



Rue de l'Autonomie 26
1070 Bruxelles
T: 02 523 95 04
www.sei-esz.be

4^{ème} TRIMESTRE 2019

Editeur responsable : B. Passau - Rue de l'Autonomie 26 - 1070 Bruxelles
N° d'agrégation: P401066 - N° de client: 1752814
Bureau de dépôt: Bruxelles X

SOMMAIRE

*Les conditions
générales de vente*

*Affichages
obligatoires des
heures de travail en
cas de temps partiel*

EDITORIAL

La direction et le personnel du syndicat européens des Indépendants vous adressent leurs vœux les plus sincères et les plus chaleureux pour l'année nouvelle 2020



Les conditions générales de vente : pourquoi, mais surtout, comment ?

Elles sont recommandées!

Avoir des conditions générales n'est pas obligatoire par la loi, mais il est malgré tout vivement recommandé d'en avoir. S'en priver serait dommage. En effet, si rien n'est prévu, le contrat entre vous et votre client sera soumis aux dispositions du Code Civil. C'est déjà bien, mais ce régime légal peut s'avérer bien moins adapté à la situation réelle des parties et les conditions générales que vous aurez rédigées peuvent dans certains cas (et pour autant qu'elles restent admissibles juridiquement) être plus favorables pour vous.

Elles sont uniques!

Des conditions générales de ventes sont toujours faites sur mesure. Vous ne trouverez nulle part sur internet de document que vous pouvez reprendre tel quel. Si l'un ou l'autre document peut servir d'inspiration, assurez-vous d'abord que vous êtes sur un site internet belge (et non français ou canadien par exemple), et que vous vous entouriez des bonnes personnes pour ajouter ou modifier ce qui doit l'être ou supprimer ce qui ne s'applique pas à votre situation. En fonction de votre domaine d'activité et de vos besoins, un juriste trouvera pertinent que vous repreniez plusieurs clauses spécifiques, ou au contraire, vous dira que vous pouvez vous limiter à des conditions générales simplifiées.

Comment rédiger les conditions générales de vente ?

Lorsque vous envisagez de rédiger vos conditions générales, vous devrez veiller à ce qu'elles soient : écrites en caractères lisibles ;

rédigées de manière claire et compréhensible. S'il y a trop d'interprétations possibles, c'est le juge qui tranchera, en votre faveur ou défaveur ;

rédigées dans une langue que votre cocontractant est censé maîtriser. En Belgique, il s'agira souvent du français/néerlandais accompagnés de l'anglais/l'allemand ou d'une autre langue selon le public ciblé. Elles peuvent être bilingues ou trilingues ;

Valables. Evitez de prendre le risque qu'un juge écarte une clause. Une clause abusive est une clause qui crée un déséquilibre réel entre les droits et obligations des parties, telle une clause qui va avantager uniquement ou démesurément l'une des parties.

Par exemple, le délai légal de garantie d'un produit défectueux dans un contrat de vente est de 2 ans. Si une clause prévoit un délai inférieur, elle sera certainement jugée abusive et écartée par un juge. Par contre, le contrat ainsi que les autres clauses des conditions générales resteront d'application entre les parties.

Une clause abusive est définie comme : « toute clause ou toute condition dans un contrat entre une entreprise et un consommateur qui, à elle seule ou combinée avec une ou plusieurs autres clauses ou conditions, crée un déséquilibre manifeste entre les droits et les obligations des parties au détriment du consommateur » (Livre I CDE).

Le caractère abusif d'une clause contractuelle est apprécié en tenant compte de la nature des produits (biens ou services) qui font l'objet du contrat et en se référant, au moment de la conclusion du contrat, à toutes les circonstances qui entourent sa conclusion de même qu'à toutes les autres clauses du contrat, ou d'un autre contrat dont il dépend.

L'appréciation du caractère abusif des clauses ne porte

ni sur la définition de l'objet principal du contrat ;

ni sur l'adéquation entre le prix et la rémunération d'une part et les biens ou services à fournir en contrepartie, d'autre part ;

pour autant que ces clauses soient rédigées de manière claire et compréhensible.

Une clause est donc réputée abusive si elle avantage de façon manifeste, sur le plan juridique, l'entreprise au détriment du consommateur. Elle ne vise donc pas l'égalité économique.

Il s'agit d'être particulièrement attentif en cas de relation avec des consommateurs (ils sont mieux protégés que les professionnels).

Outre la définition générale des « clauses abusives », une liste reprend également les clauses qui sont interdites en tant que telles.

