

Semaine de quatre jours ou régime hebdomadaire alterné

Liste de contrôle



DE QUOI S'AGIT-IL ?

Depuis novembre 2022, les travailleurs occupés à temps plein dans le secteur privé peuvent opter pour la semaine de travail de quatre jours. Concrètement, cela signifie qu'ils peuvent **effectuer leurs prestations sur 4 jours ou suivant un régime hebdomadaire alterné**.

Cette mesure, qui est issue du **deal pour l'emploi** (2022) du gouvernement fédéral, vise à permettre aux travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

QUEL EST L'EFFET SUR LE BIEN-ÊTRE ?

L'instauration de la semaine de quatre jours offre différents avantages aux travailleurs, mais elle peut aussi comporter des inconvénients. **L'avenir nous en dira plus sur l'impact de cette modification sur le bien-être des travailleurs.** Les premiers travaux semblent indiquer que les travailleurs trouvent la mesure intéressante, mais l'effet global sur leur santé et leur bien-être n'a pas encore été suffisamment étudié. D'autres études basées sur la mesure de paramètres de santé objectifs doivent encore être menées.

Pour les employeurs, la semaine de quatre jours comporte nécessairement des défis en termes d'organisation du travail. Il est donc important d'élaborer un cadre de référence solide en vue de l'application pratique de ce nouveau régime, mais aussi de nouer le dialogue et de bien clarifier les choses avec toutes les parties concernées. Le guide d'entretien d'IDEWE peut être utilisé à cet effet.



Voir la liste de contrôle



Que dit la loi ?

COMMENT UTILISER LA LISTE DE CONTRÔLE ?

Afin de soutenir les organisations, le Groupe IDEWE a rédigé la **liste de contrôle** ci-dessous. Nous avons consulté les bonnes pratiques et envisagé les mesures concrètes que l'employeur peut prendre, depuis la demande initiale jusqu'à la mise en œuvre pratique. Notre approche tient compte à la fois de l'individu, de l'équipe et de l'organisation. Examinez les différents points d'attention et prenez les dispositions nécessaires.



Liste de contrôle

Semaine de quatre jours

Demande/lancement	
La procédure de demande pour les travailleurs est suffisamment claire.	<input type="checkbox"/>
Tous les travailleurs peuvent bénéficier du nouveau régime de manière volontaire (ou certaines catégories de fonctions spécifiques).	<input type="checkbox"/>
Les règles concernant la mise en œuvre sont clairement établies.	<input type="checkbox"/>
Les dispositions légales ont été intégrées dans le règlement de travail ou dans une CCT sectorielle.	<input type="checkbox"/>
Les supérieurs hiérarchiques ont connaissance de la nouvelle possibilité et du rôle qu'ils ont à jouer.	<input type="checkbox"/>
Une première communication générale a été adressée au personnel concernant les possibilités associées aux nouveaux régimes de travail.	<input type="checkbox"/>
Le comité pour la prévention et la protection au travail a été informé et a pu émettre un avis.	<input type="checkbox"/>

Approche au niveau des individus	
Tout travailleur qui se porte candidat pour un régime de travail adapté a un entretien individuel sur sa motivation et sur les difficultés éventuelles (voir aussi guide d'entretien).	<input type="checkbox"/>
Un entretien de suivi est planifié avec le travailleur (par exemple après trois mois, voir guide d'entretien).	<input type="checkbox"/>
Le travailleur sait à qui il peut s'adresser s'il souhaite obtenir un entretien (par exemple, le service RH, le supérieur hiérarchique, la personne de confiance).	<input type="checkbox"/>

Approche au niveau des supérieurs hiérarchiques	
Le supérieur hiérarchique a connaissance des possibilités qui existent en ce qui concerne les régimes de travail adaptés.	<input type="checkbox"/>
Le supérieur hiérarchique est prêt à mener des entretiens sur le sujet avec les travailleurs.	<input type="checkbox"/>
Le supérieur hiérarchique assure le suivi de l'équipe sur ce nouveau mode de travail et de collaboration.	<input type="checkbox"/>

Approche au niveau de l'équipe	
Les équipes dont un ou plusieurs membres entament un régime de travail adapté bénéficient d'un suivi rapproché.	<input type="checkbox"/>
Le changement de régime de travail peut faire l'objet d'un dialogue ouvert au sein de l'équipe.	<input type="checkbox"/>
Des règles sont établies au niveau de l'équipe en ce qui concerne les moments de concertation, la communication et la joignabilité.	<input type="checkbox"/>

Approche au niveau de l'organisation	
Le système des nouveaux régimes de travail est suivi et évalué par un groupe de travail clairement identifié.	<input type="checkbox"/>
Le service de prévention interne a été consulté pour avis sur la base d'analyses et de résultats obtenus précédemment en rapport avec le bien-être des travailleurs dans un régime de travail adapté (par exemple, analyse de risques aspects psychosociaux, ergonomie, sécurité).	<input type="checkbox"/>
Il existe une stratégie de communication claire sur les possibilités et les règles des nouveaux régimes de travail.	<input type="checkbox"/>
Il existe une politique relative au bien-être psychosocial, à la déconnexion, à la résilience, etc. qui tient compte des spécificités des nouveaux régimes de travail.	<input type="checkbox"/>
Une analyse de risques aspects psychosociaux est réalisée de manière systématique.	<input type="checkbox"/>
Des actions de sensibilisation sont menées en rapport avec la résilience et la santé dans le cadre d'un régime de travail adapté.	<input type="checkbox"/>



Que dit la loi ?



SEMAINE DE QUATRE JOURS

Les travailleurs qui travaillent à temps plein ont la possibilité d'**effectuer leurs prestations sur quatre jours** ou d'opter pour un régime hebdomadaire alterné. La semaine de quatre jours permet de bénéficier de week-ends plus longs ou d'insérer un jour de repos dans la semaine de travail. Le travailleur peut ainsi prester entre 9,5 heures (pour une semaine de 38 heures) et 10 heures par jour (pour une semaine de 40 heures) sans qu'il soit question d'heures supplémentaires.

Le travailleur qui souhaite bénéficier de ce régime de travail doit en faire la demande écrite à son employeur. La mesure est valable pour une période de 6 mois et la demande peut être renouvelée. Le cas échéant, l'employeur doit motiver son refus. S'il accepte, il doit formaliser le nouveau régime de travail dans une convention écrite avec le travailleur et adapter le règlement de travail.

RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ

Il est également possible de travailler suivant un **régime hebdomadaire alterné**. Dans ce cas, les prestations de travail sont plus importantes une semaine et moins importantes l'autre semaine, ce qui permet de respecter la durée hebdomadaire normale du travail sur un cycle de 2 semaines consécutives. Ce régime permet par exemple aux travailleurs en situation de coparentalité de consacrer plus de temps à leurs enfants.

Une exception au cycle de deux semaines est possible pendant les mois de juillet, août et septembre, ainsi qu'en cas d'événement imprévu. Le cycle peut alors être étendu à quatre semaines consécutives.

EN PRATIQUE

Le deal pour l'emploi prévoit aussi que les employeurs doivent communiquer l'horaire de travail sept jours ouvrables à l'avance aux travailleurs à temps partiel qui ont un horaire variable. Une CCT sectorielle peut réduire ce délai de notification jusqu'à trois jours ouvrables.

Le projet de loi prévoit une période de transition. Les organisations doivent adapter leur règlement de travail dans les neuf mois qui suivent l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Les secteurs avaient jusqu'au 31 décembre 2022 pour modifier leurs conventions collectives de travail.

Source : <https://www.sociare.be/kennisbank/arbeidsdeal-overzicht>