyez dans ce cas des horaires de pointe et des horaires creux, en marge des horaires normaux. Ce système est populaire dans les entreprises où l'activité est beaucoup plus intense pendant certaines périodes.

L'ampleur de cette petite flexibilité dépend de la durée de travail hebdomadaire et quotidienne en vigueur dans votre entreprise. Tout le monde ne peut pas travailler jusqu'à neuf heures par jour et quarante-cinq heures par semaine. Les fluctuations sur une base journalière et hebdomadaire sont relativement limitées dans le cadre de la petite flexibilité :

- vous pouvez faire prester au maximum deux heures de plus ou de moins par rapport à la limite quotidienne, avec un maximum de neuf heures par jour ;
- vous pouvez faire prester au maximum cinq heures de plus ou de moins par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne.

Exemple

	Heures par semaine	Heures par jour
Durée de travail normale	38	7,6
Petite flexibilité (minimum, creux)	33	5,6
Petite flexibilité (maximum, pointe)	43	9

Pour éviter les heures supplémentaires, un horaire de pointe doit alterner avec un horaire creux, de manière à respecter la durée de travail moyenne sur une période de référence d'un an. Tant pendant les horaires de pointe que pendant les horaires creux, le travailleur perçoit sa rémunération normale pour la durée de travail hebdomadaire moyenne.

Comment introduire la petite flexibilité ?

Vous pouvez introduire la petite flexibilité de deux manières :

par une CCT d'entreprise

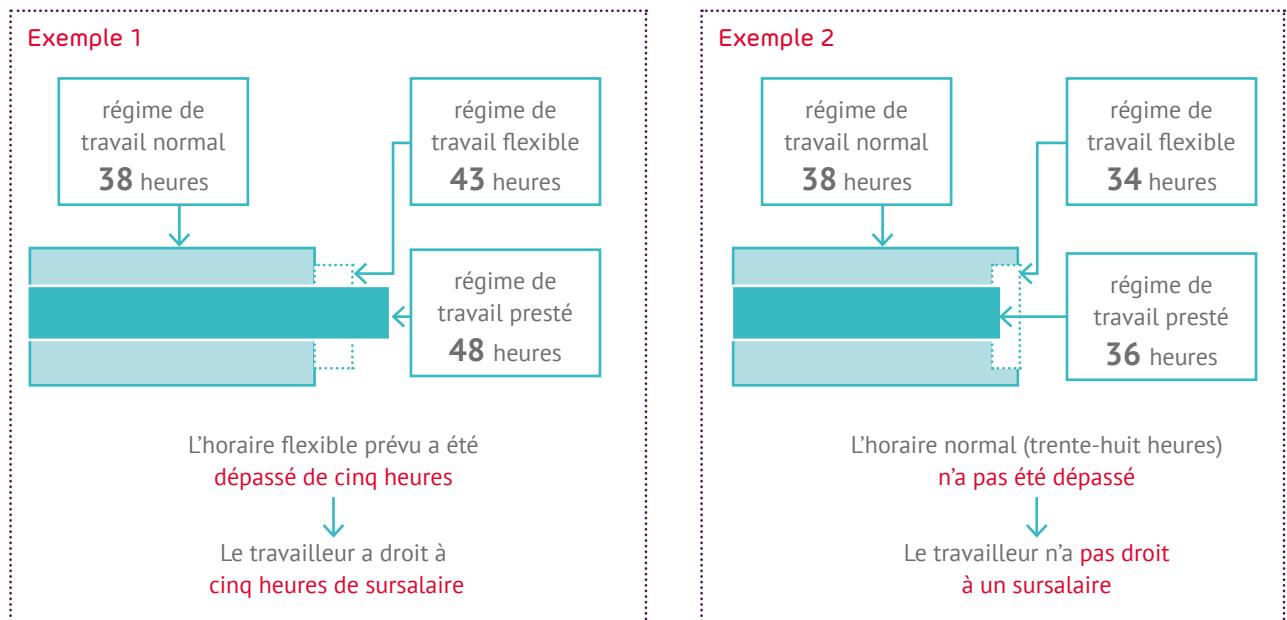
par une inscription dans le règlement de travail : dans ce cas, vous devez suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Tant la CCT que le règlement de travail contiennent toujours une série de mentions obligatoires. Vous devez par ailleurs afficher le changement d'horaire sept jours au préalable. Votre Legal Advisor Securex peut vous aider à accomplir toutes ces formalités.