La liste des clauses interdites comprend une trentaine de clauses réputées abusives.

Les clauses ci-dessous, par exemple, sont abusives et par conséquent interdites et nulles :

clauses où l'entreprise se réserve le droit d'augmenter le prix unilatéralement, dans les contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée, sans critères objectifs; clauses où l'entreprise se réserve le droit de fixer ou modifier unilatéralement le délai de livraison; clauses où l'entreprise exclut ou limite beaucoup trop sa responsabilité en cas d'une éventuelle exécution défectueuse ;

les « **clauses pénales** » : il s'agit de clauses qui fixent un montant excessivement élevé dans le cas notamment d'un paiement tardif du consommateur et qui ne cadrent raisonnablement pas avec le préjudice susceptible d'être subi par l'entreprise;

les clauses pénales doivent en outre être réciproques et similaires : si l'entreprise réclame, par exemple, un montant en cas de paiement tardif du consommateur, une clause doit alors également stipuler qu'un montant similaire est octroyé au consommateur en cas de non-respect d'une obligation de l'entreprise qui y correspond. Par exemple, le non-respect du délai d'exécution d'un service ;

Quelle en est la répercussion sur la validité du contrat ?

Le CDE prévoit que toute clause abusive est interdite et nulle. En outre, il est précisé que le contrat reste contraignant pour les parties, s'il peut subsister sans les clauses abusives. Le consommateur ne peut renoncer au bénéfice des droits qui lui sont conférés par la loi.»

Comme expliqué ci-dessus, les clauses abusives ne portent pas sur la définition de l'objet du contrat, ni sur la question de savoir si le prix est raisonnable ou non par rapport à l'objet. Il ne s'agit pas d'égalité économique, mais d'égalité « juridique » au niveau des modalités du contrat.

En principe, il convient de faire uniquement abstraction de la clause imputée et l'essence du contrat reste d'application, à moins que le consommateur puisse démontrer qu'à de telles conditions, il n'aurait pas conclu de contrat.

Exemples et explications de clauses

Les modalités de paiement

Voulez-vous prévoir le paiement d'un acompte, ou directement de la totalité du montant ?

Souhaitez-vous proposer un paiement étalé ? Souhaitez-vous que le paiement ait lieu avant/après la prestation ? etc. Réfléchissez à des modalités réalistes pour vous et vos clients.

Clause sur les intérêts de retard

Il n'y a pas de raison que vous assumiez les conséquences d'un paiement tardif. En tant qu'indépendant, vous avez des frais fixes, vous avez des échéances TVA, etc., et tout paiement tardif pourrait vous causer des ennuis. Si vous incluez une clause prévoyant l'application d'intérêts de retard, choisissez le taux en accord avec un juriste (actuellement, en général entre 8 et 12%) et précisez le taux dans la clause. Vous pouvez aussi mentionner que les intérêts sont dus sans mise en demeure préalable et à partir de la date de l'échéance de la facture. Sans de telles clauses, le taux d'intérêt légal s'appliquera également mais il n'est (actuellement) que de 8% en droit commercial et les intérêts ne commenceront à courir qu'après 30 jours suivant la date de l'échéance de la facture.

Clause pénale

Pour information, cette clause n'a rien du droit pénal. Elle porte sur le paiement d'une indemnité forfaitaire en cas de non-paiement par votre client ou de paiement tardif. Il s'agit d'une clause par laquelle une personne s'engage à payer, en cas d'inexécution de la convention, une compensation forfaitaire pour le dommage éventuellement subi par cette inexécution.

Le montant de cette indemnité ne peut dépasser 12 % de la somme principale. Prévoyez un minimum forfaitaire (raisonnable). Pour vous donner un exemple théorique : pour une facture de 100 EUR, vous pourriez prévoir un taux d'intérêt de retard de 10% avec un minimum de 30 EUR. Attention, elle doit obligatoirement être réciproque pour être valable lorsque le contrat est conclu avec un particulier (un consommateur): vous devez donc également vous engager à payer une indemnité à votre client en cas d'inexécution du contrat ou de mauvaise exécution du contrat de votre part (par exemple: mauvaise réalisation de travaux). Cette

réciprocité n'est pas obligatoire pour les relations contractuelles avec un autre professionnel.

Clause de réserve de propriété

Il s'agit d'une clause par laquelle le vendeur se réserve le droit de propriété jusqu'au moment du paiement intégral de la somme due par l'acheteur. Si cette clause est prévue, les marchandises resteront donc la propriété du vendeur tant que la facture n'a pas été payée intégralement.

