

Horaire et durée du travail

1. À qui s'applique la loi sur la durée du travail ?
 - 1.1 La loi est-elle applicable aux cadres ?
 - 1.2 Vous estimez que vos responsabilités de cadre font de vous « un travailleur investi d'un poste de direction ou de confiance », avez-vous raison ?
 - 1.3 Comment pouvez-vous faire valoir vos droits en tant que cadre ?
 - 1.4 Quelle est la définition d'un « représentant de commerce » ?
2. Qu'est-ce qu'un horaire de travail ?
 - 2.1 Où se trouve l'horaire de travail ?
 - 2.2 Comment est-il établi ?
 - 2.4 Mon horaire de travail figure dans mon contrat.
 - 2.5 Les travailleurs à temps partiel sont-ils également concernés ?
 - 2.6 Comment peut-on me faire passer d'un horaire de travail à un autre ?
 - 2.7 Que se passe-t-il s'il n'y a aucun horaire prévu, ou si les horaires existants ne sont plus appliqués ?
 - 2.8 Je suis un travailleur à horaire variable. Cela signifie-t-il que mon patron peut faire varier mon horaire comme il l'entend ?
 - 2.9 Qu'est-ce qu'un horaire flottant ?
 - 2.10 Que doit contenir la CCT ou le règlement de travail prévoyant l'horaire flottant ?
3. Qu'est-ce qui doit être considéré comme temps de travail ?
 - 3.1 Les gardes doivent-elles être considérées comme du temps de travail ?
 - 3.2 Et les gardes dormantes ?
 - 3.3 Et les temps de déplacement ?
 - 3.4 Et le temps passé en congé-éducation payé ?
4. Quelles sont les limites maximales de la durée du travail ?
5. Qu'en est-il des 38 heures et de la réduction du temps de travail ?
6. Dans quels cas les limites légales peuvent-elles être dépassées ?
 - 6.1 Le travail en équipes
 - 6.2 Le feu continu
 - 6.3 Les entreprises où les limites normales ne peuvent être respectées
 - 6.4 Le travail flexible (petite flexibilité)
 - 6.5 Les nouveaux régimes de travail (grande flexibilité)
 - 6.5.1 *Un nouveau régime de travail est-il possible dans mon entreprise ?*
 - 6.5.2 *Comment un nouveau régime de travail peut-il être introduit ?*
 - 6.5.3 *Sur quels points un nouveau régime de travail peut-il déroger à la loi ?*
7. Comment fonctionnent les horaires dérogatoires ?
 - 7.1 Y a-t-il des limites supplémentaires ?
 - 7.1.1 *Qu'est-ce que la limite interne ?*
 - 7.1.2 *Quelles heures doivent être comptabilisées dans la limite interne ?*
 - 7.2 Comment est organisée la récupération des dépassements du temps de travail et le décompte des heures dues à mon employeur ?
 - 7.3 Que se passe-t-il si je suis malade alors que mon horaire varie d'un jour ou d'une semaine à l'autre ?
 - 7.4 Quelles sont les conséquences des dérogations en matière de sursalaire ?
8. Quelle est la limite minimale de la durée du travail ?
9. Quelles sont les règles en matière de pause ?
10. Ces règles sont-elles applicables aux travailleurs à temps partiel ?
11. Qu'en penser syndicalement ?

Mise à jour en août 2019

Les FAQ de la CNE sont régulièrement mises à jour, vous pouvez vérifier si cette version est la plus récente sur le site : www.lacsc.be

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck, av. Robert Schuman 52, 1401 Nivelles

1. À qui s'applique la loi sur la durée du travail ?

Par principe, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent à tous les travailleurs. par exception, dans le secteur privé, la loi ne s'applique pas aux travailleurs suivants :

- les personnes liées par un contrat de travail à domicile ;
- les médecins, aux vétérinaires et aux dentistes ;
- les travailleurs domestiques ;
- les représentants de commerce ;
- les travailleurs désignés par arrêté royal comme investis d'un poste de direction ou de confiance.

1.1 La loi est-elle applicable aux cadres ?

Oui. Si vous disposez d'un statut de cadre, soit par votre contrat, soit par votre barème, soit parce que vous avez voté pour la liste des cadres lors des dernières élections sociales, votre employeur doit respecter à votre égard les règles relatives à la durée du travail, dans leur ensemble.

Si le contraire arrive souvent, c'est parce que les employeurs font une interprétation abusive de la notion de « personne investie d'un poste de direction ou de confiance ». Cette exclusion quasi-systématique des cadres est un des pires abus actuels en matière de temps de travail.

1.2 Vous estimez que vos responsabilités de cadre font de vous « un travailleur investi d'un poste de direction ou de confiance », avez-vous raison ?

