



# VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS,  
TECHNICIENS ET CADRES



### 3. DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail a toujours été un élément important des relations entre employeurs et travailleurs. Des 60 ou 70 heures par semaine des ouvriers du siècle passé au débat actuel sur les 32 heures, beaucoup de combats et de débats ont été menés. Un fameux progrès dans l'ensemble! Ce qui ne veut pas dire que les abus n'existent pas. Au nom de la «déréglementation» et de la «flexibilité», on essaie de plus en plus de faire sauter les règles protégeant les travailleurs.

## DURÉE NORMALE

### QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR TEMPS DE TRAVAIL?

La durée du travail est définie par la loi comme le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur. Il s'agit donc d'une notion plus large que celle de travail effectivement accompli.

### QUELLE EST LA DURÉE NORMALE DE MON TRAVAIL?

La durée normale de votre travail, fixée par la loi, ne peut dépasser 8 heures par jour, ni 38 heures par semaine depuis le 01/01/03.

### EXISTE-T-IL DES LIMITES MINIMALES?

Oui. La durée de chaque prestation ne peut être inférieure à 3 heures et la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à un tiers-temps (sauf pour quelques exceptions prévues par CCT ou arrêté royal).


### LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL PEUT-ELLE ÊTRE INFÉRIEURE?

Les limites maximales de la durée du travail peuvent être réduites conventionnellement, soit par une convention collective conclue au sein d'une commission (ou d'une sous-commission) paritaire, soit au niveau de l'entreprise. Ainsi dans certains secteurs, la durée hebdomadaire du travail a été abaissée à 37, 36 voire 35 heures par semaine.

### SUIS-JE DANS TOUS LES CAS SOUMIS À LA LÉGISLATION SUR LA DURÉE DU TRAVAIL?

Tout dépend de votre travail. En fait, la réglementation sur la durée du travail s'applique à toutes les personnes qui, en vertu ou non d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Cependant, certaines catégories de travailleurs ne sont pas concernées par ces dispositions:

- ▶ **les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, au sens de l'arrêté royal du 10/02/65 (par ex. directeurs, sous-directeurs, secrétaires attaché(e)s à leur service, gérants, contremaîtres en chef, personnel technique chargés de la sécurité des travailleurs et du fonctionnement de l'entreprise, etc.);**
- ▶ **les travailleurs à domicile;**
- ▶ **les représentants de commerce;**



**Plus d'informations?** Pour connaître la durée normale du travail dans votre secteur, contactez votre délégué ou le service juridique du SETCa.

- ▶ **les employés de maison;**
- ▶ **les personnes occupées dans une entreprise familiale;**
- ▶ **les travailleurs occupés dans une entreprise foraine;**
- ▶ **les médecins, vétérinaires, dentistes et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions;**
- ▶ **le personnel navigant des entreprises de pêche et de transport par air.**

## DÉROGATIONS

### MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME DEMANDER DE TRAVAILLER PLUS QUE PRÉVU PAR MON CONTRAT?

Dans certains cas, vous pouvez effectivement être appelé à dépasser les limites normales de votre temps de travail. Mais il s'agit là toujours d'exceptions clairement définies. Histoire d'éviter les abus.


#### ▶ Plafonds

Sauf dans 3 cas détaillés ci-dessous (travail continu en équipes, travaux pour faire face à un accident, travaux urgents aux machines ou au matériel), les plafonds absolus de durée du temps de travail sont de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine.

De plus, dans ces cas de dépassement de la durée normale du travail, la durée du travail doit être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre. Cette moyenne est obtenue par l'octroi de repos compensatoires équivalents au dépassement (voir plus bas).

#### ▶ Dérogations permanentes prévues par la loi

- ▶ 1. Semaine anglaise: la limite quotidienne normale du temps de travail est portée à 9 heures par jour lorsque l'entreprise ne fonctionne pas plus de 5,5 jours par semaine.
- ▶ 2. La limite quotidienne peut être portée à 10 heures par jour pour les travailleurs qui, en raison de l'éloignement du lieu de travail, doivent s'absenter de leur domicile ou lieu de résidence plus de 14 heures par jour (par ex. les travailleurs du secteur de la construction occupés sur chantier).
- ▶ 3. Les limites normales de la durée du travail peuvent être dépassées, sans excéder 11 heures par jour et 50 heures par semaine, lorsque le travail est effectué par équipes successives.
- ▶ 4. Dans le cas de l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature (24 heures sur 24 et 7 jours



