

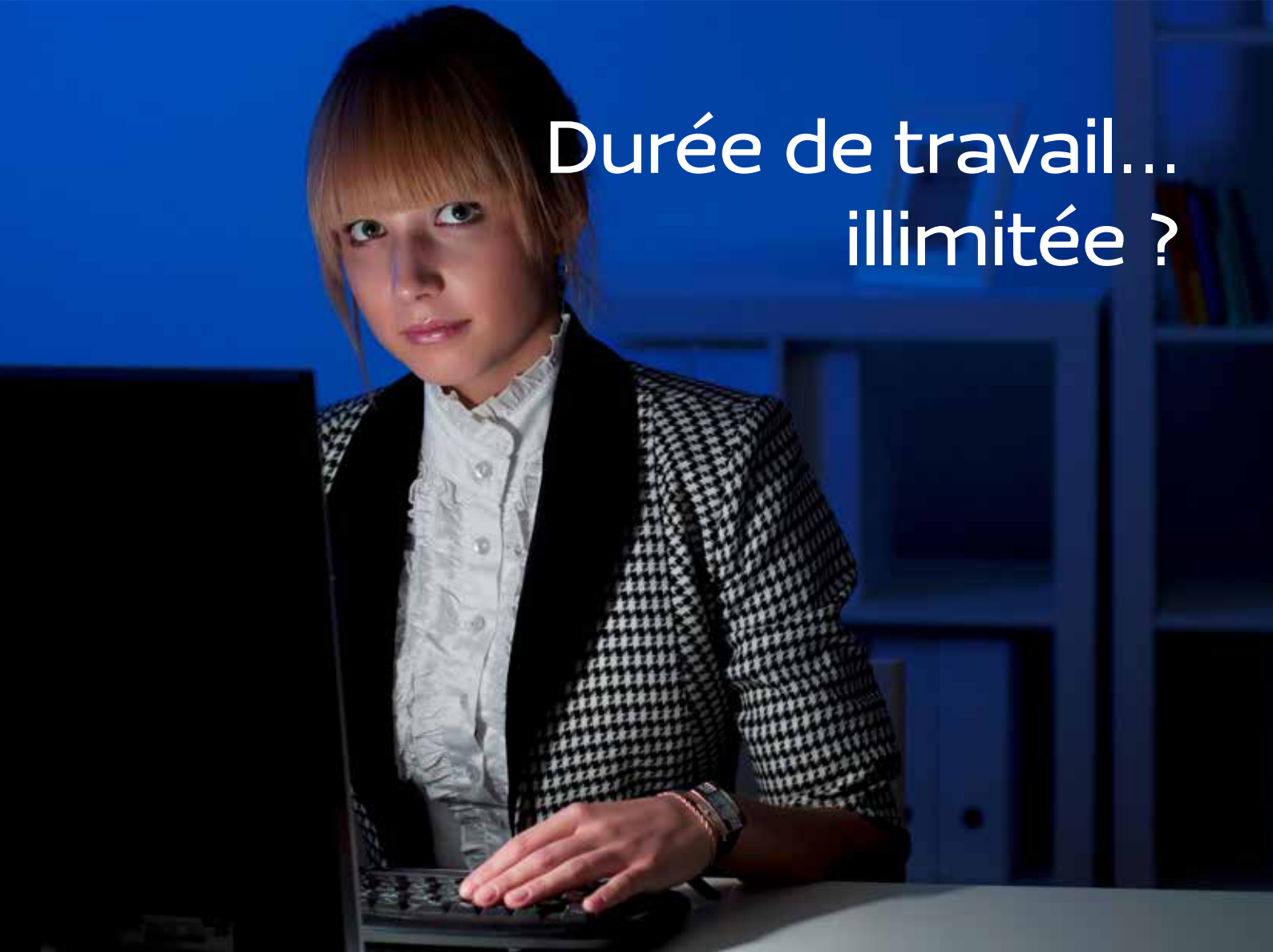


squa

le magazine SETCa des Cadres

irred

Durée de travail...
illimitée ?



Préface

Squar**ed** est une publication du SETCa (le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de la FGTB) qui s'adresse spécifiquement aux travailleurs cadres. Squar**ed** est une publication semestrielle qui présente

des informations pratiques sur les cadres, leurs droits et tous les aspects auxquels ils sont régulièrement confrontés dans leur vie professionnelle. Squar**ed** est également accessible online sur www.setca.org.

Devenir membre

En tant que cadre, vous aussi, vous avez des droits ! Le SETCa est à vos côtés pour vous aider à y voir plus clair, vous épauler en cas de besoin et défendre jour après jour vos intérêts.

Vous souhaitez devenir membre du SETCa ? Rien de plus simple : surfez vite sur www.setca.org et remplissez le formulaire d'affiliation en ligne !