Non. La loi ne fait pas référence au degré de responsabilité ou à la confiance que votre patron vous accorde. Elle renvoie à une liste établie par arrêté royal. Si votre fonction est reprise dans la liste, la loi ne s'applique pas. Si elle n'y est pas, la loi s'applique. Or, la liste en vigueur actuellement est très limitative. On y trouve :

- les directeurs, les sous-directeurs, les gérants et les personnes responsables d'une subdivision importante de l'entreprise ;
- la personne qui assiste directement le directeur (secrétaire de direction dont les fonctions dépassent celles d'un simple secrétaire) ;
- les personnes pouvant sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis de tiers ;
- les personnes exerçant des missions de contrôles qui doivent s'exercer en dehors des heures de travail ;
- les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise ;
- les concierges.

Cette liste reprend essentiellement la direction et quelques fonctions spécifiques, comme les concierges et les secrétaires de direction. Cette liste ne se confond donc pas avec les cadres, puisque tous les cadres n'y sont pas et qu'elle comprend des employés qui ne sont pas des cadres.

1.3 Comment pouvez-vous faire valoir vos droits en tant que cadre ?

Vous pouvez faire valoir vos droits auprès de votre employeur, mais c'est évidemment très difficile. Vous pouvez également dénoncer la situation à l'inspection sociale, qui a pour mission de faire respecter la législation. Mais la meilleure solution reste de vous inscrire dans une démarche collective.

Il sera également possible de faire valoir vos droits à la fin de votre contrat de travail. En effet, si les règles relatives à la durée du travail n'ont pas été respectées, cela signifie que vous avez accumulé un grand nombre d'heures impayées. Étant donné que la plupart de ces heures devaient en plus donner droit à un sur-salaire (de 50%, voire de 100%) et que vous pourrez remonter jusqu'à 5 ans en arrière, la dette de l'employeur à votre égard peut être considérable.

Si vous êtes syndiqué depuis au moins 6 mois, les frais de la procédure seront pris en charge dans le cadre de l'assistance juridique. Le seul problème sera de prouver la réalité des heures que vous avez prestées en plus.

En cas de victoire, non seulement vous aurez récupéré une partie de ce qui vous est dû, mais en plus votre patron sera incité à se mettre en ordre pour vos collègues.

1.4 Quelle est la définition d'un « représentant de commerce » ?

Les représentants de commerce sont également exclus du champ d'application de la loi sur la durée du travail. Il s'agit des représentants de commerce au sens strict, c'est-à-dire les personnes qui entrent dans le cadre de la définition figurant dans la loi sur les contrats de travail.

Les travailleurs itinérants, les personnes chargées de visiter la clientèle pour assurer le service après-vente ou la bonne exécution des affaires, les délégués commerciaux qui ne concluent pas eux-mêmes les contrats, ceux-là ne sont pas des représentants de commerce, et pour eux, la loi s'applique.

2. Qu'est-ce qu'un horaire de travail ?

L'horaire de travail est le document qui organise concrètement la durée du travail de chaque travailleur, par groupe ou individuellement.

Ainsi, la loi prévoit que le travail ne peut dépasser 8h par jour et 38h par semaine. Mais cela ne suffit pas, il faut encore savoir à quel moment précis ces heures devront être prestées : par exemple du lundi au vendredi, de 8h à 17h avec une heure d'arrêt entre 12h30 et 13h30.

Cet horaire est donc une référence fondamentale, notamment partout où le travail est organisé de manière un peu irrégulière.

2.1 Où se trouve l'horaire de travail ?

L'horaire de travail fait partie du règlement de travail, dont il est une mention obligatoire.

2.2 Comment est-il établi ?

Selon les règles applicables à l'établissement et à la modification du règlement de travail. Cela signifie que l'horaire n'est pas la prérogative du patron : celui-ci peut faire des propositions, mais elles seront discutées en conseil d'entreprise, et il y aura conciliation, voire intervention de la commission paritaire en cas de désaccord.

Mieux : cela signifie aussi que les représentants des travailleurs peuvent eux-mêmes faire des propositions en matière d'horaire de travail, et elles auront la même valeur que les propositions patronales.

2.3 Doit-il y avoir dans le règlement un horaire pour chaque travailleur de l'entreprise ?

Oui. Il est évidemment possible de les grouper. Mais l'horaire de chaque travailleur doit se trouver de manière claire et précise dans le règlement de travail, sous réserve des travailleurs à temps

partiel, dont la situation est décrite au point 2.5. Cela signifie que, le cas échéant, le règlement devra contenir beaucoup d'heures.

2.4 Mon horaire de travail figure dans mon contrat.

Votre patron estime que cela suffit, puisque le contrat de travail est une règle supérieure au règlement de travail. Qu'en est-il ?

Votre patron a tort. Le contrat l'emporte bien sur le règlement de travail, mais la loi interdit explicitement de faire travailler quelqu'un en dehors d'un horaire figurant au règlement. Autrement dit, votre horaire peut être stipulé dans votre contrat, mais il devra aussi figurer au règlement.