Une note du ministère de l'Emploi précise que l'arrêté royal du 10/02/65 doit être interprété de manière restrictive, que les cadres ne sont pas directement visés par celui-ci et que seules les personnes assumant une des fonctions citées dans l'arrêté royal ne sont pas concernées par la législation relative à la durée du travail.

sur 7), la durée du travail peut être portée jusqu'à 12 heures par jour et 50 heures par semaine. La durée hebdomadaire peut même être portée jusqu'à 56 heures, du moins si la durée journalière de travail n'excède pas 8 heures.

- ▶ 5. Les limites normales de la durée du travail peuvent également être dépassées pendant 7 jours par an pour faire face à des travaux d'inventaire et de bilan. Dans ce cas, les limites journalière et hebdomadaire sont respectivement de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine.

### ▶ **Dérogations permanentes soumises à une autorisation donnée par arrêté royal**

La limite journalière peut être portée à 11 heures et la limite hebdomadaire à 50 heures dans les cas ci-dessous.

- ▶ 6. Dans les secteurs, les branches d'activité ou les catégories d'entreprises où les limites normales de la durée du travail ne peuvent être appliquées (par ex. maisons d'éducation et d'hébergement, secteur des soins de santé, etc.); une limite hebdomadaire supérieure à 50 heures peut être fixée par arrêté royal pris après avis de la commission (ou sous-commission) paritaire.
- ▶ 7. Pour les travailleurs occupés à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps assigné au travail général de production.
- ▶ 8. Pour les travailleurs occupés à des travaux de transport, de chargement et de déchargement.
- ▶ 9. Pour les travailleurs occupés dans les branches d'activité pour lesquelles le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut, en raison de sa nature, être déterminé de manière précise ou pour lesquelles les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

### ▶ **Dérogations temporaires (situations imprévisibles)**

- ▶ 10. Les limites normales de la durée du travail peuvent aussi être dépassées par les travailleurs de l'entreprise pour l'exécution de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou de travaux urgents aux machines ou au matériel.

D'autres dérogations nécessitent l'accord préalable de la délégation syndicale. Il s'agit de travaux:

- ▶ 11. entrepris en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, en vertu d'une autorisation donnée par l'inspection sociale et moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale;
- ▶ 12. ou de travaux commandés par une nécessité imprévue, moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale (ou son information ultérieure en cas d'impossibilité de demander cet accord) et information de l'inspection sociale.

Dans ces deux derniers cas, la limite journalière peut être portée à 11 heures et la limite hebdomadaire à 50 heures.

### PLUS MINUS CONTO

Fin 2006, le gouvernement a adopté le système 'Plus Minus Conto'. Ce système rend possible d'importantes dérogations à la loi sur le travail et fait passer la durée maximum du travail de 38 heures à 48 heures par semaine dans certains secteurs.

Le système "Plus minus conto", concerne particulièrement les entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissant à la commission paritaire 111, pour autant qu'elles répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes:

- ▶ **être soumises à un cycle de production qui s'étend sur plusieurs années, dans lequel l'entreprise ou une partie de celle-ci est confrontée à une augmentation ou une diminution substantielle du travail**
- ▶ **être confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande en matière de développement et de fabrication industrielle d'un nouveau produit**
- ▶ **être confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossible la durée hebdomadaire moyenne du travail.**

Lorsqu'elles répondent à ces conditions, ces entreprises peuvent porter la limite journalière maximale à 10 heures de travail, la limite hebdomadaire maximale à 48 heures et autoriser que la période de référence pour le respect de la durée du travail soit portée à 6 ans maximum (dérogations à la loi du 16 mars 1971).

Moyennant avis unanime et conforme du Conseil national du travail, un arrêté royal peut étendre les dispositions visées ci-dessus aux ouvriers ressortissant à d'autres commissions paritaires que la commission paritaire 111 et pour des activités liées au secteur de l'automobile.

Cet arrêté royal pourra également s'étendre aux employés pour des activités liées au secteur de l'automobile.