➔ Durée de travail... illimitée ?

La durée de travail est un élément essentiel de votre contrat de travail. Il détermine combien de temps vous travaillez, dans quels horaires et selon quelles limites.

On le sait, jongler entre sa vie professionnelle et sa vie privée n'est pas toujours évident. Lorsque les journées de travail sont constamment à rallonge, qu'on est amené à faire des heures après les heures, lorsqu'on doit être joignable et qu'on peut

être dérangé à n'importe quel moment en dehors des heures de bureau, c'est encore plus difficile !

De nombreux cadres sont confrontés à ce type de situation...

Cadres et temps de travail à rallonge : une réalité bien connue

Hyper-flexibilité au niveau des horaires, charge et rythme de travail intenses, disponibilité en tous temps, etc. : voilà ce que de nombreux employeurs recherchent et exigent. L'excuse est souvent toute trouvée et le cliché, déjà ancien : le cadre est un « privilégié » du système, proche de la direction, investi de lourdes responsabilités mais doté d'un salaire « mirobolant ». Il est donc normal qu'il ne compte pas ses heures. Trop souvent, les employés étiquetés « cadres » prestent beaucoup d'heures, ne sont pas rémunérés en fonction et par ailleurs, sont rarement

représentés syndicalement. Les employeurs surfent sur le flou de la législation concernant la définition de cadres pour exclure de grands groupes d'employés de certaines lois et conventions collectives de travail d'application pour les autres employés. C'est par exemple le cas en ce qui concerne la durée de travail. Mais quelles sont les règles prévues en la matière ? Le temps de travail des cadres est-il (il)-limité ? Squared fait le tour de la question !



Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes

Dans une enquête réalisée en 2013 par le SETCa, en collaboration avec le bureau d'Etudes IVox, 56% des travailleurs interrogés déclaraient prestent des heures supplémentaires qui ne sont pas rémunérées ni récupérées. Pour presque 1 travailleur sur 3, ces heures supplémentaires se répètent au moins chaque semaine. Pour 87% des travailleurs, elles s'élèvent à au moins 1h supplémentaire par semaine et en moyenne à 3,3 heures par semaine. Une situation qui est donc bien réelle pour tous les travailleurs, en particulier les cadres.

Pour le SETCa, cette flexibilité des cadres doit être plus strictement encadrée et clarifiée. Etre cadre ne signifie pas être corvéable à merci ! Ce groupe de travailleurs bien particulier doit bénéficier d'un temps de travail de référence défini de manière collective. Sur cette base, une certaine flexibilité peut être acceptée (liée au salaire et au mesurage du temps de travail).

Le temps de travail doit être mesuré et toute heure supplémentaire payée et/ou récupérée. Ces heures supplémentaires doivent se justifier par un réel besoin non structurel de l'entreprise et ne doivent pas venir en remplacement d'embauches. Enfin, un certain équilibre vie privée/vie professionnelle doit être respecté : elles doivent donc être limitées. Dans tous les cas de figure, elles doivent faire l'objet d'une compensation.



➔ La loi sur la durée de travail

En matière de durée de travail, il existe une réglementation qui fixe le cadre dans lequel le temps de travail de toute entreprise doit être organisé.

Celle-ci s'applique aux travailleurs qui se trouvent dans les liens d'un contrat de travail, aux personnes qui effectuent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (comme les stagiaires, les apprentis, etc.).

Certaines dispositions de cette loi ne s'appliquent pas à certains travailleurs notamment les dispositions relatives à la durée du travail, au paiement des heures supplémentaires et leur récupération, les temps de repos entre deux prestations, les temps de pause, etc.

C'est le cas du personnel de direction et de confiance.

Bernard Lefèvre □ Cadre au sein du service comptabilité -
contrôle de gestion chez TOTAL □ Délégué depuis 23 ans



« Des cadres qui effectuent trop d'heures supplémentaires, voilà une situation qui était déjà bien présente il y a 20 ans. Avec l'évolution des nouvelles technologies, ce phénomène a empiré et est devenu plus sournois. Aujourd'hui, on fournit du matériel aux travailleurs pour qu'ils soient reliés avec l'entreprise 24h/24 : des portables, des GSM, des smartphones, etc. Ils doivent pouvoir être joignables quand c'est nécessaire. Le travail supplémentaire s'effectue à domicile, sans qu'on ait une véritable vue là-dessus.

Récemment, la presse a parlé de l'instauration de systèmes visant à limiter les heures d'accès des travailleurs à leur messagerie électronique, en dehors des heures de bureaux. La mise en place de telles mesures pourrait être une bonne chose... Même si cela ne résoudra pas nécessairement le problème des heures supplémentaires. Le cadre qui est mis sous pression parce qu'il doit terminer telle ou telle tâche finira par ramener ce travail à la maison.

