

## Employment & Benefits Summer Series

Juillet 2022

### Partie I : Le deal belge pour l'emploi - Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Strelia consacre une summer series sur le futur deal pour l'emploi pour donner aux entreprises concernées un aperçu général des mesures envisagées par le gouvernement pour réformer le marché du travail en vue d'atteindre un taux d'emploi de 80 % en 2030. Le projet de texte devrait être soumis à un vote final de la chambre des représentants aux alentours du 21 juillet 2022.

Dans le cadre de cette summer series 2022, les sujets suivants seront abordés tout au long de l'été :

1. **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée**
2. Parcours de transition et promotion de l'employabilité
3. Formation des travailleurs
4. Travailleurs à temps partiel
5. Economie de plateforme et e-commerce

#### Équilibre vie professionnelle – vie privée

##### A. Prestations normales sur 4 jours

Il sera possible pour un travailleur de travailler à temps plein pendant 4 jours par semaine au lieu de 5 jours :

- La limite quotidienne du temps de travail pour un travailleur à temps plein peut être portée à 9,5 heures par le règlement du travail.
- Toutefois, si la durée hebdomadaire effective du travail est supérieure à 38 heures (avec un maximum de 40 heures), la limite journalière de la durée du travail ne peut être augmentée que par une convention collective conclue au niveau de l'entreprise.

Les travailleurs peuvent réduire leur semaine de travail à temps plein de 5 à 4 jours seulement après avoir soumis une demande écrite préalable et avoir conclu un accord avec l'employeur. La demande couvre une période de 6 mois maximum et est renouvelable. Pour chaque nouvelle période, une nouvelle demande du travailleur sera nécessaire.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur doit motiver son refus par écrit dans un délai d'un mois.



Une protection spécifique contre le licenciement est prévue pour les travailleurs qui ont soumis à l'employeur une demande pour effectuer leurs prestations sur 4 jours. Il est ainsi interdit à l'employeur de prendre toute mesure qui mettrait fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a présenté une telle demande, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

##### B. Régime hebdomadaire alterné

Le projet prévoit l'introduction d'un nouveau régime de travail qui permet d'organiser le travail à temps plein selon un cycle étalé sur deux semaines consécutives. Dans le cadre de ce régime, il sera possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que les prestations de la semaine 1 soit compensées par les prestations de la semaine 2 de sorte que la durée moyenne hebdomadaire de travail soit respectée.

Les travailleurs ne peuvent effectuer leurs prestations dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné qu'après une demande écrite préalable et après avoir conclu un accord avec l'employeur. La demande porte sur une période de 6 mois

maximum et est renouvelable. Pour chaque nouvelle période, une nouvelle demande du travailleur sera nécessaire. Le règlement de travail doit encadrer l'application du régime hebdomadaire alterné. Ce cadre peut être inclus dans le règlement du travail soit avant la demande d'un travailleur, soit à la suite de celle-ci. L'insertion du régime alterné dans le règlement de travail n'est donc pas une condition préalable à la demande d'un travailleur de bénéficier dudit régime.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur doit motiver son refus par écrit dans un délai d'un mois.



Une protection spécifique contre le licenciement est prévue pour les travailleurs qui ont présenté à l'employeur une demande pour passer à un régime d'alternance hebdomadaire. Il est ainsi interdit à l'employeur de prendre toute mesure qui mettrait unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a présenté une telle demande, sauf pour des raisons étrangères à la demande.

### C. Le droit à la déconnexion

Pour les employeurs occupant 20 travailleurs et plus, les modalités du droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, ou à défaut, être inscrites dans le règlement de travail.

L'objectif est de fixer les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion, par exemple, l'établissement de consignes pour ne pas répondre aux mails ou aux appels téléphoniques en dehors des heures de travail, l'extinction des serveurs en dehors des heures de travail, l'activation de messageries d'absence et de réorientation, l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Les employeurs devront également proposer des mesures de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux travailleurs mais également au personnel de direction.



Les organisations d'employeurs regroupées au sein du CNT ont formulé un certain nombre de commentaires importants sur les mesures susmentionnées dans l'avis n° 2289 du 17 mai 2022. Il reste à voir si les projets de textes seront modifiés en tenant compte des observations formulées.

Le département "Employment & Benefits" de Strelia suit de près les développements dans ce domaine. Nous vous tiendrons informés de l'entrée en vigueur de ces mesures ou de toute modification ou clarification ultérieure. Si vous avez des questions à ce sujet ou si vous souhaitez discuter des nouvelles mesures de manière proactive, n'hésitez pas à contacter notre équipe.



**Stefanie Tack**  
Associée

[stefanie.tack@strelia.com](mailto:stefanie.tack@strelia.com)  
+32 486 79 92 42



**Pauline Van Parys**  
Collaboratrice Senior

[pauline.vanparys@strelia.com](mailto:pauline.vanparys@strelia.com)  
+32 473 22 47 82