Cette extension ne pourra se faire que moyennant le respect d'une procédure stricte:

- ▶ **conclusion d'une CCT sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal**
- ▶ **conclusion d'une CCT d'entreprise signée par toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale (ou en l'absence de délégation syndicale, par toutes les organisations représentées au sein de l'organe paritaire).**

Ces CCT doivent indiquer les motifs, et le champ d'application proprement dit (à la demande de toutes les organisations représentées au sein de l'organe paritaire compétent et impérativement au niveau de l'entreprise).

Les motifs invoqués doivent être préalablement reconnus par le ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du CNT.

### PUIS-JE BÉNÉFICIER DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES POUR COMPENSER LE TRAVAIL EFFECTUÉ EN DEHORS DE MES HEURES NORMALES?

Les dépassements visés aux points 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11 et 12 ci-dessus sont autorisés pour autant que la durée hebdomadaire normale du travail (maximum 38 heures ou moins par convention collective de secteur ou d'entreprise) soit respectée en moyenne sur une période d'un trimestre. Ce qui signifie donc automatiquement l'octroi d'un repos compensatoire égal au dépassement.

Cette période de référence d'un trimestre peut être prolongée jusqu'à 1 an maximum. Cette prolongation peut s'opérer par arrêté royal, par convention collective ou, à défaut, par le règlement de travail dans les entreprises de moins 50 travailleurs n'ayant pas de délégation syndicale.

Dans le cas de travaux d'inventaire et de bilan (cas n° 5), le repos compensatoire doit être octroyé dans les 13 semaines qui suivent le dépassement.

#### ► Cas sans repos compensatoire

Il s'agit de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent ou de travaux urgents aux machines ou au matériel, qui sont effectués par les travailleurs de l'entreprise même (cas n° 10).

#### ► Règle des 65 heures

À aucun moment de la période de référence, les dépassements de la durée normale du travail ne peuvent excéder 65 heures par année civile (sauf dans le cas de travaux par faire face à un accident). Une fois cette limite atteinte, vous devez d'abord récupérer avant de pouvoir prêter de nouveaux dépassements.

La limite de 65 heures peut toutefois être portée à 130 heures maximum dans deux hypothèses: les travaux commandés par une nécessité imprévue (cas n°12) et le surcroît extraordinaire de travail (cas n°11). Pour ce, les secteurs devaient conclure une CCT et la déposer d'urgence au greffe des relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avant le 1<sup>er</sup> octobre 2005.

À défaut d'avoir conclu une CCT sectorielle dans le délai indiqué, il est toujours possible d'augmenter le quota d'heures via une CCT d'entreprise conclue avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale.

À défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, l'augmentation du quota d'heures pourra se faire via la procédure de modification du règlement de travail.

Ces augmentations convenues au niveau de l'entreprise doivent être approuvées par la commission paritaire compétente.

## **FLEXIBILITÉ**

Dans un certain nombre de situations, une convention collective peut autoriser votre employeur à adapter vos horaires et la durée du travail en fonction des nécessités et des besoins de son entreprise. Cela, sans devoir payer de sursalaires. C'est ce qu'on appelle les horaires flexibles.

L'introduction dans l'entreprise d'un système d'horaires flexibles nécessite la conclusion d'une convention collective. Toutefois dans les entreprises de moins de 50 travailleurs n'ayant pas institué une délégation syndicale, l'interdiction d'horaires flexibles peut se faire via une adaptation du règlement de travail.

### QU'EST CE QU'UN SYSTÈME D'HORAIRES FLEXIBLES?

La durée normale de votre travail, fixée par la loi, ne peut dépasser 8 heures par jour, ni 38 heures par semaine depuis le 01/01/03.

#### ► Fixation d'une période de référence

La convention collective doit tout d'abord déterminer la période (début et fin) d'application du système d'horaires flexibles. Elle ne peut être supérieure à 1 an.

#### ► Respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail

La convention collective doit mentionner la durée hebdomadaire du travail (par ex. 38 heures par semaine) qui doit être respectée en moyenne durant la période de référence.

#### ► Flexibilité journalière

Le nombre d'heures pouvant être prestées en plus ou en moins de la durée journalière normale est de maximum 2 heures. Cette durée flexible journalière ne peut toutefois pas dépasser 9 heures.



#### Exemple

Si l'horaire journalier normal est de 8 heures, l'horaire minimal journalier est de 6 heures et l'horaire maximal journalier de 9 heures.