Ne faut-il jamais payer de sursalaire ?

Dans un régime flexible, un sursalaire n'est dû que si vous ne respectez pas les limites :

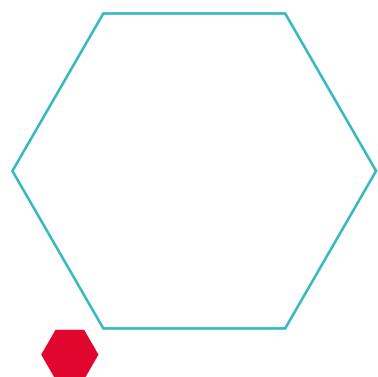
- lorsque le nombre d'heures de travail est dépassé sur l'ensemble de la période de référence ;
- lorsque l'horaire proprement dit dépasse les limites de la flexibilité, telles que prévues dans le règlement de travail.



Devez-vous accorder un repos compensatoire ?

Dans les horaires de pointe, le travailleur préte un certain nombre d'heures en plus. Vous ne devez pas accorder de repos compensatoire pour ces heures. L'objectif poursuivi est en effet de compenser ces heures prestées en plus par un nombre moins élevé d'heures dans un horaire creux. De cette manière, vous vous conformez à la durée de travail hebdomadaire moyenne sur une base annuelle.

Exemple		Trimestre	Horaire	Nombre total d'heures	
Dans la société IXYZET, la durée de travail hebdomadaire est de trente-huit heures. Le premier trimestre est toujours particulièrement intense, alors que le quatrième trimestre est plus calme. De janvier à mars, la société applique un horaire de pointe (quarante-trois heures), d'avril à septembre, les travailleurs prennent les trente-huit heures normales et d'octobre à décembre, l'horaire creux (trente-trois heures) est d'application.		1	43 uren (pointe)	559 heures	(43 x 13 semaines)
		2	38 uren (normal)	494 heures	(38 x 13 semaines)
		3	38 uren (normal)	494 heures	(38 x 13 semaines)
		4	33 uren (creux)	429 heures	(33 x 13 semaines)
		Total sur une base annuelle		1976 heures	(38 x 52 semaines)



2

GRANDE FLEXIBILITÉ

Loi relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, 17 mars 1987

Une occupation le dimanche, les jours fériés, la nuit ou pour plus de neuf heures consécutives est nécessaire dans votre entreprise ? Dans ce cas, la petite flexibilité ne suffit pas et vous devez recourir – vous n'avez pas le choix – à la grande flexibilité.

Dans le cadre de la grande flexibilité, vous pouvez porter la durée de travail à maximum douze heures par jour (sur une période d'un an). Vous pouvez par ailleurs déroger à l'interdiction du travail de nuit, du travail le dimanche, du travail les jours fériés et des règles relatives à la limitation des heures de travail.

Comment instaurer la grande flexibilité ?

En fonction de la dérogation que vous souhaitez appliquer, vous devez instaurer la grande flexibilité par une inscription dans le règlement de travail ou par une CCT d'entreprise. En tout cas, vous devez toujours vérifier si une CCT vous imposant certaines règles n'a pas été conclue au niveau sectoriel.