Chez Total, il semble y avoir depuis peu une certaine prise de conscience de la part de la direction. Au niveau syndical, cela fait des années que nous dénonçons ces problèmes. Nous avons demandé à plusieurs reprises la mise en place de mesures de prévention. Chez nous, le nombre de burn-out et de dépressions ne fait qu'augmenter et ce, y compris au sein-même du personnel de direction. C'est une situation qui touche donc toutes les catégories de personnel et qui s'aggrave de jour en jour.

Evidemment, la situation n'est pas la même pour tout le monde. Une partie du personnel ne preste pas d'heures supplémentaires. Mais une majorité le fait, surtout à domicile. Pour certains de mes collègues, il n'est pas rare d'envoyer des mails à 2h du matin ou 23h le soir... Cela signifie donc qu'ils travaillent sur leur PC portable. Physiquement, ils ne sont pas là au bureau. Mais électroniquement ils le sont... C'est un système beaucoup plus occulte qu'auparavant. »

Personnel de direction et de confiance : quelles sont les règles ?

Un arrêté royal datant de 1965 définit limitativement une longue série de fonctions comme étant « de direction ou de confiance ». Il s'agit par exemple du directeur, sous-directeur, certains gérants et plus généralement de personnes pouvant engager l'entreprise vis-

à-vis de tiers. Le problème est que cette liste limitative de fonctions est vieillotte et ne correspond plus du tout à la réalité actuelle (on y parle par exemple encore de chef d'écurie ou de chef de la mécanique, etc..). Sur le terrain, les avis divergent et la jurisprudence

évolue peu à peu. Des travailleurs occupant des postes de chef comptable, chef informatique, secrétaires particuliers ont déjà été considérés comme du personnel de confiance.



Les cadres sont-ils considérés comme du personnel de direction et de confiance ?

Contrairement à ce que l'on croit souvent (ou du moins à ce que tentent de faire croire les employeurs), la fonction de cadre n'entraîne pas en soi le fait d'exercer un poste de direction ou de confiance. La fixation de la durée

de travail pour les cadres est souvent un sujet délicat car source à diverses interprétations. Quand il s'agit de ne pas compter les heures supplémentaires, les employeurs ont tendance à voir très large en matière « de confiance » ou

de « direction ». Le but de la manœuvre est de limiter le plus possible l'application de la loi sur le travail et surtout le paiement et la récupération d'heures supplémentaires.



Comment déterminer qui fait partie du personnel de direction et de confiance ?

La position du SETCa est simple. Pour définir le personnel de direction et de confiance, il convient de retenir la définition

adoptée pour définir les membres du personnel de direction dans le cadre des élections sociales. Il s'agit des personnes chargées de la

gestion journalière de l'entreprise qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directe-

Maria Camacho Herrera □ Cliniques Saint Luc (BXL) □ Cadre au sein du département infirmier, en charge de la formation permanente



« Quand vous êtes cadre, vous êtes dans une situation assez paradoxale. Sur votre contrat de travail, vous êtes censé travailler 38 heures par semaine mais dans la pratique, les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées. A la base, quand j'ai commencé dans ma fonction il y a 7 ans, j'ai signé un contrat à temps plein . Quand je me suis rendue compte qu'en tant que cadre, on ne prestait pas 38 heures mais plutôt 50, j'ai décidé que personnellement, je ne voulais pas continuer comme cela... J'ai donc demandé une diminution de mon temps de travail.

Cette démarche a fait tout un tollé. J'étais le premier cadre dans l'institution à passer d'un temps plein à un mi-temps et à demander une diminution de mon temps de travail via un crédit-temps. Cela a été mal perçu au niveau de ma direction infirmière de l'époque, alors que le département des ressources humaines était plus ouvert par rapport à ma démarche.

Durant 3 ans, j'ai pris un crédit-temps à mi-temps et cette décision a permis l'engagement d'une autre collègue cadre à mi-temps. Nous nous sommes ainsi retrouvées à deux mi-temps sur le même poste. Quand nos crédits-temps respectifs se sont terminés, nous en sommes arrivés à la conclusion que ce mode de fonctionnement s'était révélé positif pour tout le monde. Nous avons alors carrément demandé à la direction une diminution de notre contrat de travail. Aujourd'hui, nous n'avons plus un contrat à temps plein mais un contrat à mi-temps.

Pour mes collègues de terrain (les non-cadres), la réalité est toute autre puisqu'il y a là une véritable volonté de minimiser les heures supplémentaires, leur temps de travail étant comptabilisé. Le traitement de la durée de travail des cadres est à l'opposé.

