

F Annualisation temps de travail A1
SL/LF/JP
995-2026

Bruxelles, le 15 septembre 2026

AVIS

sur

L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le 4 août 2026, le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME a reçu du Vice-premier ministre et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et de l'Agriculture, David Clarinval, une demande d'avis sur l'avant-projet de loi portant l'annualisation du temps de travail et autres modifications diverses en matière de travail à temps partiel et de durée du travail.

Après avoir consulté les organisations professionnelles et interprofessionnelles concernées ainsi qu'avoir réuni la commission Politique générale PME le 28 août 2026, le Bureau du Conseil Supérieur a émis en urgence l'avis suivant le 15 septembre 2026.

CONTEXTE

Dans l'accord de gouvernement fédéral 2025-2029, un nouveau cadre légal a été annoncé qui permettra l'annualisation du temps de travail (ou des horaires « accordéon ») pour les emplois à temps partiel et à temps plein. Le texte de l'accord de gouvernement précise que cette annualisation sera mise en place sous réserve de l'accord des employés concernés, sans perte de pouvoir d'achat et avec le choix libre entre récupération du temps de travail ou paiement. Conformément à cet objectif, a été élaboré l'avant-projet de loi portant l'annualisation du temps de travail et autres modifications diverses en matière de travail à temps partiel et de durée du travail, qui est actuellement soumis pour avis.

Cet avant-projet vise à moderniser le droit du travail et à l'adapter aux besoins actuels, ainsi qu'à simplifier les formalités relatives à la durée du travail. La plupart des adaptations ont trait à la loi du 16 mars 1971 sur le travail et à ses arrêtés d'exécution, mais certaines d'entre elles portent sur la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et sur la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

L'avant-projet propose notamment des modifications dans les quatre domaines suivants:

- l'annualisation du temps de travail (un nouvel article 20quinquies dans la loi sur le travail): sur la base d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur, des horaires allant jusqu'à un maximum de 12 heures par jour et 48 heures par semaine peuvent être appliqués pendant des périodes de forte activité. Lors des périodes de plus faible activité, ces heures doivent être compensées par un repos compensatoire, de manière à atteindre, sur une période d'un an, la durée moyenne de travail normalement applicable de 40 heures par semaine ou la limite inférieure applicable dans l'entreprise. Les plafonds de 12 et 48 heures sont des limites maximales, il est également possible de prévoir des limites inférieures dans l'accord individuel (par exemple, 10 heures et 45 heures). Ce régime peut être mis en place au sein de l'entreprise sans trop de formalités, en informant le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les travailleurs, avant de conclure un accord individuel. Le travailleur perçoit tout au long de l'année une rémunération conforme à sa durée hebdomadaire moyenne de travail.
- l'adaptation des règles relatives à la petite flexibilité (article 20bis de la loi sur le travail) : les règles connues et bien établies de la petite flexibilité, qui ont pour objectif de faire face aux pics d'activité de moindre importance, sont adaptées avec de nouvelles limites journalières et hebdomadaires. Il s'agira de prester jusqu'à 4 heures en plus ou en moins par jour et jusqu'à 10 heures en plus ou en moins par semaine, la limite maximale absolue étant une durée de travail de 10 heures par jour et de 50 heures par semaine pendant les périodes de forte activité.

- une modification au niveau des horaires de travail à temps partiel variable : la période de référence maximale est portée à un an, sauf si le secteur fixe une période de référence maximale plus courte ; il est également possible de déroger de manière individuelle au cadre de variabilité prévu dans le règlement de travail.
- l'introduction d'un nouveau motif pour effectuer des heures supplémentaires, notamment pour la situation spécifique des entreprises fonctionnant en continu, où la production est interrompue pour un entretien planifié des installations et où l'interruption doit être aussi brève que possible (un nouvel article 22, 4° de la loi sur le travail).

Le présent avis portera principalement sur la mesure de l'annualisation, conformément à la demande du Ministre.