Vous êtes par ailleurs tenu(e) d'avertir vos travailleurs par écrit. Cette communication est effectuée par l'intermédiaire du conseil d'entreprise ou, à défaut, est adressée à la délégation syndicale ou, à défaut, à chaque travailleur individuellement. Les informations suivantes doivent être communiquées :

- les motifs qui justifient l'instauration de ce nouveau régime de travail (meilleure rentabilité d'une machine...) ;
- le type de régime de travail que vous envisagez d'instaurer (équipes du week-end...) .

En outre, vous devez offrir aux travailleurs qui sont déjà en service la possibilité de suivre ou non l'organisation flexible du travail. Vous ne devez pas laisser le choix dans les cas suivants uniquement :

- lors de l'engagement de nouveaux travailleurs ;
- pour le travailleur déjà en service, lorsque la grande flexibilité s'applique à l'ensemble de l'entreprise ou à une division entière.

Bref, la grande flexibilité va aussi de pair avec une législation complexe. Mais pas de panique, nos Legal Advisors expérimentés vous guideront dans le dédale des règles.

Devez-vous accorder un sursalaire ou un repos compensatoire ?

Tout comme dans le cadre de la petite flexibilité, vous ne devez pas payer de sursalaire tant que vous respectez les limites, à savoir :

- le plafond de douze heures par jour ;
- la durée de travail hebdomadaire moyenne : vous respectez cette limite en accordant régulièrement un repos compensatoire.

Travail pour lequel les limites normales ne peuvent pas être appliquées (article 23)

Article 23 de la loi sur le travail

Dans le secteur horeca et dans celui de l'agriculture, entre autres, un système de travail pour lequel les limites normales de la durée de travail ne peuvent pas être appliquées a été prévu. Les limites normales de la durée de travail (trente-huit heures par semaine et huit heures par jour) peuvent y être portées à onze heures par jour et cinquante heures par semaine.

Seuls les secteurs pour lesquels il existe un arrêté royal spécifique peuvent appliquer cette dérogation.

Comment instaurer ce système ?

Il existe dans votre secteur un arrêté royal qui prévoit cette dérogation ? Dans ce cas, vous pouvez adapter le règlement de travail et prévoir un horaire qui peut aller jusqu'à onze heures par jour et cinquante heures par semaine.

S'il n'y a pas d'arrêté royal spécifique dans votre secteur, vous ne pouvez pas recourir à cette dérogation.

Devez-vous accorder un repos compensatoire et un sursalaire ?

Vous devez veiller à ne pas dépasser la durée de travail hebdomadaire moyenne dans la période de référence d'application dans votre entreprise et ce, en accordant un repos compensatoire suffisant.

Vous n'êtes pas redevable d'un sursalaire tant que vous ne dépassiez pas les limites autorisées de onze heures par jour et cinquante heures par semaine.



3

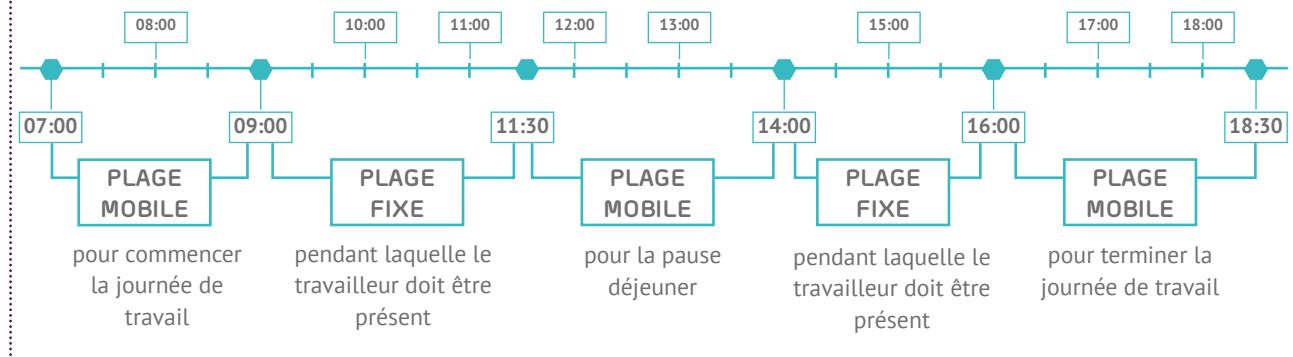
HORAIRES FLOTTANTS

Les horaires flottants offrent plus de flexibilité à vos travailleurs. Ils peuvent en effet organiser eux-mêmes leur temps de travail, dans les limites que vous fixez dans le règlement de travail ou dans une CCT d'entreprise.