Clause concernant le transport, la livraison et le transfert des risques

Cette clause peut servir lorsque qu'en cas de litige, il est nécessaire de savoir à quel moment s'est passé le transfert de propriété. VOIR -<https://economie.fgov.be/fr/themes/ventes/contrats/livraison-et-transfer> et <https://economie.fgov.be/fr/themes/ventes/formes-de-vente/ventes-distance/ventes-distance-livraison->

Clause portant sur le délai de rétractation et le retour des marchandises.

<https://economie.fgov.be/fr/themes/ventes/reglementation/delais-de-retractation>

Clause pour déterminer la juridiction compétente (ex. Tribunaux de Bruxelles) et le droit applicable (ex. le droit belge).

Clause d'exonération ou de limitation de responsabilité

Dans le cas où vous êtes dans l'impossibilité de prester le service convenu ou de fournir les marchandises convenues, cette clause vous permet de limiter votre responsabilité jusqu'à hauteur d'un montant que vous établissez. Attention, elle ne peut fonctionner que dans des cas précis et ne peut pas être trop large. (ex. force majeure, situation absolument imprévisible).

La présence ou non de ces clauses dans vos CGV, ainsi que leur formulation exacte et leur contenu précis doit absolument et nécessairement être rédigé et/ou validé par un juriste ou un avocat qui connaît votre projet et situation propre. Les clauses doivent réellement correspondre à votre activité. Les exemples ci-dessus ne remplacent pas une consultation avec un professionnel mais sont là pour vous inspirer et informer de manière générale en guise de préparation.

Acceptation et opposabilité des conditions générales

Les conditions générales de vente, pour être opposables au client (c'est-à-dire contraignantes et pouvant s'appliquer), doivent avoir été acceptées par celui-ci, c'est-à-dire qu'il a eu réellement la possibilité de consulter leur contenu. Et c'est à vous qu'il revient de prouver que votre client les a bien reçues, a pu en prendre connaissance, et à temps : au plus tard au moment de la conclusion du contrat.

Les joindre à une facture est trop tard. Elles doivent être communiquées pendant le processus de la vente et non lorsque la vente est déjà faite, au risque de ne pas être opposables à votre client. En cas d'e-commerce, l'acheteur doit pouvoir approuver les CGV pendant le processus d'achat. Si votre activité porte sur la commande de biens ou de services précis, nous vous conseillons de les publier partout où vous pouvez. Par exemple, sur votre site internet et sur tous les documents utiles : bons de commandes, devis, factures, etc. même si ce n'est pas obligatoire. Nous vous conseillons de ne pas vous limiter au site internet.

Si elles apparaissent au verso d'un document, il conviendra d'attirer l'attention du cocontractant sur l'existence de ces conditions au recto. Autrement dit, il faut prendre le plus de précautions possibles pour être en mesure de prouver que vous avez fait tout votre possible pour que le client en ait pris connaissance.

Votre cocontractant doit avoir accepté, de façon certaine, les conditions générales, c'est-à-dire qu'il doit avoir donné son consentement, tacite ou exprès. Cette acceptation peut se traduire par exemple par :

une signature en bas des conditions générales ou sur un document qui y fait explicitement référence et indiquant où elles sont consultables ;

l'absence de contestation de votre cocontractant lorsque vous les lui soumettez ;

le fait d'avoir coché la case spécifique « j'accepte les conditions générales » dans le cadre d'un contrat conclu à distance (sur Internet par exemple). Vous vous couvrez davantage lorsqu'un lien direct vers les conditions générales est ajouté à côté, de manière visible et lisible. Vous pouvez

également prévoir l'ouverture d'une fenêtre popup pour bien attirer l'attention.

Il existe toutefois des exceptions à cette règle. Par exemple, en cas de contrat conclu entre deux commerçants en relation d'affaires depuis longtemps, les conditions générales transmises ultérieurement à la formation du contrat pourraient en principe être opposables et contraignantes entre les parties.

Et dans l'autre sens ? Quid des factures que vous devez payer et des CGV qui s'appliquent à vous ? Une facture non contestée doit être payée. L'absence de protestation vaut acceptation de la facture. En cas de difficultés de paiement, vous pouvez toujours demander de recevoir un délai de paiement. En cas de contestation (par exemple, en cas de travail mal fait par un ouvrier, en cas de livraison d'un bien non conforme, ou d'un produit défectueux), privilégiez le courrier recommandé pour vous assurer que la contestation parvienne bien au destinataire. Si c'est possible, il vaut mieux déjà payer le montant de la partie de la facture que vous ne contestez pas : il s'agit de l' « incontestablement dû ». Par exemple, si deux produits sont livrés et qu'un seul est défectueux, payez déjà celui qui est conforme et contestez le reste.