POINTS DE VUE

A. Général

Les secteurs représentés au sein du Conseil Supérieur accueillent favorablement cet avant-projet de loi. Ils sont convaincus des possibilités qu'offre ce régime d'annualisation pour parvenir, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, à une répartition dynamique de la durée du travail, avec une rémunération fixe garantie au travailleur tout au long de l'année. Il est également positif que l'accord soit conclu à titre individuel et non nécessairement pour un groupe de travailleurs. L'annualisation peut être mise en place à l'initiative de l'employeur, mais aussi, dans d'autres cas et notamment dans les petites PME où le travailleur et l'employeur collaborent étroitement, à l'initiative du travailleur. Elle peut constituer un moyen de répondre aisément à une demande de flexibilité, temporaire ou non, de la part d'un travailleur **fiable**, ou permettre à une entreprise dont les activités connaissent une forte fluctuation saisonnière de mieux adapter la présence d'un ou plusieurs travailleurs aux pics et aux creux de la demande et de la production.

B. Remarques spécifiques

1. Le choix entre repos compensatoire et sursalaire

L'accord de gouvernement décrit l'annualisation comme un système sans perte de pouvoir d'achat et avec le libre choix entre repos compensatoire ou paiement.

En effet, l'annualisation du temps de travail ne se traduit pas par une perte de pouvoir d'achat. L'objectif du système n'est pas que les travailleurs fournissent davantage de prestations de travail, mais permet uniquement de répartir différemment la même durée de travail sur une période de référence d'un an maximum. La durée moyenne de travail est maintenue et le travailleur conserve sa rémunération normale pendant toute la période de référence. En dissociant le salaire des prestations de travail variables, le travailleur garde le confort d'une rémunération constante, exactement comme c'est le cas dans d'autres systèmes (par exemple, la petite flexibilité). Et tout comme dans ces autres systèmes, il n'est pas question ici non plus de sursalaire.

De plus, le régime ne peut être imposé sans l'accord du travailleur, qui est consigné dans une convention individuelle. Ainsi, le travailleur ne peut être obligé de passer à ce régime.¹ Lorsqu'il souscrit au choix pour l'annualisation de son temps de travail, il choisit de répartir différemment son temps de travail au cours de l'année et, le cas échéant, de voir ses prestations supplémentaires effectuées pendant les périodes de pointe compensées par un repos compensatoire lors des périodes plus calmes. Certes, le sursalaire reste toujours possible, mais uniquement pour les heures prestées au-delà des limites convenues et des horaires communiqués dans le cadre de l'annualisation. Or, opter pour l'annualisation revient donc à opter pour le repos compensatoire, sans aucun sursalaire.

Le choix pour un sursalaire s'effectue en-dehors de ce régime d'annualisation, dans les cas prévus à cette fin par la loi, et selon des règles tout à fait différentes. Dans ces cas également, le sursalaire ne constitue pas un choix, mais bien de la conséquence de la réalisation de prestations supplémentaires et des règles légales qui y sont liées.

Le choix entre repos compensatoire et sursalaire est donc réel dans le chef du travailleur, mais il se fait en optant ou non pour le système d'annualisation. Dans le cadre du régime d'annualisation du temps de travail, le repos compensatoire est la norme. Ainsi, ce régime constitue l'un des volets de l'engagement annoncé dans l'accord de gouvernement.

2. Information et consultation

L'avant-projet de loi stipule qu'avant d'appliquer l'annualisation pour la première fois, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs, « *afin que puissent être envisagés des régimes de travail alternatifs fondés sur d'autres dérogations aux limites normales de la durée du travail [...]* »² Cette information doit porter au minimum sur les mesures de sécurité nécessaires, les mesures de protection visant à prévenir l'absentéisme pour cause de maladie lié au stress au travail, le nombre de travailleurs concernés ainsi que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. L'avant-projet prévoit également que si l'employeur estime qu'un régime de travail alternatif n'est pas possible, il en consigne les motifs dans un rapport établi dans le cadre de cette obligation d'information.³

Il est logique et justifié que le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale (ou l'ensemble des travailleurs) soit informé, avant la conclusion d'un accord individuel sur l'annualisation du temps de travail, du fait que l'entreprise aura désormais également recours à l'annualisation. Toutefois, le Conseil Supérieur estime que l'obligation de rechercher des régimes de travail alternatifs et de motiver pourquoi ceux-ci ne peuvent être appliqués transforme tout de même cette obligation d'information en une étape de consultation et de négociation inutile. Dans aucun autre système de flexibilité n'existe l'obligation d'examiner d'abord des alternatives et de fournir une justification. Cela constitue donc ici aussi une exigence superflue.