Toutes les entreprises qui enregistrent le temps de travail (électroniquement ou sur papier) peuvent instaurer des horaires flottants. C'est possible pour tous les travailleurs ayant un horaire fixe, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

Exemple

L'entreprise IXYZET, où la durée de travail hebdomadaire moyenne est de trente-huit heures, inscrit dans son règlement de travail le cadre suivant pour l'instauration d'horaires flottants.



Que faut-il mentionner dans le cadre ?

Le cadre des horaires flottants, que vous instaurez par le biais du règlement de travail ou d'une CCT d'entreprise, doit contenir les mentions suivantes :

Les plages fixes : ce sont les périodes pendant lesquelles le travailleur doit être obligatoirement présent dans l'entreprise.

Les plages mobiles : ce sont les périodes pendant lesquelles le travailleur peut fixer lui-même le début et la fin de sa journée de travail et la durée de ses pauses.

Sachez cependant que chaque prestation de travail doit compter au moins trois heures et que la journée de travail ne peut pas excéder neuf heures.

La durée de travail hebdomadaire moyenne qui doit être respectée dans la période de référence.

La période de référence normale est de trois mois civils, mais le règlement de travail ou la CCT d'entreprise peut fixer une autre période, qui ne peut excéder un an.

Le nombre d'heures que le travailleur peut **prester au-dessus ou au-dessous de la durée de travail hebdomadaire moyenne**.

Il n'y a pas de durée de travail hebdomadaire minimum, mais uniquement une durée de travail hebdomadaire maximum de quarante-cinq heures.

Le nombre d'heures qui peuvent être reportées à la fin de la période de référence à une période de référence suivante, parce qu'elles ont été prestées en plus ou en moins par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne (solde).

Normalement, un maximum de douze heures peuvent être reportées, mais une CCT sectorielle ou d'entreprise peut augmenter ce nombre.



Quelle rémunération devez-vous payer ?

Dans le cadre d'horaires flottants, vos travailleurs perçoivent chaque mois la même rémunération. Ils sont en effet payés sur la base de leur durée de travail hebdomadaire moyenne et non sur la base de leurs prestations effectives durant un mois déterminé.

En cas de départ ou à la fin de la période de référence, il faut cependant vérifier si le travailleur a un solde d'heures de travail :

- en cas de solde négatif, vous pouvez retenir l'excédent de rémunération payé ;
- en cas de solde positif, le travailleur ne peut prétendre à la rémunération des heures prestées en trop que si celles-ci ont été prestées à la demande de l'employeur. Nous vous conseillons de fixer par écrit des modalités claires à ce propos.

Si un travailleur est malade, le salaire journalier garanti est calculé sur la base de la durée de travail journalière moyenne.

Devez-vous payer un sursalaire ? Pouvez-vous faire préster des heures supplémentaires ?

Si vous respectez la durée de travail maximale de neuf heures par jour et quarante-cinq heures par semaine, vous n'êtes pas redevable d'un sursalaire.

Les heures supplémentaires qui excèdent ces limites ne peuvent être prestées que dans les cas suivants :

- surcroît extraordinaire de travail ;
- heures supplémentaires volontaires ;
- cas de force majeure (réparations urgentes aux machines ou au matériel, nécessité imprévue, accident survenu ou imminent...).