#### ► Flexibilité hebdomadaire

Les variations hebdomadaires par rapport à la durée hebdomadaire moyenne ne peuvent dépasser 5 heures en plus ou en moins.



#### Exemple

Si l'horaire hebdomadaire à respecter en moyenne sur la période de référence est de 38 heures, la durée hebdomadaire minimale sera de 33 heures et la durée hebdomadaire maximale sera de 43 heures.

## FAUT-IL ADAPTER LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL?

Non, les dispositions de la convention collective de travail sur les horaires flexibles sont incorporées automatiquement dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

## QUAND MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME PRÉVENIR DES NOUVEAUX HORAIRES?

Lorsque votre employeur entend remplacer votre horaire normal de travail par un des horaires flexibles, il doit porter ce remplacement à votre connaissance au moins 7 jours à l'avance par un avis affiché dans les locaux de l'entreprise.

## QU'EN EST-IL DE MA RÉMUNÉRATION?

Le salaire normal est garanti pendant toute la période de flexibilité. Il est calculé sur la base de la durée hebdomadaire moyenne et non pas sur la base des heures effectivement prestées. De plus, il est à noter que, dans la limite des horaires flexibles, aucun sursalaire n'est dû pour les heures dépassant la durée hebdomadaire moyenne du travail.

## TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE – SURSALAIRE

Est considéré comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 38 heures par semaine (ou des limites moindres prévues par convention collective, par ex. 35 heures par semaine).

Ne sont pas considérés comme travail supplémentaire les dépassements visés aux points 1, 2, 3, 4 et 6 (p. 65-66), ainsi que le travail effectué dans le respect des conditions de travail et des limites applicables à un régime de «petite flexibilité».

## COMMENT PUIS-JE RÉCUPÉRER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Le travail supplémentaire doit donner lieu à un repos compensatoire rémunéré équivalent que vous devez prendre, selon les cas, dans le trimestre en cours ou le trimestre suivant.

## COMMENT ME SERONT PAYÉES LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

En plus du repos compensatoire payé, les heures supplémentaires vous donnent droit à un sursalaire de 50% au moins. Ce sursalaire

est porté à 100% lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou un jour férié. Le sursalaire est payé à la fin de la période au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été prestées.

Lorsque des heures supplémentaires sont prestées dans le cadre des 2 hypothèses visées ci-dessus (surcroît extraordinaire de travail et travaux commandés par une nécessité imprévue), vous avez le choix entre le paiement ou la récupération de ces heures pour les 65 premières heures supplémentaires prestées.

Par ailleurs, le nombre d'heures supplémentaires à prester par année civile pouvant être porté à 130 heures par voie de convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, il est également possible, pour cette seconde tranche, de choisir entre le paiement ou la récupération.

#### QUEL EST LE RÉGIME FISCAL APPLICABLE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Depuis le 1/7/2005, un double traitement de faveur fiscal a été prévu pour les 65 premières heures supplémentaires qui donnent droit à un sursalaire [en vertu de la loi du travail (actuellement 50 ou 100%) ou de l'AR n°123 pour la construction (actuellement 20%)], à moitié au profit de l'employeur et à moitié pour le travailleur. Le but était de rendre le travail supplémentaire plus attrayant pour les employeurs comme pour les travailleurs. Pour les travailleurs, le précompte professionnel était réduit par heure supplémentaire d'un montant égal à 24,75% du salaire horaire normal. Pour les employeurs, une partie du précompte restant ne devait pas être versée au fisc, également à concurrence de 24,75%.

En vertu de la nouvelle loi AIP du 17/05/07, ces pourcentages ont été relevés. Pour les heures supplémentaires sur lesquelles le sursalaire légal de 50 ou 100% est dû:

- ▶ **la réduction d'impôt pour le travailleur est relevée de 24,75 à 57,75% maximum.**
- ▶ **la partie du précompte à ne pas verser par l'employeur est relevée à 41,25% maximum.**

Pour les heures supplémentaires prestées dans le secteur de la construction qui donnent droit à un sursalaire de 20 %:

- ▶ **la réduction d'impôt pour le travailleur est relevée à 66,81% maximum**
- ▶ **la partie du précompte à ne pas verser par l'employeur est relevée à 32,19% maximum.**

### MON SURSALAIRE PEUT-IL ÊTRE REMPLACÉ PAR UN REPOS COMPENSATOIRE COMPLÉMENTAIRE?

Une convention collective peut autoriser le remplacement du sursalaire par un repos compensatoire rémunéré complémentaire. Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu à un sursalaire de 50% (voire 100%) ouvre le droit à un repos compensatoire complémentaire d'au moins une demi-heure (voire une heure).