2.5 Les travailleurs à temps partiel sont-ils également concernés ?

Tous les régimes et horaires de travail à temps partiel possibles ne doivent plus être repris dans le règlement de travail.

Pour les travailleurs à horaire fixe ou cycle régulier, c'est le contrat de travail qui doit reprendre cet élément et cela ne doit plus figurer obligatoirement au règlement de travail. Pour les travailleurs à horaire variable, le contrat de travail prévoit le nombre d'heures de travail moyen par semaine et renvoie au règlement de travail pour le cadre général.

2.6 Comment peut-on me faire passer d'un horaire de travail à un autre ?

En principe, il faut votre accord pour vous faire passer d'un horaire à l'autre, parmi ceux qui figurent au règlement. En pratique, il sera bien souvent difficile de refuser, mais il conviendra de vérifier au moins les points suivants :

- que le nouvel horaire figure bien au règlement ;
- le respect d'un délai pour le passage d'un horaire à l'autre ;
- le fait que des heures n'ont pas été "perdues" lors de la transition. En effet, les horaires prévoient souvent le respect de la charge de travail en moyenne. Une semaine est plus chargée, l'autre moins. Il faudra bien vérifier que la moyenne des heures a été respectée lors de la transition.

Votre accord peut en outre être donné à l'avance, une fois pour toutes, dans le contrat. C'est notamment le cas pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable : ce type de contrat donne expressément à l'employeur le droit de faire passer le travailleur d'un horaire à l'autre sans son accord, à condition de l'avertir au moins 5 jours à l'avance.

2.7 Que se passe-t-il s'il n'y a aucun horaire prévu, ou si les horaires existants ne sont plus appliqués ?

Dans ce cas, votre situation devra s'analyser en fonction de la loi.

Supposons par exemple que votre entreprise appartient à celles pour lesquelles la limite journalière peut être portée de 9h à 11h. Vous travaillez effectivement 11h tous les jeudis. Si l'horaire le prévoit, pas de problème. Mais s'il n'y a pas d'horaire, alors on revient aux règles légales ordinaires. Cela signifie que la 10^e et la 11^e heure que vous prestez le jeudi devront être considérées comme des heures supplémentaires, et payées à 150%.

2.8 Je suis un travailleur à horaire variable. Cela signifie-t-il que mon patron peut faire varier mon horaire comme il l'entend ?

Absolument pas. Comme déjà indiqué, le patron ne peut changer un horaire qu'en modifiant le règlement de travail. Il faut en réalité bien distinguer les notions.

L'horaire variable est tout simplement un horaire dans lequel la charge de travail varie d'un jour ou d'une semaine à l'autre. Par exemple une alternance de semaines de 36h et de semaines de 40h, en sorte que la durée du travail est respectée en moyenne.

Il sera soit variable avec une durée de travail hebdomadaire fixe (ex : 20h/semaine) soit variable avec un régime de travail variable (ex : durée hebdomadaire de travail moyenne de 20h sur une période d'un trimestre).

De tels horaires ne peuvent être organisés que dans le respect de conditions légales assez strictes (voir questions suivantes).

2.9 Qu'est-ce qu'un horaire flottant ?

Un horaire flottant est un horaire particulier dans lequel les travailleurs peuvent arriver et partir du travail dans une certaine tranche horaire. De la sorte, ils pourront travailler beaucoup certains jours, moins d'autres jours. Parfois même, ils pourront ainsi accumuler des heures qu'ils récupéreront en une fois, sous forme de jours ou de demi-jours de congé.

Ses modalités pratiques doivent être réglées par CCT ou dans le règlement de travail. L'horaire flottant est composé de périodes fixes, durant lesquelles l'employé doit obligatoirement être présent et à la disposition de son employeur, et de périodes variables. Le choix des périodes variables par l'employé ne peut toutefois porter atteinte à l'organisation du travail. Un « système de suivi du temps » doit en outre être prévu et la durée journalière de travail ne peut excéder 9h, tandis qu'une limite hebdomadaire maximale est fixée à 45h.

2.10 Que doit contenir la CCT ou le règlement de travail prévoyant l'horaire flottant ?

La CCT devra mentionner :

- La durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence (de 3 mois, ou jusqu'à maximum un an si une CCT ou le règlement de travail le prévoit) ;
- L'horaire de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise (plage fixe) (ex : de 9h à 12h et de 13h30 à 16h) ;
- L'horaire des périodes variables, pendant lesquelles le travailleur choisit lui-même son heure d'arrivée, de départ et ses pauses (ex. de 7h à 9h30, de 12h à 13h30, et de 16h à 18h). La durée journalière de travail ne peut excéder 9 heures ;
- Le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée dans l'entreprise, sans pour autant excéder 45 heures ;
- Le nombre d'heures prestées en moins ou en plus par rapport à la durée hebdomadaire moyenne, avec un maximum de 12 heures (max. +12/-12), et qui, à la fin de la période de référence (de 3 mois à 1 an), pourront faire l'objet d'un report. Cette limite de 12 heures peut être augmentée par CCT.