4

HORAIRES VARIABLES

Les horaires variables sont comparables aux horaires flottants, à la différence que l'employeur fixe lui-même l'horaire du travailleur. Les horaires variables sont possibles tant pour les travailleurs à temps plein que pour **les travailleurs à temps partiel**.

Instaurer des horaires variables pour les travailleurs à temps partiel

Un travailleur à temps partiel peut travailler selon un horaire variable lorsque le règlement de travail contient un cadre en ce sens. Ce cadre doit mentionner les éléments suivants :

- les jours de travail possibles par semaine ;
- le nombre minimum et le nombre maximum d'heures par jour et par semaine ;
- le délai dans lequel l'horaire définitif sera communiqué et le mode de communication (e-mail...).

Vous devez communiquer l'horaire définitif au moins cinq jours ouvrables au préalable, sauf si une CCT rendue obligatoire prévoit un délai plus court dans votre secteur. En tout cas, vous devez mentionner le délai exact dans votre règlement de travail.

Exemple : dans le secteur horeca, une communication quarante-huit heures au préalable suffit.

Il est très important de conserver l'horaire appliqué pendant encore un an. Vous devez aussi enregistrer les dérogations. En cas de dérogation, vous pouvez être redevable d'un sursalaire.

Instaurer des horaires variables pour les travailleurs à temps plein

Pour les travailleurs à temps plein, vous ne pouvez pas inscrire un cadre dans le règlement de travail. La législation ne prévoit pas cette possibilité. Par conséquent, vous devez inscrire **tous les horaires possibles dans le règlement de travail**, ce qui signifie que les heures de début et de fin doivent être prévues par jour de travail, tout comme les pauses.

Vous devez communiquer l'horaire définitif au travailleur au moins cinq jours ouvrables au préalable et conserver les avis datés pendant au moins un an.

Devez-vous accorder un sursalaire et un repos compensatoire ?

Si vous voulez éviter de devoir payer un sursalaire, les horaires ne peuvent pas dépasser la durée de travail à temps plein normale. Dans le cadre d'horaires variables, vous devez en effet aussi respecter les règles normales en matière de sursalaire et de repos compensatoire.

Vous pouvez toutefois combiner des horaires variables avec un autre régime de travail flexible. Dans ce cas, vous devez combiner les règles des deux systèmes.

Exemple

l'entreprise IXYZET combine des horaires variables avec le régime de l'article 23 (voir supra). Elle ne doit pas payer de sursalaire pour un horaire de cinquante heures par semaine tant que l'horaire applicable est respecté et qu'il a été communiqué au moins cinq jours au préalable au travailleur individuel.

Pour tout savoir sur cette question, consultez notre dossier « Travail à temps partiel » sur Lex4You.

5

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Il y a trop peu d'heures dans la semaine pour terminer le travail ? Vos travailleurs veulent gagner un petit supplément ? Dans ce cas, les heures supplémentaires volontaires sont une solution.

Quel est le principe ?

Le travailleur signe une déclaration dans laquelle il se déclare disposé à préster des heures supplémentaires lorsque l'employeur le juge nécessaire. Cette déclaration doit être renouvelée tous les six mois.

Quel est l'avantage des heures supplémentaires volontaires ?

Les heures supplémentaires volontaires ne nécessitent qu'une seule formalité : la déclaration écrite.

Et ce, contrairement aux autres heures supplémentaires, pour lesquelles vous devez pouvoir avancer un motif légitime (une nécessité imprévue, un surcroît extraordinaire de travail...).

En outre, il vous faut souvent l'accord préalable de la délégation syndicale ou une notification à l'inspection sociale.

Le second avantage réside dans le fait que les heures supplémentaires volontaires ne doivent pas être récupérées. Elles sont d'office payées (à 150 % les jours de semaine, à 200 % le dimanche et les jours fériés). Pour les autres types d'heures supplémentaires, ce n'est pas automatique (le travailleur doit opter pour un paiement et le nombre est limité).

Combien d'heures supplémentaires volontaires votre travailleur peut-il préster ?