Gardez en tête que des intérêts de retard seront toujours dus si vous payez après l'échéance de la facture. Soit ils sont explicitement prévus dans les conditions générales et vous devrez payer des intérêts au taux mentionné (en général entre 8 % et 12%) et ce depuis la date indiquée (à condition bien entendu que ces conditions générales vous soient opposables, cf. plus haut), soit ils s'appliqueront au taux légal.

SYNTHESE

Vos conditions générales sont-elles d'office applicables ?

Non, afin que vos conditions générales soient opposables, et donc contraignantes, il faut que deux conditions soient remplies :

Votre cocontractant doit avoir eu la possibilité de prendre connaissance des conditions générales, au plus tard au moment de la conclusion du contrat. Cela signifie qu'à ce moment, votre cocontractant doit avoir eu la possibilité de les lire. Par ailleurs, si elles apparaissent au verso d'un document, il conviendra d'attirer l'attention du cocontractant sur l'existence de ces conditions au recto.

Il existe toutefois des exceptions à cette règle. Par exemple, en cas de contrat conclu entre deux commerçants en relation d'affaires depuis longtemps, les conditions générales transmises ultérieurement à la formation du contrat pourront être opposables et contraignantes entre les parties.

Votre cocontractant doit avoir accepté, de façon certaine, les conditions générales, c'est-à-dire qu'il doit avoir donné son consentement, tacite ou exprès. Cette acceptation peut se traduire :

par une signature en bas de des conditions générales ou sur un document qui y fait explicitement référence et indiquant où elles sont accessibles ;

par l'absence de contestation de la part de votre cocontractant lorsque vous lui opposez ces conditions générales ;

par le fait d'avoir coché la case spécifique « j'accepte les conditions générales » dans le cadre d'un contrat conclu à distance (sur Internet par exemple).

Il appartient à celui qui se prévaut des conditions générales d'apporter la preuve de la connaissance et de l'acceptation de celles-ci par le cocontractant. Vous pouvez également permettre d'accéder aux conditions générales par le biais d'un hyperlien. Cet hyperlien devra, d'une part, faire référence à ces conditions générales, et d'autre part, indiquer clairement qu'elles font partie intégrante du contrat.

Attention à ne pas prévoir de clauses abusives dans les conditions générales avec les consommateurs !

La clause abusive est une clause qui va créer un déséquilibre réel entre les droits et obligations des parties, c'est-à-dire qui va par exemple avantager uniquement l'une des parties. Or, une telle clause est interdite en droit belge. Par exemple, le délai légal de garantie du fait d'un produit défectueux dans un contrat de vente est de 2 ans. Ainsi, est considérée comme abusive toute clause prévoyant un délai inférieur à deux ans. Il en sera de même d'une clause prévoyant l'impossibilité pour l'acheteur de déclarer un vice caché. Si une clause s'avère abusive, celle-ci sera considérée comme nulle. Le contrat ainsi que le reste des conditions générales continueront quant à eux d'exister entre les parties. En pratique, la meilleure manière de s'assurer d'avoir des conditions générales adaptées à votre situation est, d'une part, d'éviter les copier/coller à partir de modèles trouvés sur Internet, et d'autre part, de vous adresser directement à un professionnel.

Travail à temps partiel

Publicité des horaires de travail

Voici un historique complet du problème de la publicité des horaires.

Les horaires de travail à temps partiel fixes et variables doivent être portés à la connaissance du travailleur à temps partiel pour qu'il soit au courant des prestations à exécuter et pour rendre possible le contrôle contre les abus.

Horaires fixes

Afin d'avoir une vue sur les prestations normales du travailleur à temps partiel avec un horaire fixe, il faut conserver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie de son contrat de travail ou un extrait de celui-ci mentionnant les horaires de travail, son identité, sa signature et celle de l'employeur.

La loi sur le travail faisable et maniable ajoute en outre que cette copie ou cet extrait peut être conservé aussi bien sur papier qu'électroniquement.

Cette obligation vaut aussi bien pour les horaires de travail fixes avec une durée de travail hebdomadaire fixe, que pour les horaires de travail fixes organisés suivant un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine.