De plus, cette exigence donne l'impression que l'annualisation est un système subsidiaire, qui ne peut être mis en place que si d'autres systèmes s'avèrent insuffisants. Bien au contraire, il

¹ Article 2 de l'avant-projet de loi, en particulier ce qui serait inséré à l'article 20quinquies, §1, 6° de la loi sur le travail.

² Disposition contenue dans le nouvel article 20quinquies, §1, 2° alinéa de la loi sur le travail.

³ Idem.

s'agit d'un dispositif très précieux et moderne qui offre, tant à l'employeur qu'au travailleur, un cadre moderne pour conclure des accords sur le temps de travail et la collaboration.

Par conséquent, le Conseil Supérieur préconise de reformuler le passage en question de l'article 20quinquies, §1, 2^e alinéa, afin que l'employeur puisse simplement informer préalablement à la conclusion d'un accord individuel avec le travailleur.

3. Exclusion de certains travailleurs à temps partiel

L'avant-projet prévoit que le régime n'est d'application qu'aux travailleurs dont la durée de travail à temps partiel atteint au moins la moitié d'un temps plein.⁴ L'exposé des motifs ne précise pas pourquoi cette restriction a été mise en place. Par conséquent, il n'est pas clair quelle justification objective sous-tend cette distinction entre les travailleurs occupés au moins à raison d'un mi-temps et ceux dont la durée de travail à temps partiel est inférieure. Pourtant, les travailleurs avec une durée de travail à temps partiel limitée peuvent eux aussi avoir besoin d'une répartition plus flexible de leur temps de travail sur l'année. Les raisons pour lesquelles cette catégorie de travailleurs est exclue du champ d'application du régime ne sont donc pas claires.

4. Exclusion sur la base d'une CCT rendue obligatoire

L'avant-projet prévoit que l'application de l'annualisation peut être exclue sur la base d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.⁵ En conséquence, les secteurs peuvent rendre totalement impossible l'application du nouveau régime de durée du travail.

L'essence même de l'annualisation réside dans le fait que l'employeur et le travailleur s'entendent d'un commun accord pour parvenir à une organisation plus flexible du temps de travail. L'initiative peut émaner aussi bien du travailleur que de l'employeur. Le Conseil Supérieur estime donc étrange qu'au niveau sectoriel, cette initiative individuelle puisse être bloquée d'avance et de manière définitive. Il ne voit pas quel objectif ou quelle ratio legis est poursuivi avec cette possibilité d'exclusion, ni quelle plus-value concrète elle offre par rapport à un système dans lequel l'employeur et le travailleur peuvent parvenir à des accords en concertation. Pour cette raison, le Conseil Supérieur demande que la possibilité d'exclure l'annualisation au niveau sectoriel soit supprimée.

5. Litiges dans le cadre de l'intégration des horaires dans le règlement de travail

Lorsque, dans le cadre de l'annualisation, un travailleur et un employeur prévoient dans leur convention individuelle un horaire qui ne correspond pas, ou pas entièrement, aux horaires figurant dans le règlement de travail, ce dernier doit être adapté en conséquence. À cet effet, il convient de suivre la procédure habituelle de modification du règlement de travail. En cas de litige persistant à ce sujet au sein de l'entreprise, l'Inspection du travail engagera la procédure de conciliation prévue par la loi instituant les règlements de travail et rendra - dans le cadre d'une procédure simplifiée - elle-même une décision à ce sujet, l'appréciation portant

⁴ Conformément au nouvel article 20quinquies, §6 de l'avant-projet de loi.

⁵ Selon le nouvel article 20quinquies, §1, 3^e alinéa de la loi sur le travail.

uniquement sur la légalité ou non du nouvel horaire⁶. Le Conseil Supérieur accueille favorablement cette solution pratique qui évite que le litige ne soit renvoyé devant la commission paritaire. Le nouveau régime signifie que les deux parties disposeront beaucoup plus rapidement des précisions nécessaires quant à la légalité ou non de l'horaire ; ainsi, il répond également au principe fondamental de l'annualisation, à savoir que sa mise en place repose sur un choix de l'employeur et du travailleur qui se concrétise par le biais d'un accord individuel. En effet, la procédure de modification du règlement de travail ne doit pas avoir pour conséquence d'éroder ou de rendre irréalisable, dans la pratique, la possibilité de convenir de l'annualisation au niveau individuel.