### TRAVAIL DE NUIT

#### MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME DEMANDER DE TRAVAILLER LA NUIT?

Par travail de nuit, il faut entendre le travail effectué entre 20h et 6h.


##### ▶ Principe général

En principe, le travail de nuit est interdit tant pour les hommes que pour les femmes. Mais évidemment, l'activité économique exige parfois que des exceptions soient autorisées.

##### ▶ Dérogations prévues par la loi

Une première longue liste de dérogations se rapporte à des cas où le travail de nuit est considéré comme évident, en raison de la nature du travail ou de l'entreprise. Ceci pour autant bien entendu que la nature des travaux ou de l'activité le justifie. Voici quelques-unes de ces dérogations:

- ▶ dans les entreprises de presse (journaux...);
- ▶ dans les établissements (ou pour des personnes) dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
- ▶ pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature;
- ▶ dans les pharmacies;



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la Loi de relance économique a étendu cette dispense aux 100 premières heures supplémentaires. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, il s'agira des 130 premières heures supplémentaires.

- ▶ dans les entreprises de photographie et de cinéma, ainsi que dans les entreprises de distribution ou de diffusion de radio et de télévision;
- ▶ pour les travaux d'inventaires et de bilans, pour autant que ce travail n'excède pas sept nuits par travailleur et par année civile;
- ▶ dans les maisons d'éducation et d'hébergement;
- ▶ pour l'exécution de travaux de surveillance et de garde qui ne peuvent être effectués à un autre moment;
- ▶ dans les cas de force majeure prévus dans la loi sur le travail: travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, travaux commandés par une nécessité imprévue...

#### ▶ **Dérogations par arrêté royal**

D'une part, des dérogations à l'interdiction du travail de nuit peuvent être accordées par arrêté royal dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions, ou en vue de l'exécution de certains travaux. D'autre part, un arrêté royal d'exécution de la loi sur le travail de nuit autorise celui-ci dans trois cas, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie:

- ▶ pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;
- ▶ pour l'exécution de travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;
- ▶ dans les entreprises où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

### QUELLE PROCÉDURE MON EMPLOYEUR DOIT-IL SUIVRE S'IL SOUHAITE INTRODUIRE UN RÉGIME DE TRAVAIL COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT?

#### ▶ **Consultation préalable**

Avant d'entamer la procédure en vue de l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit, votre employeur doit consulter vos représentants sur les adaptations nécessaires des conditions de travail. Cette consultation devra au moins porter sur les matières suivantes:

- ▶ le respect des mesures d'encadrement du travail de nuit (voir ci-dessous);
- ▶ les mesures utiles de sécurité;
- ▶ les possibilités au niveau de l'accueil des enfants;

- ▶ **l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan de la rémunération;**
- ▶ **le nombre de travailleurs concernés.**

#### ▶ **Procédure**

Dans le cas où il existe une délégation syndicale, le régime de travail comportant des prestations de nuit peut être introduit moyennant la conclusion d'une convention collective d'entreprise. Les dispositions de cette convention collective qui modifient le règlement de travail sont introduites directement dans celui-ci. En l'absence d'une délégation syndicale, votre employeur est tenu de modifier le règlement de travail en respectant la procédure habituelle.

### QUELLES SONT LES RÈGLES À RESPECTER EN CAS DE TRAVAIL DE NUIT?

Votre employeur doit respecter un certain nombre de choses:

- ▶ **vous devez être occupé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée;**
- ▶ **vous devez être volontaire pour un tel régime de travail de nuit;**
- ▶ **l'horaire de travail de nuit doit comporter autant d'heures de travail que l'horaire journalier complet normalement appliqué dans l'entreprise, avec un minimum de 6 heures;**
- ▶ **un retour à un régime de travail sans prestations de nuit doit être prévu pour certaines catégories de travailleurs : les travailleurs âgés (50 ans et plus), les travailleurs invoquant des raisons médicales, les travailleuses enceintes, ainsi que les travailleurs invoquant des raisons impérieuses;**
- ▶ **dans certains cas (par ex. absence du domicile plus de 12 heures par jour), votre employeur est tenu d'organiser votre transport. À défaut de telle organisation des déplacements, il doit intervenir dans les frais de transport à raison de 100% du prix de la carte train;**
- ▶ **une indemnité financière horaire spécifique minimale de €1,04 est due au travailleur (€1,25 pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus).**