Le règlement de travail devra contenir, à défaut de CCT :

- Le début et la fin des plages fixes et mobiles, et la durée des intervalles de repos ;
- La durée maximale de travail journalière et hebdomadaire ;

- La durée journalière moyenne de travail ;
- Le début et la fin de la période de référence, durant laquelle la durée hebdomadaire moyenne doit être respectée ;
- Les modalités et conditions de récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail ;
- Les sanctions spécifiques en cas de non-respect des règles par le travailleur.

Si, dans le cadre de l'horaire flottant, les travailleurs vont au-delà de 40 heures par semaine, cela signifie qu'ils perdent le sursalaire auquel ils auraient eu droit pour ces heures dans le cadre de la loi.

3. Qu'est-ce qui doit être considéré comme temps de travail ?

Le temps de travail est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur, c'est-à-dire qu'il est disponible pour exécuter le travail. Le temps de travail comprend donc les moments passés aux prestations effectives, mais aussi le temps de préparation (comme par exemple le temps passé à revêtir une tenue de travail particulière), les temps de formation (liée au travail), voire le temps d'attente entre deux prestations.

Cette définition est un enjeu majeur des luttes sociales. De tout temps, les employeurs se sont battus pour ne reconnaître et ne payer que le travail effectif (le temps passé à produire).

3.1 Les gardes doivent-elles être considérées comme du temps de travail ?

Oui. C'est une conséquence logique de la définition : une garde est par nature un moment où l'on est à la disposition de son employeur.

Les technologies modernes compliquent toutefois un peu cette règle. En effet, beaucoup de juges vont considérer que, grâce au Gsm, un travailleur de garde peut en réalité aller et venir comme bon lui semble. Il n'est donc plus forcément "à la disposition". Dans ce cas, les éléments déterminants seront notamment le délai dans lequel le travailleur doit répondre, ou encore l'obligation de rester dans un certain rayon autour de l'entreprise.

Cela étant, la Cour de cassation (juridiction au sommet des cours et tribunaux judiciaires) a admis en 2014 que les gardes à domicile ne constituent pas une durée de travail. La liberté de mouvement limitée dont dispose le travailleur, en devant répondre aux appels de son employeur, est dès lors sans incidence.

La Cour de Justice de l'Union européenne, en 2018, avait, quant à elle, décidé que constitue une durée de travail l'obligation de rester physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et la contrainte géographique et temporelle de rejoindre son lieu de travail dans un délai de 8 minutes. Attention donc que cet arrêt s'applique à un cas très spécifique, dans le secteur public en l'occurrence.

La jurisprudence reste dès lors fort controversée, ayant tendance à fortement s'inspirer du cas d'espèce.

3.2 Et les gardes dormantes ?

Les gardes dormantes sont clairement du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Elles doivent être comptabilisées dans la durée du travail. Le principe a été récemment reconnu par la Cour de Justice de l'Union européenne. En effet, en 2018, dans un cas concernant un éducateur dans un internat, elle jugea que ses nuits de 8h, passées à surveiller des

enfants, étaient constitutives de temps de travail. Cependant, dès lors que la reconnaissance émane d'une autorité européenne, ce sont seulement les règles européennes qui s'appliquent. Il s'agira donc de ne pas dépasser la limite européenne de 48 heures par semaine pendant 4 mois consécutifs.

3.3 Et les temps de déplacement ?

Le temps de déplacement du domicile au lieu de travail n'est jamais du temps de travail, si le lieu de travail présente une certaine permanence (le bureau, mais aussi un chantier d'une certaine durée, par exemple).

Par contre, pour les travailleurs itinérants qui n'ont pas de lieu de travail fixe (ils commencent et finissent chaque jour leur journée chez un client différent), le temps de déplacement vers le client est du temps de travail.

De la même manière, tous les déplacements effectués au cours de la journée de travail (entre deux sièges, entre deux chantiers, vers un client, etc.) sont du temps de travail.

3.4 Et le temps passé en congé-éducation payé ?

Le temps passé à suivre une formation dans le cadre du congé-éducation payé doit bien sûr être comptabilisé comme du temps de travail.

4. Quelles sont les limites maximales de la durée du travail ?

La loi prévoit que le temps de travail ne peut dépasser :

- 9 heures par jour ;
- 40 heures par semaine.

C'est la règle générale. Il existe plusieurs situations pour lesquelles l'entreprise pourra prévoir un horaire ou les limites peuvent être dépassées.

En réalité, la limite légale journalière est de 8 heures, mais elle est portée à 9 heures là où on applique la "semaine anglaise", c'est-à-dire la semaine qui compte au moins un demi-jour de repos en plus que le dimanche.