On ne traite pas des heures supplémentaires, on ne les nomme pas, c'est comme cela. Le fait que les cadres fassent plus que leurs heures a toujours été une norme dans notre entreprise.

Dans mon travail, je ressens aussi une vraie pression liée à la technostructure et aux progrès informatiques. Il est par exemple déjà arrivé qu'on m'envoie un mail pour me communiquer un objectif de travail ou fixer une réunion. Etant donné que je suis en mi-temps, je ne suis parfois pas sur mon lieu de travail pendant plusieurs jours et je ne peux donc pas voir la demande... Sauf si je traite mes mails en dehors de mes heures de travail.

A la maison, je consulte mes mails uniquement si j'en ai le temps. Si ce n'est pas le cas, je n'ai pas mauvaise conscience. J'estime que ce n'est pas pendant mes heures de travail (le télétravail n'étant pas autorisé) et que donc, rien ne m'y oblige à le faire n'étant pas à la disposition de mon employeur.

Je me demande tout de même où va s'arrêter cette course effrénée : en 4 jours d'absence j'ai plus de 60 mails qui arrivent sur la messagerie. La plupart d'entre eux sont des mails qui demandent une action et les personnes qui les envoient attendent qu'on y réponde rapidement. Ils ne comprennent pas qu'on n'est pas au travail et que donc, on ne sait pas y répondre... C'est un cercle vicieux.

De même, nous devons faire des gardes (téléphoniques ou sur lieu de travail), en semaine et également les weekends et jours fériés. En cas d'appel, on doit être en mesure de retourner à l'hôpital en urgence. Forcément, on adapte sa vie privée en fonction de ces jours de permanences : on ne prévoit pas de sorties et on veille à rester dans un périmètre géographique pas trop éloigné pour pouvoir réagir rapidement en cas de besoin. Pour ces gardes, nous recevons un forfait mensuel et ce, qu'on ait dû intervenir 1, 10 ou 20 fois. Seul le temps réel passé sur place (en cas de retour) est payé en plus.

Bien sûr, tout comme les inévitables heures supplémentaires à prester, ce système de garde ne m'a pas été annoncé lors de la signature du contrat de travail... »

ment subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent des missions de gestion journalière. Pour tous les autres salariés, y compris les

cadres, le temps de travail doit être défini dans les limites légales par convention collective de travail. Même si une certaine flexibilité

peut être négociée, celle-ci doit être lié au salaire et avec mesurage du temps de travail.



Que faut-il entendre par « durée du travail ? »

La durée du travail est le temps pendant lequel vous êtes à la disposition de votre employeur.

Ceci inclut par exemple :

- le temps pendant lequel vous recevez une formation ou une instruction en rapport avec votre travail ;
- le temps de déplacement entre

deux lieux de travail effectué pour le compte de votre employeur ;

- le temps consacré aux séances du CE ou du CPPT ;
- les heures d'absences dans le cadre d'un congé éducation payé.

Par contre, ne sont pas considé-

rés par exemple comme du temps de travail :

- les temps de pause et ceux consacrés à la prise d'un repas ;
- les temps de déplacement du domicile et lieu de travail et inversement.



Quelle est la durée normale de travail ?

La durée du travail ne peut dépasser 8 heures par jour ni 40 heures par semaine ou une durée inférieure établie dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2003, toutes les entreprises doivent avoir réduit leur durée hebdomadaire de travail à 38 heures ; cette réduction ne doit toutefois pas nécessairement donner lieu à une réduction

effective de 38 heures par semaine (par exemple : passage d'un régime de 40h/semaine à un régime de 38h/semaine en maintenant des prestations effectives de 40h mais avec octroi de 12 jours de repos compensatoires).

Le maximum de 8 heures/jour peut être porté à 9 heures lorsque le travailleur ne doit pas travailler plus 5 jours et demi/semaine, et à 10 heures pour les travailleurs qui,

en raison de l'éloignement de leur lieu de travail, doivent s'absenter de leur domicile ou résidence pendant plus de 14 heures/jour. Dans certains cas, ces limites normales de la durée du travail peuvent être dépassées et donner lieu à des heures supplémentaires (voir page 15).



Avez-vous droit à une pause ?

Vous ne pouvez pas travailler sans interruption pendant plus de 6 heures. Lorsque le temps de travail dépasse 6 heures, vous avez droit à

une pause. La durée et les modalités d'octroi de celle-ci doivent être précisées par une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise.

Si aucune convention n'existe, vous avez droit à une pause de 15 minutes minimum.



Quel est le temps de repos minimal prévu entre deux prestations ?

Vous avez droit à une interruption de travail d'au moins 11 heures consécutives par 24 heures. Si vous arrêtez votre travail le soir à 20 heures, cela signifie que vous ne pourrez le reprendre que le lende-

main matin au plus tôt à 7 heures.