### J'AI PLUS DE 50 ANS. PUIS-JE OBTENIR DE RETOURNER À UN TRAVAIL DE JOUR?

Si vous avez effectué des prestations de nuit durant 20 ans et que vous avez atteint 50 ans (sur avis médical) ou 55 ans (ou autre

condition), vous pouvez demander un emploi de jour. Si l'entreprise ne peut vous le fournir et que vous vous retrouvez sans emploi, vous avez droit à un complément de chômage (€121,14 par mois). Toutefois, ce complément ne peut être ajouté à une prépension ou aux compléments prévus pour les chômeurs âgés.

**SI J'ENTRE DANS UN RÉGIME  
COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT,  
PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UN MÉCANISME DE PROTECTION?**  
Un tel mécanisme de protection a effectivement été mis en place.

**► Période d'essai**

Au cours d'une période d'essai d'une durée de 3 mois, vous pouvez mettre fin à l'occupation dans le régime de travail de nuit, moyennant un préavis de 7 jours. Dans ce cas, vous êtes réintégré dans un régime de travail sans prestations de nuit.

**► Protection contre le licenciement**

Si vous avez mis fin à votre occupation de nuit, vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 mois à dater de la reprise du travail dans un régime de travail sans prestations de nuit. En cas d'infraction à cette protection, l'indemnité forfaitaire est égale à 6 mois de rémunération.

**QUID DES RÉGIMES DE TRAVAIL DE NUIT  
DÉJÀ EXISTANTS?**

Les nouvelles dispositions légales relatives au travail de nuit sont entrées en vigueur le 08/04/98.

Les anciennes dispositions restent applicables aux prestations de nuit inscrites dans le règlement de travail avant le 08/04/98 (si elles étaient réellement appliquées à cette date). Et elles demeurent d'application tant que le règlement de travail n'a pas été adapté en intégrant les nouvelles dispositions.

**QUID DES RÉGIMES DE TRAVAIL DE NUIT DÉJÀ EXISTANTS  
ET DANS LESQUELS DES FEMMES NE POUVAIENT PAS  
ÊTRE OCCUPÉES?**

Dans ce cas, votre employeur doit consulter vos représentants au sein du conseil d'entreprise (à défaut, la délégation syndicale). L'objet de cette consultation portera sur les matières devant

faire l'objet d'une négociation préalable (notamment en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes) lors de l'introduction effective dans l'entreprise de prestations de nuit. Un rapport de cette consultation devra être transmis au président de la commission paritaire compétente.

## **TRAVAIL DU DIMANCHE**

### **MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DE TRAVAILLER LE DIMANCHE?**

En principe, votre employeur ne peut pas vous demander de travailler le dimanche.

### **PEUT-ON DÉROGER À L'INTERDICTION DU TRAVAIL LE DIMANCHE?**


En pratique, un grand nombre de dérogations existent. Car l'activité économique doit pouvoir se poursuivre. Ces dérogations sont presque identiques aux dérogations générales pour le travail de nuit (voir plus haut).

#### **► Dans le secteur de la distribution**

Dans les commerces de produits alimentaires (sauf les grossistes), les commerces de détail indépendants, les magasins d'alimentation à succursales multiples, les grandes entreprises de vente au détail et autres grands magasins, l'autorisation du travail du dimanche est spécifiquement accordée:

- **aux boucheries, boulangeries et pâtisseries;**
- **aux magasins d'alimentation occupant moins de 5 personnes par magasin;**
- **lors de salons, expositions, musées, foires commerciales, industrielles ou agricoles, marchés, cortèges et manifestations sportives se déroulant en dehors de l'entreprise;**
- **aux entreprises de presse;**
- **aux vendeurs dans les stations d'essence;**
- **aux magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;**
- **aux débits de tabac;**
- **aux magasins de fleurs naturelles.**

Dans les magasins de meubles et de jardinage, un arrêté royal de 97 permet l'occupation de travailleurs pendant 40 dimanches maximum, à condition que l'employeur le mentionne au préalable à l'inspection des lois sociales chaque année au mois de décembre.