6. Annualisation versus petite flexibilité révisée

Comme indiqué ci-dessus, l'avant-projet de loi assouplit également les limites de ladite « petite flexibilité » (article 20bis de la loi sur le travail), avec une durée du travail maximale de 10 heures par jour et de 50 heures par semaine. La petite flexibilité est conçue comme un système collectif qui offre une solution aux fluctuations mineures du temps de travail et qui doit être mis en place par le biais d'une convention collective de travail ou d'une modification classique du règlement de travail.

L'annualisation du temps de travail, quant à elle, offre la possibilité de convenir, sur une base individuelle, d'un horaire spécifique et/ou de fluctuations plus importantes du temps de travail. Les horaires peuvent varier davantage et être fixés avec plus de souplesse.

Il s'agit de deux systèmes particulièrement utiles ; chacun suit sa propre logique et répond à un besoin différent. Le Conseil Supérieur estime que le régime d'annualisation qui sera désormais mis en place constitue un outil supplémentaire précieux pour instaurer une flexibilité sur mesure.

7. Évaluer et simplifier le paysage réglementaire relatif au temps de travail

Le Conseil Supérieur est favorable à l'introduction de ce nouveau système d'annualisation ainsi qu'aux autres modifications prévues dans l'avant-projet de loi (petite flexibilité, travail à temps partiel). Toutefois, il tient à souligner qu'il importe de veiller à la cohérence du dispositif avec la législation existante en matière de durée de travail. Au fur et à mesure que de nouvelles réglementations sont intégrées dans le paysage législatif existant en matière de durée du travail déjà maintes fois remanié, il convient de continuer à accorder une attention suffisante à la clarté, à la sécurité juridique et à leur application aisée. En effet, un cadre réglementaire transparent et cohérent est avantageux pour toutes les parties concernées (les entreprises et leurs conseillers, les organisations de PME, les travailleurs et les organisations syndicales, mais également les services d'inspection).

Pour cette raison, le Conseil Supérieur demande que le Ministre compétent procède, en concertation avec les partenaires sociaux, à une évaluation approfondie des règles existantes en matière de temps de travail pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Dans ce cadre, l'objectif ne doit pas (uniquement) être de modifier les règles quant à leur fond, mais d'examiner comment rationaliser leur nombre. Certaines règles relatives à la durée du travail

⁶ Conformément au nouvel article 20quinquies, §3, 3^e alinéa de la loi sur le travail.

peuvent-elles être supprimées, harmonisées ou regroupées, les procédures de mise en œuvre peuvent-elles être rationalisées, ou les règles peuvent-elles être réorganisées ? La modernisation du droit du travail qui est mise en œuvre quant au fond pourrait ainsi s'accompagner d'une évaluation de la logique, des procédures et du formalisme.

Dans le cadre de cet exercice, le nouveau régime d'annualisation du temps de travail peut servir de modèle moderne, pouvant éventuellement évoluer vers un cadre global et tourné vers l'avenir pour l'organisation du temps de travail, dans lequel d'autres systèmes pourraient également être intégrés.

Il en va de même pour les nombreux mécanismes de protection que connaît aujourd'hui le droit du travail belge. Le Conseil Supérieur constate que les nouvelles réglementations en matière de droit du travail s'accompagnent de plus en plus souvent d'une protection distincte contre le licenciement ou le traitement défavorable. Le présent avant-projet prévoit lui aussi une protection spécifique contre le traitement défavorable. Si de telles protections reposent généralement sur un objectif légitime, la question se pose de savoir s'il est nécessaire de prévoir à chaque fois un mécanisme de protection spécifique pour toute nouvelle réglementation. L'accumulation de ces protections conduit progressivement à un ensemble de règles fragmenté et complexe, ce qui ne favorise ni la sécurité juridique ni l'applicabilité pratique du droit du travail. À cet égard également, il serait indiqué de procéder à un exercice de rationalisation et de simplification.

CONCLUSION

Le Conseil Supérieur accueille favorablement la possibilité supplémentaire offerte par le système de l'annualisation de convenir, sur une base individuelle et en recourant au repos compensatoire, d'une plus grande flexibilisation de la durée du travail. Il y a toutefois lieu de supprimer l'obligation d'information trop étendue et la possibilité d'exclure le régime au niveau sectoriel.

En outre, le Conseil Supérieur préconise que l'ensemble des règles relatives à la durée du travail soit réexaminé et évalué. Dans ce cadre, il convient que les possibilités offertes par le nouveau système d'annualisation soient estimées à leur juste valeur et pleinement exploitées.
