

FLEXIBILITÉ ET RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Quel régime appliquer? Toutes les heures méritent-elles un salaire?

CONFÉRENCES
D'ACTUALITÉ

TOUS NIVEAUX

Ref. : 241162

Durée :
1 jour - 7 heuresTarif :
Salarié - Entreprise : 750 €
HT

Les règles en matière de durée du travail diffèrent selon que le travailleur est occupé à temps plein ou à temps partiel, dans le cadre d'un horaire de travail fixe ou variable, selon un régime de travail hebdomadaire qui correspond ou non à la limite sectorielle. Bref, un **vrai casse-tête chinois** qui a fait l'objet, en 2017, de modifications dans le cadre de la **réforme Peeters**.

La législation sur la durée du travail regorge d'autant de règles de principe que d'**exceptions**, de même qu'elle se caractérise par de nombreux concepts et mécanismes qui lui sont propres.

Bien que la durée du travail apparaisse très souvent comme statique, elle tend de plus en plus à assurer une certaine **flexibilité au sein des entités publiques ou privées**.

Nous proposons de passer en revue, lors de cette demi-journée, les règles à respecter par les employeurs et leur **marge de manœuvre** en matière de flexibilité, le tout illustré par des **exemples pratiques**.

« Tout travail mérite salaire ». Si cet adage semble d'une application simple, la pratique nous apprend que ce n'est pas toujours le cas.

En effet, les règles applicables en la matière regorgent de règles strictes, tant en ce qui concerne la **détermination de la rémunération** que dans le **paiement de la rémunération**.

Ainsi, dans certains cas, une rémunération est garantie aux travailleurs quand bien même ils n'effectuent aucune prestation.

Lors de cette 2^e demi-journée de travail, nous proposons de passer en revue, de manière pratique et au regard de la jurisprudence, les **règles à respecter** et leurs **exceptions**, ainsi que les **conséquences de leur non-respect**.



[Téléchargez le programme de cette conférence et découvrez nos intervenants](#)

PROGRAMME

Durée du travail - Matinée du 24 septembre 2019

Animé par Laurence Markey et Kevin Della Selva, Avocates, YOUNITY

Accueil des participants: 8 h 45

Secteurs public et privé : quels sont les cadres juridiques applicables ? 9 h 00

- Quelle législation pour quel employeur ? Législations secteur privé ou secteur public ?
- Que recouvre la notion de durée du travail ?
 - Les temps de travail et temps de repos constituent-ils du temps de travail ?
 - Les temps de déplacement, les gardes dormantes et les gardes à domicile constituent-t-ils du temps de travail ?
 - *Quid* des périodes de maladie et de vacances ?
- Quels sont les travailleurs visés par la législation sur la durée du travail ?

Quelles sont les limites de la durée du travail/du temps de travail ?

- Quelles sont les limites minimales et maximales de la durée du travail ?
 - Les règles générales contenues dans les lois sur le travail (secteur privé) et au temps de travail (secteur public)
 - Absence de durée minimale : les particularités du secteur public
- Quelles sont les exceptions ? Quelles conséquences ?
 - Existe-t-il des dérogations légales aux limites minimales et maximales à la durée du travail ? Si oui, lesquelles ? Quelles démarches entreprendre ?
 - *Quid* du concept de « prestations irrégulières » ? Quelles différences avec les temps de garde et de rappel ?
 - Quelles sont les conséquences en cas de non-respect des limites normales de la durée du travail ?
 - Repos compensatoire et paiement d'un sursalaire : quand ? Quel montant ? Dans quelles circonstances ? *Quid* pour le secteur public ?
 - Qu'entend-on par la limite interne ? Comment veiller à son respect ?

- Quelle distinction faire entre crédit récupérable et crédit non récupérable ?
- Quel impact sur la gestion des effectifs ?
 - Quel recours à des intérimaires ou à des travailleurs saisonniers ?
 - Le travail intérimaire dans le secteur public : quelles sont les nouveautés ?
 - Quelle gestion pécuniaire des prestations irrégulières ?

Café-Networking

La loi sur le travail faisable et maniable : quelle est la pratique aujourd'hui ?

- Quelles nouveautés ? Quelles conséquences pour les autorités publiques ?
- Qu'entend-on par télétravail occasionnel, travail à domicile et bureaux satellites ?
- Heures supplémentaires volontaires : quelles incidences de cette innovation ?
 - Quelles conditions remplir ?
- Horaires de travail flottants : pourquoi et comment faire pour instaurer une plage variable au sein de votre structure ?
 - Peut-on dispenser un travailleur de pointer ?
- Travail à temps partiel : quelles sont les règles spécifiques applicables ?
 - Quelles conséquences pratiques des heures complémentaires ?

Session de questions/réponses

Clôture du workshop: 12 h 30

Rémunération du temps de travail - Après-midi du 5 novembre 2019

Accueil des participants: 13h30

Qu'est-ce que la rémunération ? Une définition plurielle : 13h45

- Rémunération : que recouvre cette notion ?
 - La notion est-elle la même au regard du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité ?
 - Les principes sont-ils les mêmes dans le secteur privé et le secteur public ?
- La détermination de la rémunération : quelles règles devez-vous respecter ?

Toutes les heures de travail méritent-elles un salaire ?

- Quel est le principe général ? Quel est l'élément déterminant ?
- Distinction entre temps de travail et présence sur le lieu de travail / distinction entre temps de travail et prestations effectives : qu'en est-il ?
- Le temps de garde en entreprise, le temps de garde à domicile doivent-ils être rémunérés ?
 - Que nous apprend la jurisprudence ?
- Le temps de déplacement effectué dans le cadre de la relation de travail doit-il être rémunéré ?
 - Que retirer de la jurisprudence récente ?
- La rémunération des heures supplémentaires
 - Le sursalaire et le repos compensatoire : quelles sont les règles à appliquer pour les secteurs privé et public ?
 - Les heures supplémentaires bénéficient-elles d'un régime social et/ou fiscal avantageux ?
- Le travail durant le week-end et de nuit : une compensation salariale est-elle obligatoire ?
- A travail égal, salaire égal ?
 - Catégoriser des rémunérations ou progression barémique : comment éviter tout risque de discrimination ?

Quelles conséquences en cas de non-paiement de la rémunération ?

- Qu'engendre l'exécution forcée ?
- Quelles options pour le travailleur ?
 - La réclamation d'arriérés de rémunération ou de dommages et intérêts
 - La constatation de l'acte équipollent à rupture
 - La démission pour motif grave
 - L'infraction de droit pénal social : quand votre responsabilité pénale peut-elle être engagée ?
- *Quid* du secteur public dans tout cela ?

Session de questions/réponses

Clôture du workshop : 17h00