Des dérogations sont prévues notamment dans certains cas de force majeure, pour des activités à horaires coupés, etc.

Le temps de repos de 11 heures

entre deux prestations doit être ajouté au repos du dimanche de manière à vous assurer un intervalle de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.



L'employeur peut-il faire preuve de flexibilité avec vos horaires ?

Sous certaines conditions, votre employeur peut adapter vos horaires et la durée du travail en fonction des nécessités et des besoins de son entreprise. Et ce, sans devoir payer de sursalaire.

C'est le cas dans ce qu'on appelle la flexibilité encadrée ou les horaires flexibles.

L'introduction dans l'entreprise d'un système d'horaires flexibles nécessite la conclusion d'une CCT.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 travailleurs sans délégation syndicale, ceci peut se faire via une adaptation du règlement de travail.



Rita Peeters □ Carrefour □ Cadre au siège de Carrefour à Evere, où elle remplit effectivement tous les mandats syndicaux. Également secrétaire du conseil d'entreprise.



« Carrefour est une grande entreprise, occupant 2.000 cadres. Leur situation peut toutefois fortement varier. C'est lié au contenu de la fonction, mais aussi au lieu d'occupation. Vous travaillez au siège ou dans un magasin ? Il existe encore une subdivision : un régime d'heures supplémentaires a été élaboré pour les « petits cadres » jusqu'à une certaine catégorie. Tous les travailleurs au-delà ne peuvent bénéficier de ce régime. Cela concerne environ la moitié des cadres.

Au siège, là où sont établis les services administratifs de la chaîne, un enregistrement du temps est prévu. C'est automatique. Dans les magasins, il y a une pointeuse. Les cadres « supérieurs » ne reçoivent toutefois pas d'aperçu de leurs heures supplémentaires. Dès lors, pas question pour eux de récupération ou de paiement de ces heures.

La direction est assez explicite : celui qui reçoit une promotion s'entend dire que les heures supplémentaires font partie du « package ». Lors des nouvelles embauches, nous remarquons cependant qu'il s'ensuit bien vite une désillusion. Les salaires dans notre commission paritaire sont tout sauf exceptionnels. Et viennent s'y ajouter de longues heures supplémentaires non-rémunérées.

Cela devient vite de trop pour qui entre chez Carrefour, qui impose pourtant des exigences de diplômes strictes à l'embauche. Bon nombre de personnes abandonnent après 1 an ou 2 et vont travailler ailleurs. La direction reconnaît ce problème, et s'en plaint même, mais elle refuse d'admettre que c'est lié aux conditions de travail et de rémunération.

Syndicalement, ce thème n'est pas une mince affaire. Il faut d'abord faire respecter les règles en place pour les « petits cadres ». Cela pose problème surtout dans les magasins. Les heures supplémentaires introduites doivent en fait être approuvées par le directeur de magasin local, et celui-ci ose parfois faire des difficultés.

Ainsi, les jeunes cadres en particulier doivent accepter de nombreuses choses. N'oubliez pas non plus qu'il existe chez Carrefour une période de stage d'1 an en cas d'engagement de cadres et de promotion. La crainte de ne pas recevoir la fonction de cadre est souvent plus forte que le courage d'exiger le traitement correct de vos heures supplémentaires. Et celui qui le fait est placé face à un sentiment de culpabilité : « nous ne vous avons pas demandé de faire ces heures » ou « votre rayon n'a qu'à être en ordre ». 10 heures supplémentaires par semaine ne sont pas rares pour les managers de magasin. Il s'agit donc d'un nombre très élevé d'heures supplémentaires ! Normalement, vous avez droit à une contrepartie de 150%, dont au moins 50% doivent être payés.

Et il y a bien sûr encore le grand groupe des cadres qui n'ont pas droit au régime des heures supplémentaires. Leur situation dépasse parfois les bornes. Mais le pas à franchir vers des actions individuelles ou collectives est trop important. Le ressentiment a encore augmenté depuis le plan de restructuration. À l'époque, les travailleurs ont dû renoncer à un certain nombre de jours de congé, certains cadres ont même perdu jusqu'à 9 jours. Conséquence : certains cadres osent désormais dire « non » à ces horaires « à rallonge ». Malgré tout, le congé supplémentaire constituait une sorte de compensation pour ces heures.

L'entreprise n'hésitera pas non plus à reprendre une attitude « difficile » face aux heures prestées dans l'évaluation d'un cadre. Heureusement, nous avons une CCT « sécurité d'emploi » qui permet d'offrir un certain soutien au travailleur individuel. Ils ne doivent donc pas se laisser intimider aussi facilement.