Dans le cadre du système des heures supplémentaires volontaires, votre travailleur peut préster au maximum onze heures par jour et cinquante heures par semaine.

Par an, chaque travailleur peut préster cent vingt heures supplémentaires volontaires. Une CCT sectorielle peut porter ce nombre à maximum trois cent soixante heures par an.

6

SEMAINE DE QUATRE JOURS

Vous souhaitez accorder plus de temps libre à vos travailleurs ? Dans ce cas, vous pourriez simplement réduire la durée du travail dans votre entreprise **en instaurant une semaine de quatre jours**.

Comment constituer une semaine de quatre jours ?

Une semaine de quatre jours peut comporter : • soit quatre jours de travail complets par semaine
• soit trois jours de travail complets et deux demi-jours de travail par semaine.

Le nombre d'heures pouvant être prestées pendant ces demi-jours ne peut excéder la moitié du nombre d'heures que compte une journée de travail complète. Étant donné qu'un travailleur peut préster au maximum neuf heures par jour, vous avez donc le choix entre les régimes suivants :



ou



Dans les deux cas, les travailleurs peuvent préster au maximum trente-six heures par semaine. Vous ne pouvez relever cette limite que si vos travailleurs peuvent travailler plus de neuf heures par jour pour un autre motif.

Comment introduire une semaine de quatre jours ?

Vous pouvez introduire une semaine de quatre jours : • par une CCT conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise ; ou
• par une modification du règlement de travail.

À quel avantage la semaine de quatre jours vous donne-t-elle droit ?

Si vous instaurez une semaine de quatre jours, vous avez droit à une **réduction unique des cotisations ONSS de 400 euros par travailleur auquel s'applique la semaine de quatre jours**.

7

AUGMENTATION DE LA DURÉE DE TRAVAIL ET REPOS COMPENSATOIRE

Depuis le 1er janvier 2003, les entreprises sont tenues de limiter leur semaine de travail à trente-huit heures. En pratique, vous pouvez continuer à faire prêter quarante heures par semaine à vos travailleurs, pour autant que vous leur accordiez un repos compensatoire. Vous pouvez ainsi faire prêter plus d'heures sur une base hebdomadaire, des heures que le travailleur récupérera ultérieurement.

Les jours de repos compensatoire sont également appelés jours de réduction du temps de travail ou jours RTT. Il s'agit de jours de congé que vous octroyez afin que la durée de travail hebdomadaire moyenne (prévue dans la commission paritaire ou dans l'entreprise) soit respectée.

Exemple : Dans l'entreprise IXYZET, la durée de travail moyenne est de trente-huit heures par semaine. Cette durée a été fixée au niveau sectoriel. Les travailleurs prennent effectivement quarante heures par semaine et ont droit à douze jours RTT. La durée moyenne de trente-huit heures par semaine est ainsi respectée sur une période de douze mois.

Vos travailleurs doivent prendre les jours RTT dans le courant d'une période de référence, qui est normalement d'un an. Cette période d'un an ne doit pas nécessairement coïncider avec une année civile.

La période de référence est fixée par une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise ou, à défaut, dans le règlement de travail. Même lorsqu'il existe une CCT, vous êtes tenu(e) de mentionner les dispositions relatives à la durée de travail dans le règlement de travail.

8

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Le groupement d'employeurs est un système qui permet aux employeurs de s'associer pour engager des travailleurs. Le groupement recrute pour leur faire occuper des emplois chez leurs membres. Les travailleurs n'ont qu'un seul employeur : le groupement. Celui-ci doit toujours être une ASBL.

Autorisation préalable des autorités

Un groupement d'employeurs doit d'abord obtenir **l'autorisation** du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette autorisation est nécessaire, car un groupement d'employeurs constitue une exception à l'interdiction de mettre des travailleurs à disposition.