5. Qu'en est-il des 38 heures et de la réduction du temps de travail ?

La durée légale du travail est fixée en Belgique à 38 heures par semaine. Il existe également des secteurs professionnels ou des entreprises qui ont fixé une durée plus courte.

Cette durée est à respecter en moyenne, sur une période de temps appelée la « période de référence », en général le trimestre.

La manière de respecter cette moyenne varie d'un cas à l'autre. C'est pourquoi la durée légale maximale de la semaine reste fixée à 40 heures. Cela aura notamment une importance en matière d'heures supplémentaires, puisque le sursalaire pourra être comptabilisé à partir de la 41^e heure seulement.

- Réduction par CCT rendue obligatoire (nationale ou sectorielle) : la limite prévue par la CCT remplace la limite légale de 40 heures. Par exemple, si le temps de travail a été fixé à 38h par semaine, les heures supplémentaires commencent à la 39^e heure.
- Réduction par CCT non obligatoire ou d'entreprise : la limite de 40 heures reste applicable, sauf pour les heures supplémentaires, pour lesquelles on applique la limite conventionnelle.

- Réduction par modification du règlement de travail ou du contrat : la limite de 40 heures reste applicable pour tous les calculs. Cette modification n'a donc aucune incidence en matière de repos compensatoire, de sursalaire, etc.

Dans certains cas, la réduction du temps de travail est également organisée par l'octroi de jours de congé. Dans ce cas, les limites de 9h par jour et de 40h par semaine restent évidemment applicables.

6. Dans quels cas les limites légales peuvent-elles être dépassées ?

Un grand nombre d'entreprises appliquent en fait un régime dérogatoire. Il est très important de savoir quel type de dérogation votre entreprise utilise, car chaque dérogation a ses règles propres.

6.1 Le travail en équipes

Les entreprises qui travaillent en équipes successives peuvent dépasser les limites normales sans aucune formalité, sauf bien entendu l'adaptation du règlement de travail.

Définition : il y a travail en équipes successives lorsque deux équipes ou plus, constituées de la même manière, se succèdent aux mêmes postes, avec éventuellement un léger chevauchement pour la transmission d'informations.

Limites :

- la limite journalière peut être portée à 11 heures par jour ;
- la limite hebdomadaire peut être portée à 50 heures par semaine.

Respect de la durée moyenne : la durée moyenne de 38 heures ou moins devra être respectée sur le trimestre ONSS (13 semaines), ou sur une période plus longue prévue par un arrêté royal ou une CCT sectorielle ou d'entreprise, ou encore une modification du règlement de travail là où il n'y a pas de représentation syndicale.

6.2 Le feu continu

Une entreprise travaille à feu continu lorsque, pour des raisons techniques, un arrêt de la production nécessiterait une période d'au moins 24 heures pour le redémarrage. Le feu continu est donc une notion technique. Il n'est pas question de l'appliquer à des entreprises pour lesquelles la continuité du travail n'est pas due à des raisons techniques (un hôpital, par exemple, ne s'arrête jamais, mais ne peut pas pour autant être considéré comme travaillant dans le cadre du feu continu).

Les règles sont les mêmes que pour le travail en équipes, sauf que :

- la limite journalière peut atteindre 12 heures ;
- la limite hebdomadaire de 50 heures peut être dépassées en vertu d'un arrêté royal.

6.3 Les entreprises où les limites normales ne peuvent être respectées

Pour certaines entreprises, il est impossible de respecter les règles normales. Dans ce cas, il sera possible de dépasser ces limites, à condition que cela soit prévu par un arrêté royal.

Définition : ces entreprises sont donc celles qui sont expressément désignées par un arrêté royal. C'est le cas, par exemple, dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Limites :

- la limite journalière peut être portée à 11 heures ;
- la limite hebdomadaire peut être portée à 50 heures, mais un arrêté royal peut même autoriser à aller plus loin.

Respect de la moyenne : sur le trimestre ONSS, ou sur une autre période fixée par arrêté royal, CCT ou le règlement de travail. La période de référence ne peut dépasser un an.

6.4 Le travail flexible (petite flexibilité)

La petite flexibilité est un système qui permet aux entreprises de s'adapter aux activités qui connaissent une forte variation saisonnière. Elle permet à l'entreprise de répartir la charge de travail sur une base annuelle, en prévoyant plusieurs horaires : pendant une période, on appliquera un horaire plus lourd pour faire face à la forte activité, puis les travailleurs repasseront à un horaire allégé, pour revenir au respect de la moyenne.

Conditions :

- être autorisée par une CCT sectorielle ou d'entreprise. La CCT d'entreprise devra obligatoirement être signée par un permanent syndical. Dans certains cas, l'adaptation du règlement de travail peut se faire automatiquement dès le dépôt d'une CCT au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETC.
- à défaut de CCT, la petite flexibilité peut être autorisée par une modification du règlement de travail ;
- dans les deux cas, les horaires concrets devront être repris au règlement de travail.