Globalement, une délégation syndicale a de très nombreux droits en matière d'heures supplémentaires. Ainsi, nous pouvons réclamer chaque mois les listes des heures supplémentaires prestées, même si nous ne les recevons pas pour les cadres « supérieurs ». Ces listes nous permettent de mettre sur pied une stratégie et une approche syndicales précises. Mais en substance, cela reste une question de rapports de forces syndicaux. D'où un appel chaleureux à tous les travailleurs, mais aussi aux cadres : faites part de vos soucis au syndicat. Nous pourrions ainsi trouver une solution constructive pour tous. »

Et si votre employeur vous demande de rester joignable en dehors de vos heures de travail ? C'est aussi du temps de travail ?

Le temps pendant lequel votre employeur vous demande de rester joignable afin de pouvoir répondre à ses éventuels appels et sans devoir être présent en un lieu désigné par celui-ci n'est pas considéré par la jurisprudence comme des périodes pendant lesquelles vous devez être à la disposition de votre employeur. Seul le temps pendant lequel vous êtes effectivement appelé est comptabilisé comme du temps de travail.

Les périodes de garde inactives au cours desquelles le travailleur a l'obligation d'être joignable par téléphone au cas où il y aurait un appel urgent, sans qu'il ne doive ni se trouver en un lieu précis ni accomplir des tâches habituelles de travail ne doivent pas nécessairement être rémunérées comme étant des heures de travail effectif.

Dans certains secteurs, le mode de paiement de ces heures de « stand-by » est déterminé précisément. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre régionale.



Le technostress, une problématique grandissante

Avec l'évolution des nouvelles technologies, l'utilisation de PC, GSM ou smartphones, tablettes, etc. le technostress s'est généralisé... On peut se douter que ce phénomène va encore aller en s'amplifiant durant les prochaines années. Pour 2013, le bureau d'études Gartner prévoyait la vente de 1,9 milliards de GSM (dont une majorité de smartphones). Un chiffre qui en dit long sur l'importance de ces nouvelles technologies dans le monde actuel, y compris le monde du travail.

En 2013, la FGTB a réalisé une grande enquête portant sur cette thématique. A la question de savoir s'ils devaient être joignables en dehors des heures de travail ou lors de déplacements, 60% des travailleurs ont répondu par l'affirmative. 68,7% ont considéré l'utilisation d'un GSM ou smartphone en dehors des heures de travail comme étant une source de stress. Il est clair que l'utilisation des outils de communication électroniques accroît la pression sur les travailleurs pour faire davantage preuve de flexibilité : dans leur sphère privée aussi, ils doivent être disponibles pour les employeurs ou du moins, ils ressentent une pression en ce sens. Pour les cadres, ce type de situation est monnaie courante. Ils jonglent entre leur téléphone, tablette et PC pour répondre à des appels, traiter leurs mails en dehors des heures, etc.

Pour le SETCa, des mesures devraient être prises lorsque la gestion du courrier et des communications en dehors du temps de travail représente un temps significatif (par exemple prévoir des jours de repos compensatoires ou encore bloquer le système intranet de l'entreprise pendant certaines tranches horaires – comme la nuit et le dimanche). Le temps pendant lequel un travailleur est à disposition de son employeur doit lui aussi être considéré comme du temps de travail. Ces pratiques et intrusions dans la vie privée doivent donc être strictement encadrées.



➔ Heures supplémentaires

Faire des heures après les heures, de nombreux cadres connaissent ! Les heures supplémentaires sont une problématique qui touche particulièrement cette catégorie de travailleurs. Il existe cependant des règles en la matière.

D'après la législation en vigueur, la prestation d'heures supplémentaires n'est autorisée que dans certaines situations bien particulières. Ce qui donne droit, selon les cas, à une récupération

et/ou au paiement de ces heures. La loi impose aussi des limites à ne pas dépasser...

Pourtant, dans la pratique, on constate que de nombreux cadres ne comptent pas leur temps de travail.

Dans quels cas les heures supplémentaires sont-elles autorisées ?

Il existe 14 cas dans lesquels la prestation d'heures supplémentaires est autorisée.