**Attention!** Vous n'êtes pas obligé de prêter le dimanche (le volontariat est de règle). Votre employeur doit prévenir l'inspection des lois sociales et la délégation syndicale au moins 24 heures à l'avance.

Dans les magasins de détail autres que ceux cités ci-dessus, le travail est autorisé de 8h à 12h.

Si vous travaillez dans le secteur de la distribution, vous pouvez être occupé jusqu'à 6 dimanches par an en raison de circonstances exceptionnelles ou passagères ou à l'occasion d'une manifestation ou braderie.

#### ► Stations balnéaires et entreprises saisonnières

Si vous travaillez dans un magasin de détail ou un salon de coiffure d'une station balnéaire et climatique ou d'un centre touristique, vous pouvez travailler le dimanche du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre, pendant les vacances de Noël et de Pâques, plus 13 autres dimanches par an. Si vous travaillez dans les industries saisonnières ou celles soumises aux intempéries, vous pourriez travailler jusqu'à 12 dimanches par an (un arrêté royal peut l'autoriser). Mais jamais plus de 4 semaines consécutives.

#### ► Travail en équipe


Si vous travaillez dans le cadre d'un travail en équipes en continu, vous pouvez travailler le dimanche. À condition toutefois que vos activités soient interrompues une fois par semaine durant 24 heures consécutives, dont 18 au moins coïncident avec un dimanche.

#### PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UN JOUR DE REPOS APRÈS AVOIR TRAVAILLÉ UN DIMANCHE?

Un repos compensatoire doit vous être accordé dans les 6 jours qui suivent le dimanche. Si le travail effectué a duré moins de 4 heures, vous avez d'office droit à une demi-journée de repos. Si le travail excède 4 heures, vous avez droit à une journée entière.

#### VAIS-JE BÉNÉFICIER D'UNE RÉMUNÉRATION PARTICULIÈRE?

Si les heures prestées le dimanche sont des heures supplémentaires, le sursalaire dû est de 100% (voir «les rémunérations des heures supplémentaires»).



**À noter:** Certaines conventions collectives de secteur ou d'entreprise prévoient souvent des sursalaires supérieurs pour le travail du dimanche.

# VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- ▶ "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- ▶ "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS [www.setca.org](http://www.setca.org)

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • 12/2009 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

## NOS BUREAUX RÉGIONAUX

**ARLON**  
Rue des Martyrs 80  
6700 Arlon  
T +32 63 23 00 30  
admin.arlon@setca-fgtb.be

**BRABANT WALLON**  
Rue de l'Évêché 11  
1400 Nivelles  
T +32 67 21 67 13  
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

**BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE**  
Place Rouppé 3 (3ème & 4ème ét.)  
1000 Bruxelles  
T +32 2 519 72 11  
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16  
1500 Halle  
T +32 2 356 06 76  
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechtelsesteenweg 6 (1<sup>er</sup> étage)  
1800 Vilvoorde  
T +32 2 252 43 33  
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

**CHARLEROI**  
Quai de Brabant 9  
6000 Charleroi  
T +32 71 20 82 60  
admin.charleroi@setca-fgtb.be

**CENTRE**  
Place Communale 15  
7100 La Louvière  
T +32 64 23 66 10  
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

**LIÈGE**  
Place Saint-Paul 9-11  
4000 Liège  
T +32 4 221 95 11  
admin.liege@setca-fgtb.be

**MONS BORINAGE**  
Rue Chisaire 34  
7000 Mons  
T +32 65 40 37 37  
admin.mons@setca-fgtb.be

**NAMUR**  
Rue Dewez 40/42  
5000 Namur  
T +32 81 64 99 80  
admin.namur@setca-fgtb.be

**WALLONIE PICARDE**  
Rue Roc Saint Nicaise 4-6  
7500 Tournai  
T +32 69 89 06 56  
admin.tournai@setca-fgtb.be

**VERVIERS**  
Galerie des Deux Places  
Pont aux Lions 23  
4800 Verviers  
T + 32 87 39 30 00  
admin.verviers@setca-fgtb.be