Si le régime de travail est organisé suivant un cycle s'étendant sur plus d'une semaine, il faut en outre pouvoir déterminer à chaque moment quand le cycle commence. A défaut, l'employeur doit alors respecter les obligations en matière de publicité des horaires variables.

Horaires variables

Lorsqu'un horaire de travail variable est convenu, il faut également conserver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel ou un extrait de celui-ci mentionnant les horaires de travail, son identité, sa signature et celle de l'employeur.

La loi sur le travail faisable et maniable ajoute en outre que cette copie ou cet extrait peut être conservé aussi bien sur papier qu'électroniquement.

En outre, le travailleur à temps partiel avec un horaire variable doit être tenu informé à l'avance des prestations qu'il doit accomplir.

Actuellement, cette information lui est communiquée au minimum cinq jours ouvrables à l'avance au moyen de l'affichage, dans les locaux de l'entreprise ou à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, d'un avis daté mentionnant les horaires de travail individuels.

Une convention collective de travail ou le règlement de travail peut introduire une autre procédure d'information à l'égard des travailleurs. Cette alternative à la procédure d'information n'est soumise à aucune condition, de sorte qu'une information verbale est également possible. Le délai d'information de minimum 5 jours ouvrables ne peut actuellement être modifié que par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal.

Afin de permettre le contrôle du travail à temps partiel, il faut également afficher au même endroit, avant le début de la journée de travail, un avis daté qui détermine l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel séparément. Dès que l'horaire de travail n'est plus en vigueur, cet avis papier doit être conservé pendant un an.

La loi sur le travail faisable et maniable simplifie et modernise ces formalités relatives à la publicité des horaires de travail variables.

Les deux avis distincts sont à partir du 1er octobre 2017 remplacés par une seule communication écrite et datée de l'horaire de travail applicable aux travailleurs à temps partiel concernés, suivant les modalités établies par le règlement de travail. (voir ci-dessous)

Les entreprises qui occupent déjà des travailleurs à temps partiel avec horaires variables avant le 1er octobre 2017 bénéficient encore de six mois supplémentaires pour procéder aux adaptations

nécessaires de leur règlement de travail. Entre-temps, les anciennes règles continuent de leur être appliquées.

En ce qui concerne la communication des horaires de travail et la conservation de cette information, une place plus importante sera accordée à l'utilisation des technologies modernes. L'utilisation de méthodes modernes est soumise à certaines conditions. Ainsi, les travailleurs concernés doivent dans tous les cas être informés de leurs horaires de travail individuels par un avis écrit et daté, et cet avis doit être porté à leur connaissance d'une manière fiable, appropriée et accessible.

Il faut aussi respecter un délai d'avertissement d'au moins cinq jours ouvrables. Ce délai ne peut être modifié que par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal et ne peut jamais être inférieur à un jour ouvrable. Les conventions collectives existantes qui prévoient un délai d'avertissement d'au moins un jour ouvrable restent en vigueur.

Dès lors et aussi longtemps que l'horaire de travail est en vigueur, l'avis contenant les horaires de travail ou une copie de celui-ci doit se trouver sous format papier ou électronique à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en vue du contrôle. Ensuite, il doit être conservé pendant un an.

MODALITES

L'horaire de travail à temps partiel peut aussi être variable. Les jours et heures où il sera travaillé ne sont dès lors pas préalablement établis avec précision, mais le travailleur sera informé à l'avance des prestations à effectuer.

Les parties peuvent convenir d'un horaire de travail variable avec une durée de travail hebdomadaire fixe (par ex. 20h/sem.), mais également d'un horaire de travail variable avec un régime de travail variable (par ex. une durée hebdomadaire de travail moyenne de 20h sur une période d'un trimestre), c'est-à-dire, en respectant une durée hebdomadaire de travail moyenne sur une période de référence d'un trimestre (max. un an via CCT ou règlement de travail).

Contrat de travail

Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit encore toujours être constaté par écrit pour chaque travailleur séparément, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat. Le principe est également maintenu selon lequel cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu et l'horaire de travail. Ainsi, on est certain qu'il s'agit bien d'un travail à temps partiel et quels droits proportionnels en découlent. Actuellement, tous les horaires variables possibles doivent être repris dans le règlement de travail et l'horaire de travail applicable issu du règlement de travail est porté à la connaissance du travailleur à l'avance.

Ainsi, le travailleur à temps partiel avec un horaire de travail variable est informé à l'avance du moment précis où il devra travailler.