CAS OÙ LA DURÉE DU TRAVAIL PEUT ÊTRE DÉPASSÉE	CONDITIONS D'APPLICATION	DURÉE JOURNALIÈRE MAX.	DURÉE HEBDOMADAIRE MAX.	SURSAIRES À PARTIR DE
Travail en équipes successives	Aucune	11h	50h	11h/jour 50h/semaine
Travaux qui ne peuvent être interrompus	Aucune	12h	50h	12h/jour
Travaux pour lesquels les limites normales ne peuvent être appliquées	Dans les branches d'activités, catégories d'entreprises ou branches d'entreprises autorisées par AR	11h	50h	11h/jour 50h/semaine
Travaux préparatoires ou complémentaires à effectuer en dehors du temps de production	Dans les cas prévus par AR	11h	50h	9h/jour 40h/semaine*
Travaux de transport, de chargement et de déchargement	Dans les cas prévus par AR	11h	50h	9h/jour 40h/semaine*
Travail qui ne peut être déterminé de manière précise en raison de sa nature	Dans les cas prévus par AR	11h	50h	9h/jour 40h/semaine*
Travaux où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide	Dans les cas prévus par AR	11h	50h	9h/jour 40h/semaine*
Travaux commandés par une nécessité imprévue	Accord préalable de la DS (ou information à posteriori si impossibilité de demander son accord) + information à l'Inspection sociale	11h	50h	9h/jour 40h/semaine*
Surcroît extraordinaire de travail	Accord préalable de la DS + autorisation de l'Inspection sociale	11h	50h	9h/jour 40h/semaine*
Exécution pour le compte de tiers de travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent	Aucune	Aucune	Aucune	9h/jour 40h/semaine*
Exécution pour le compte de tiers de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel	Aucune	Aucune	Aucune	9h/jour 40h/semaine*
Exécution dans l'entreprise de travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent	Aucune	Aucune	Aucune	9h/jour 40h/semaine*
Exécution dans l'entreprise de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel	Aucune	Aucune	Aucune	9h/jour 40h/semaine*
Travaux d'inventaire et de bilan	Pas plus de 7 jours par an et par travailleur. Octroi de repos compensatoires dans les 13 semaines qui suivent le dépassement.	11h	50h	9h/jour 40h/semaine*

* Ou autre limite fixée par CCT

Philippe Thoua □ Product Manager Brico □ Délégué cadre depuis 2 ans



« Depuis toujours, les cadres font plus que leurs heures. Aujourd'hui, c'est devenu une nécessité si nous voulons parvenir à respecter les deadlines qui nous sont imposés. La charge de travail devient toujours plus importante mais aussi plus complexe. Et les délais impartis sont de plus en plus courts...

Parmi les cadres de Brico, seuls les cadres de catégorie 5 (chef de rayon, assistant(e) achat, assistant(e) administratif/(ve)) pointent. Ils bénéficient donc, comme pour les autres catégories du personnel, d'une récupération des heures supplémentaires (avec sursalaire de 50%). Mais rares sont les cadres parmi eux qui revendiquent cet avantage conventionnel. Bien souvent, ils sont soumis à des pressions et laissent finalement tomber leurs heures supplémentaires. La délégation syndicale doit régulièrement intervenir auprès de la direction pour que le règlement de travail et les conventions soient respectés. D'un point de vue légal, les autres catégories de cadres (qui ne pointent pas) auraient elles aussi le droit de récupérer les heures supplémentaires. Mais ce n'est pas le cas. Sans pointage, comment prouver les prestations supplémentaires ?

Chez nous, les cadres prestent en moyenne 45 heures par semaine, sans compter le travail à domicile. Sur base d'une moyenne de 45 heures/semaine, un cadre offre donc plus de 38 heures par mois à son entreprise (soit environ 456 heures par an). Sachant qu'un full time, au régime de 36 heures par semaine doit prester 156 heures en moyenne par mois, un cadre travaillerait donc gratuitement pendant 3 mois sur l'année...

Néanmoins, sur le terrain, on constate que de plus en plus de travailleurs tentent de se protéger et veillent à diminuer leurs heures. Etre cadre implique de pouvoir se montrer plus flexible, c'est certain ! Mais cette flexibilité doit rester occasionnelle (dossier à terminer, inventaire, action de relance du chiffre d'affaires, remodeling, etc.). Or aujourd'hui, tout est devenu prioritaire. A partir du moment où ces prestations supplémentaires deviennent systématiquement récurrentes, c'est qu'on est face à une désorganisation au sein-même de l'entreprise. »

Danny Van Duysen □ Cadre et Coordinateur environnemental interne chez Gyproc (Saint-Gobain) à Kallo □ Délégué Cadre SETCa



« Dans notre entreprise, les cadres et les employés pointent. Les heures sont donc enregistrées, mais il n'est pas question de paiement ou de récupération pour les cadres. Ces derniers, la pointeuse a surtout pour but de vérifier comment chacun se comporte par rapport à ses horaires flottants. La présence obligatoire entre 9h30 et 16h00 est ainsi également contrôlée. Mais c'est donc à sens unique, car comme cadre, vous ne pouvez demander de paiement ou de récupération des heures sur la base des heures pointées. Elles sont pourtant reprises clairement chaque mois dans l'aperçu de notre enregistrement du temps.