Le dossier de demande doit contenir les statuts de l'ASBL et le règlement d'ordre intérieur. Il doit également mentionner la commission paritaire (CP) que le groupement souhaite déclarer d'application. Il doit s'agir de la CP à laquelle ressortit l'activité principale du groupement et au moins l'un des membres doit relever de cette CP.

Si le SPF accorde l'autorisation, après ou non avis complémentaire du Conseil national du Travail, celle-ci est valable pour une durée indéterminée. Le SPF confirme dès lors quelle est la commission paritaire qui est d'application.

Chaque année, le groupement doit communiquer un rapport d'activités au SPF, pour que celui-ci puisse évaluer son fonctionnement.

Fonctionnement du groupement

- le groupement d'employeurs ne peut pas occuper plus de cinquante travailleurs ;
- le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs qu'à la disposition de ses membres ;
- les membres du groupement d'employeurs sont **solidairement responsables** des dettes fiscales et sociales de l'ensemble du groupement d'employeurs ;
- en cas de grève ou de lock-out chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre ;
- si un nouveau membre **ne relevant pas de l'un des organes paritaires des membres fondateurs** s'adjoint au groupement, celui-ci doit introduire une nouvelle demande auprès du SPF.

Le contrat de travail

Le groupement peut faire appel à tous les types de profils et de professions, tant pour une durée indéterminée que pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Il peut conclure des contrats de travail à temps partiel, pour autant que ceux-ci prévoient au moins dix-neuf heures de travail par semaine. Le contrat de travail doit toujours être conclu par écrit et mentionner la durée de la mise à disposition.

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur doit respecter les règles en matière de droit du travail et de protection du travail qui sont applicables sur le lieu de travail.

La loi présume qu'un contrat de travail à durée indéterminée prend cours entre le travailleur et l'utilisateur lorsque :

- l'utilisateur continue à occuper un travailleur, alors même que le groupement d'employeurs l'a informé de sa décision de retirer ce travailleur ;
- l'utilisateur occupe le travailleur en dehors de la période déterminée dans le contrat conclu avec le groupement d'employeurs.

Fin de l'autorisation

L'autorisation prend fin :

- lorsque le groupement ne respecte pas les règles : dans ce cas, le SPF peut décider de mettre fin à l'autorisation ;
- lorsque le groupement emploie plus de cinquante travailleurs : dans ce cas, l'autorisation prend fin automatiquement au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement du plafond.

9

CONTRAT MULTI-EMPLOYEURS

Dans certains cas, il peut être admis qu'un travailleur ait plusieurs employeurs (« contrat multi-employeurs »). Ce système n'est pas réglementé par la loi, mais vous pouvez y recourir dans la pratique si vous respectez trois conditions :

- tous les employeurs doivent exercer l'autorité ;
- il doit exister un lien étroit entre les employeurs ;
- le contrat ne peut donner lieu à une mise à disposition interdite.

Premièrement, tous les employeurs doivent effectivement exercer l'autorité sur le travailleur. Celui-ci peut par conséquent aussi réclamer à chacun d'eux le paiement complet d'éventuelles dettes salariales.

Deuxièmement, il doit exister une certaine cohésion sociale et économique entre les employeurs, par exemple dans le cas d'entreprises qui ont les mêmes propriétaires ou la même direction.

Si les conditions précitées ne sont pas respectées, le contrat multi-employeurs pourrait être considéré comme un moyen de contourner l'interdiction de mettre des travailleurs à disposition.



Les employeurs ont des difficultés à organiser le temps de travail de manière plus adéquate et plus flexible. Chaque système a ses propres limites et règles et il convient donc de les choisir intelligemment et, éventuellement, de les combiner.

Pour Securex, c'est un travail au quotidien. Nous vous donnons des conseils personnalisés, pour vous permettre d'évaluer l'impact d'un système flexible sur vos RH et votre administration des salaires.

Contactez-nous

@ consulting@securex.be

💻 <http://www.securex.be/nwow>