Limites :

- la durée moyenne du travail doit être respectée sur une période de 12 mois ;
- la journée ne peut dépasser 9 heures en tout, et ne peut varier que de 2 heures en plus ou en moins de la journée normale ;
- la semaine ne peut varier que de 5 heures en plus ou en moins par rapport à la semaine normale de travail.

Avertissement des travailleurs :

- les travailleurs doivent être avertis au moins 7 jours à l'avance du passage dans le régime de l'horaire flexible ;
- ils doivent également être avertis 7 jours à l'avance lors du passage d'un horaire à l'autre au sein du système.

Si vous avez des problèmes avec un horaire flexible applicable dans votre entreprise, contactez la délégation syndicale. Si votre patron propose l'introduction de la petite flexibilité, contactez votre permanent CNE.

Exemple : l'entreprise est organisée normalement sur 36 heures, avec 5 journées de 7 h 12 min. Moyennant respect des conditions, elle peut adopter un système d'horaires flexibles, qui prévoira trois horaires :

- le premier avec des semaines de 41 heures ;

- le second avec des semaines de 31 heures ;
- le troisième sera l'horaire normal.

Face à une hausse de l'activité, l'employeur avertira le personnel que l'on passe au système flexible, dans le cadre du premier horaire. Au bout de 5 semaines, il fera repasser le personnel dans l'horaire normal. Au moment qu'il juge propice (et de toutes façons avant qu'un an ne s'écoule), il fera repasser tout le monde dans le deuxième horaire (31 heures), pendant 5 semaines de manière à revenir à la moyenne.

6.5 Les nouveaux régimes de travail (grande flexibilité)

Depuis 1987, il est également possible d'organiser un dépassement des limites légales au niveau de l'entreprise : c'est ce qu'on appelle un nouveau régime de travail (NRT) ou grande flexibilité.

L'introduction d'un nouveau régime de travail n'est toutefois possible qu'après que la question ait été discutée au niveau sectoriel.

6.5.1 Un nouveau régime de travail est-il possible dans mon entreprise ?

Oui, si :

- une CCT sectorielle le prévoit ;
- un membre de votre commission paritaire l'a demandé, mais qu'aucun accord n'a été trouvé au sein de la commission 6 mois après la demande.

Ont conclu des CCT sectorielles (CP employés et mixtes) : les CP 202, 211, 213, 215, 200, 220, 226, 301, 304, 306, 323, 329.

N'ont pas conclu de CCT sectorielle alors qu'une demande a été faite : les CP 207, 209, 222, 224.

6.5.2 Comment un nouveau régime de travail peut-il être introduit ?

D'abord introduits à titre expérimental dans les années 1980, les NRT ont été vivement critiqués par la CNE. Ils portent en effet gravement atteinte aux règles normales de la concertation sociale, alors même qu'ils permettent des horaires proprement ahurissants. Il est par exemple possible, dans ce cadre, de travailler 296 heures d'affilée (soit 24 journées de 12 heures et une de 8) avant de reprendre un horaire normal.

Le NRT ne peut être introduit que moyennant une négociation propre à l'entreprise.

- S'il existe une CCT sectorielle : l'employeur doit se conformer aux règles prévues dans la CCT. En outre, il faudra modifier le règlement de travail pour y introduire les nouveaux horaires, mais la CCT sectorielle pourra définir la manière de le faire.
- S'il n'existe pas de CCT sectorielle : l'employeur devra négocier une CCT d'entreprise, s'il existe une délégation syndicale. Cette convention doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation.

Le contenu minimal de la CCT est défini par la réglementation. Le dépôt de cette convention entraîne la modification automatique du règlement de travail.

S'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur devra respecter une procédure particulière et le projet de NRT devra être soumis à la commission paritaire, qui examinera le respect de la procédure et la légalité du NRT.

6.5.3 Sur quels points un nouveau régime de travail peut-il déroger à la loi ?

En matière de durée du travail :

- la limite journalière peut être portée à 12 heures ;
- il n'y a pas de limite hebdomadaire. C'est parce qu'il est de jurisprudence constante que la semaine compte 7 jours que la limite maximale existe : $7 \times 12 \text{ heures} = 84 \text{ heures}$!

Dans les autres domaines : en outre, le NRT peut prévoir des dérogations aux règles ordinaires dans les domaines suivants :

- travail du dimanche (sauf dans les CP du secteur commerce : 119, 201, 202, 311, 312) : travail autorisé et le repos compensatoire peut être octroyé dans un délai convenu par l'accord d'entreprise.
- travail de nuit : travail autorisé par principe, sauf quelques exceptions.
- jours fériés : travail autorisé en principe, moyennant repos compensatoire dans un délai convenu.