En cas d'application d'un horaire de travail variable, il est dès lors admis pour le moment que le contrat de travail à temps partiel écrit contienne le régime de travail à temps partiel convenu (c'est-à-dire mentionner expressément soit la durée hebdomadaire fixe de travail soit la durée moyenne de travail hebdomadaire et la période de référence) et mentionne qu'il s'agit d'un horaire de travail variable.

Il n'est en d'autres termes pas nécessaire de reprendre expressément dans le contrat tous les horaires possibles.

Ce principe est confirmé par la loi sur le travail faisable et maniable. Cette loi prévoit aussi également la fixation des horaires de travail applicables suivant les règles définies dans le règlement de travail.

A partir du 1er octobre 2017, en cas d'application d'un horaire de travail variable, le contrat de travail à temps partiel doit par conséquent contenir le régime de travail à temps partiel et il devra également ressortir du contrat que cela concerne des horaires de travail variables qui sont établis suivant les règles du règlement de travail.

L'adaptation des contrats de travail existants n'est pas exigée pour autant qu'ils contiennent le

régime de travail à temps partiel convenu et qu'il apparaisse clairement que l'horaire de travail est variable.

A défaut d'écrit ou s'il ne satisfait pas à ces exigences, le travailleur à temps partiel pourra encore toujours choisir l'horaire qui lui est le plus favorable parmi ceux applicables dans l'entreprise.

Règlement de travail

Actuellement, pour permettre également aux travailleurs à temps partiel avec un horaire variable de se faire préalablement une image plus concrète de leurs horaires de travail possibles, le règlement de travail doit pour le moment mentionner tous les différents horaires à temps partiel variables qui peuvent être appliqués dans l'entreprise.

Dans la pratique, le règlement de travail contient souvent des dizaines d'horaires pour chaque régime de travail à temps partiel possible, de sorte qu'il est impossible pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable de pouvoir se forger une image claire de leurs droits et obligations à ce sujet (notamment des jours et heures où il peut être prévu des prestations, la durée maximale des prestations journalières et éventuellement hebdomadaire, ..., mais aussi les jours et heures où il ne devra jamais travailler).

C'est pourquoi, la loi sur le travail faisable et maniable supprime cette obligation et la remplace par l'obligation de fixer dans le règlement de travail un cadre général pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables. Ce cadre porte aussi bien sur les limites de la variabilité que sur les conditions pour porter les horaires de travail variables à la connaissance des travailleurs à temps partiel concernés.

Cette mesure vaut seulement pour les horaires de travail à temps partiel variables et par conséquent, pas pour les horaires variables à temps plein. L'application d'horaires variables à temps plein implique entre autre encore toujours la mention dans le règlement de travail de tous les horaires variables à temps plein. D'ailleurs, la mesure ne vaut pas non plus pour les horaires flexibles (art. 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

A dater du 1er octobre 2017, le règlement de travail doit mentionner pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire de travail variable :

La période journalière durant laquelle des prestations de travail peuvent être fixées ;

les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ;

la durée de travail journalière minimale et maximale ainsi que la durée de travail hebdomadaire minimale et maximale si le régime de travail à temps partiel est aussi variable ;

la manière et le délai suivant lesquels les travailleurs sont informés de leurs horaires de travail.

les employeurs et les travailleurs ont la possibilité de s'accorder en fonction de leurs besoins spécifiques sur les moyens et le délai de notification, pour autant qu'il soit satisfait cumulativement aux conditions suivantes :

il doit s'agir d'un avis écrit et daté qui détermine les horaires de travail individuellement pour chaque travailleur ;

l'avis contenant les horaires de travail doit être porté à la connaissance des travailleurs d'une manière fiable, appropriée et accessible ;

et cela au moins 5 jours ouvrables à l'avance (sauf si ce délai est modifié via une convention collective de travail rendue obligatoire dans le respect d'un délai d'un jour ouvrable minimum).

Dans les entreprises qui occupaient déjà des travailleurs à temps partiel avec un horaire variable avant le 1er octobre 2017, le règlement de travail devra donc être adapté (via la procédure de modification du règlement de travail).

Pour ces entreprises, il est toutefois prévu une période transitoire.

Elles doivent procéder aux adaptations de leur règlement de travail endéans les six mois à dater du 2 octobre 2017.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié, et au plus tard jusqu'à l'expiration de ce délai de six mois, les règles telles qu'elles sont en vigueur jusqu'au 30 septembre 2017 leur restent appliquées.