7. Comment fonctionnent les horaires dérogatoires ?

Pour appliquer dans une entreprise les dérogations aux limites légales, l'employeur qui satisfait aux conditions doit les traduire concrètement dans un horaire de travail.

Cet horaire de travail devra être conforme aux conditions propres qui sont attachées à la dérogation qui concerne l'employeur.

Ainsi, dans une entreprise qui travaille en équipes successives, on introduira par exemple l'horaire suivant :

	L	M	M	J	V	S	Total
Semaine 1	11	10	0	11	10	8	50
Semaine 2	10	0	10	10	10	10	50 (100)
Semaine 3	8	8	8	8	0	8	40 (140)
Semaine 4	0	0	0	0	0	0	0 (140)
Semaine 5	11	9	9	10	11	0	50 (190)

La durée hebdomadaire normale pour le secteur est de 38 heures. La période de référence choisie ici est de 5 semaines. Le total à atteindre à la fin de la période de référence est de 190 heures. L'horaire prévoit des journées de maximum 11 heures et des semaines de maximum 50 heures. La moyenne est respectée à la fin de la période ; cet horaire est conforme.

En pratique, l'horaire prévoira également les heures de départ et d'arrivée pour chacun des jours. En outre, il faudra prévoir un autre horaire du même type pour les autres équipes.

7.1 Y a-t-il des limites supplémentaires ?

Oui : il existe aussi une limite interne de 143h supplémentaires, qui impose, une fois ce nombre dépassé, un repos compensatoire. Y sont incluses les heures supplémentaires volontaires non récupérées (pot de 120h), sauf les 25 premières heures, et quelle que soit la période de référence sur laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne. Elle peut être augmentée par une CCT rendue obligatoire, sans toutefois contrevenir à la directive européenne 2003/88/CE de 2003, qui dispose que « la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires ».

Exemple : l'entreprise est organisée normalement sur 36 heures, avec 5 journées de 7 h 12 min avec une période de référence d'un an.

- Votre entreprise vous demande de prêter des heures supplémentaires. Vous pourrez prêter jusqu'à 143h supplémentaires/an, sans devoir récupérer celles-ci. A partir du moment où ce seuil est dépassé, vous devrez automatiquement récupérer chaque heure supplémentaire que vous vous voudriez prendre.
- Vous décidez de prendre 120h supplémentaires non récupérées. Seules 95h seront prises en compte pour vérifier si la limite interne est atteinte (les 25 premières ne sont pas comptabilisées).

7.1.1 Qu'est-ce que la limite interne ?

En aucun cas, le travailleur ne peut dépasser l'horaire moyen de plus de 143 heures supplémentaires.

Supposons un nouveau régime de travail ; la durée du travail moyenne est de 38 heures et la période de référence est d'un trimestre. La limite interne est donc de 143 heures.

	D	L	M	M	J	V	S	Total
Semaine 1	12	0	12	12	12	12	12	72
Semaine 2	12	12	12	12	12	12	12	84 (156)
Semaine 3	4	12	12	12	0	12	6	58 (214)
Semaine 4	12	12	12	12	12	12	10	82 (296)

L'horaire tel qu'il est décrit ici est illégal : en effet, à la fin de la quatrième semaine, le travailleur ne peut avoir accumulé que $(4 \times 38 \text{ heures}) + 143 \text{ heures} = 295 \text{ heures}$. Le samedi de la quatrième semaine, on peut donc prévoir un maximum de 9 heures de travail.

La semaine suivante ne pourra pas dépasser 38 heures.

7.1.2 Quelles heures doivent être comptabilisées dans la limite interne ?

Toutes les heures, c'est-à-dire aussi bien celles prévues au règlement de travail que les heures supplémentaires (sauf les 25 premières éventuelles heures supplémentaires volontaires).

Dans l'exemple du tableau précédent, cela signifie qu'il est impossible de faire prêter des heures supplémentaires au travailleur la quatrième semaine, à moins de les faire récupérer avant la fin de la semaine, de manière à ce que la limite de 143 heures soit respectée.

Cette limite est applicable dans tous les horaires.

7.2 Comment est organisée la récupération des dépassements du temps de travail et le décompte des heures dues à mon employeur ?

Il n'y a pas de récupération dans un système d'horaire dérogatoire. L'horaire variable prévoit une alternance de jours avec beaucoup de travail et de jours avec moins, voire pas de travail. Au bout du compte, la moyenne est respectée.

De la même manière, il n'y a pas de décompte des heures dues. C'est l'horaire qui prévoit la répartition des heures tout au long de la période.

Le seul problème se posera en cas de passage d'un horaire de travail à un autre, notamment pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable. Il se pourrait que ce passage se fasse à un moment de la période de référence où le travailleur aura accumulé des heures en plus ou en moins par rapport à sa moyenne.

Il faudra alors s'arranger pour que le travailleur soit revenu à sa moyenne à la fin de la période de référence, qui existe aussi pour les travailleurs à temps partiel.

S'il reste des heures en trop, elles devront être payées. S'il y en a trop peu, l'employeur devra payer le salaire prévu, sans avoir le droit de demander les heures manquantes plus tard. C'est un corollaire de l'obligation de l'employeur de fournir un travail à son employé. S'il ne remplit pas ses obligations, à lui d'en subir les conséquences.

7.3 Que se passe-t-il si je tombe malade alors que mon horaire varie d'un jour ou d'une semaine à l'autre ?

Pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, l'horaire de travail est connu à l'avance, et ce pour toute la période de référence.

En cas de maladie, chaque jour d'absence est comptabilisé pour la valeur qu'il a dans l'horaire qui s'appliquait au travailleur au moment où l'absence a commencé.

7.4 Quelles sont les conséquences des dérogations en matière de sursalaire ?

Normalement, un travailleur a droit à un sursalaire pour les heures prestées au-delà de la 9^e au cours d'une journée, et de la 40^e au cours de la semaine. Cette limite de 40 heures peut être abaissée (voir question n°5).

Dans le cas des horaires dérogatoires énumérés sous la question 6, le dépassement des limites est autorisé et ne donne pas lieu à sursalaire si les conditions légales sont respectées. En pratique, pour ces horaires dérogatoires, les problèmes de sursalaire sont résolus de la manière suivante :

- les heures sont-elles au-delà de la 9^e journalière ou de la 40^e hebdomadaire ?
 - si non, il n'y a de toute façon pas de sursalaire possible ;
 - si oui, question suivante ;
- les heures sont-elles prévues dans un horaire présent dans le règlement de travail ?
 - si oui, pas de sursalaire ;
 - si non, sursalaire.

Exemples :

	Horaire prévu	Horaire presté	Sursalaire ?
Exemple 1	7	8	Non.
Exemple 2	7	11	Oui, pour 2 heures.
Exemple 3	11	11	Non.
Exemple 4	11	12	Oui, pour 1 heure.

Par contre, les heures faites en plus devront être récupérées, qu'elles aient ou non donné lieu à un sursalaire.

8. Quelle est la limite minimale de la durée du travail ?

Il est interdit de prévoir des périodes de travail de moins de 3 heures consécutives. Cela signifie qu'une journée de travail ne peut faire moins de 3 heures.

Mais cela signifie également qu'il est interdit de découper les prestations de travail de la journée en périodes de moins de 3 heures consécutives (sauf une interruption pour le repas ou une courte pause-café). Des dérogations sont possibles par CCT ou par arrêté royal.

9. Quelles sont les règles en matière de pause ?

Il est interdit de faire travailler plus de 6 heures consécutives sans octroyer une pause. Si une telle pause n'est pas prévue au règlement de travail, le travailleur a le droit de s'arrêter pendant 15 minutes au bout de 6 heures.

Par ailleurs, tous les travailleurs ont droit par période de 24 heures à une période de repos obligatoire d'au moins 11 heures entre la cessation et la reprise du travail. Une fois par semaine, cette période doit être combinée avec le repos du dimanche, en sorte que le repos sera de 35 heures consécutives.

10. Ces règles sont-elles applicables aux travailleurs à temps partiel ?

Oui. La seule véritable différence est que l'horaire moyen du travailleur à temps partiel est déterminé par son régime contractuel de travail. De ce fait, il sera moins souvent concerné par les limites légales.

C'est pourquoi le législateur a prévu des règles de protection supplémentaires pour le travail à temps partiel. Dans la pratique, elles sont cependant mal appliquées, et les abus sont très nombreux.

11. Qu'en penser syndicalement ?

Quand on prend conscience de toutes les dérogations possibles, on ne peut que s'étonner de la revendication continuelle des patrons qui demandent plus de flexibilité. Les possibilités en la matière sont énormes, et permettent des horaires extraordinairement lourds (des semaines de 84 heures sont évidemment pénibles pour la santé et la vie sociale).

Il n'existe en réalité aucune entreprise qui a un besoin réel de règles supplémentaires de flexibilité. La dérégulation est simplement un moyen de faire n'importe quoi en rendant la protection des travailleurs inopérante.

En tout état de cause, il nous paraît essentiel :

- de faire au moins respecter les règles existantes ;
- de permettre à chacun de maîtriser son temps de travail, en introduisant l'obligation de mesurer les prestations de tous les travailleurs ;
- de mettre un terme aux abus, et notamment à l'exclusion systématique et illégale des cadres de la réglementation sur la durée du travail ;
- de rester ou de revenir partout où c'est possible à des horaires normaux.

Enfin, notre revendication principale en ces matières reste la réduction du temps de travail, qui permettra une meilleure répartition de la charge de travail pour chaque travailleur individuellement, mais aussi entre les travailleurs.

Pour en savoir plus :
lisez la brochure "règlement de travail"
et la FAQ "heures supplémentaires".