Selon la direction, le fait que les heures supplémentaires ne soient pas payées est inhérent à la fonction des cadres. Les plaintes ou questions éventuelles se règlent au maximum « en bonne entente », c.-à-d. directement entre le cadre et la direction. Certains cadres reçoivent bel et bien une forme d'indemnité. Par exemple des compensations pour d'indispensables interventions le week-end, mais sans qu'il existe des dispositions collectives en la matière.

D'ailleurs, la plupart des cadres n'osent pas se plaindre à ce sujet. La direction ne se prive pas d'imputer la responsabilité des heures supplémentaires aux travailleurs. Ainsi, j'ai déjà vu la direction proposer une formation en 'time management' en réponse à la prestation d'heures supplémentaires. Elle souligne ainsi subtilement qu'il ne faut surtout pas trop se lamenter à propos de ces heures.

Ce phénomène n'est pourtant pas limité, je peux en témoigner. Depuis 2005, je tiens à jour toutes les heures non remboursées/transférées/récupérées. Cela représente une moyenne de 10 heures par mois. J'entends également des plaintes de différents cadres individuels, mais ils me demandent à chaque fois de ne surtout pas en parler à la direction... Ainsi, il est bien sûr difficile d'aboutir à des dispositions en la matière au sein de l'entreprise. Ensemble, on est pourtant plus forts, également comme cadres ! »

Qu'est-ce que le repos compensatoire ?

Les heures supplémentaires donnent droit à un repos compensatoire pour lequel vous recevez un salaire normal (à l'exception des heures supplémentaires prestées en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel par les travailleurs de l'entreprise elle-même et celles prestées en cas de travaux entrepris par les travailleurs de l'entreprise en vue de faire face à un accident survenu ou imminent).

Ces heures supplémentaires sont autorisées à condition que la durée légale du travail ou celle qui a été fixée par une CCT sectorielle

ou d'entreprise soit respectée en moyenne sur le trimestre civil.

Cette période de référence peut être prolongée jusqu'à un an maximum soit par arrêté royal, soit par CCT sectorielle ou d'entreprise soit à défaut par une modification du règlement de travail. Le règlement de travail est automatiquement adapté à la CCT sectorielle ou d'entreprise introduisant l'annualisation.

Afin d'éviter qu'un nombre trop important d'heures supplémentaires soient prestées, la loi impose une limite. Ainsi, les jours de repos compensatoire doivent être pris

dans un certain délai fixé. La limite s'élève à 78 heures par trimestre.

Concrètement, cela signifie que si vous avez déjà presté 78 heures supplémentaires sur le trimestre, vous ne pouvez plus prester de nouvelles heures supplémentaires sans avoir pris d'abord un repos compensatoire.

Si la période de référence a été portée à un an dans votre entreprise, la limite interne est portée à 91 heures avec un maximum de 78 heures par trimestre.



Votre employeur peut-il augmenter la limite d'heures supplémentaires au sein de l'entreprise ?

Les plafonds légaux peuvent encore être relevés à 130 heures par an moyennant le respect d'une procédure de concertation. Les secteurs ont jusqu'au 1^{er} avril 2014 pour déposer au greffe du SPF emploi une CCT à cet effet. Ce délai peut être prolongé via une CCT sectorielle.

A défaut de CCT sectorielle conclue dans le délai, les négociations en entreprise peuvent débuter.

Dans les entreprises avec délégation syndicale, l'augmentation de la limite interne doit être prévue par une CCT d'entreprise signée par toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale et insérée dans le règlement de travail.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur peut instaurer l'augmentation soit via une CCT d'entreprise, soit via une

procédure de modification du règlement de travail. Dans ce cas, un contrôle de la commission paritaire est prévu.

Il est également possible d'augmenter la limite à 143 heures par an mais uniquement via une CCT sectorielle.



A combien s'élève le sursalaire en cas d'heures supplémentaires ?

En plus du repos compensatoire, vous avez droit à un sursalaire d'au moins 50%. Celui-ci s'élève à 100% pour les heures supplémentaires les dimanches et jours fériés.

Le sursalaire doit se calculer sur base de la rémunération ordinaire. La rémunération ordinaire comprend les primes qui se rapportent directement au salaire et qui sont payées avec celui-ci à chaque échéance de paie (par exemple prime pour travail de nuit, prime d'équipe,...). Ne font pas partie de la

rémunération ordinaire les primes qui ne se rattachent pas directement aux prestations effectuées au cours d'une journée ou d'une semaine déterminée comme par exemple la prime de fin d'année.

En principe, le sursalaire vous est dû au-delà de 9 heures/jour et 40 heures/semaine (ou limites inférieures fixées par CCT).

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2003, la durée du travail est réduite à 38 heures.

Une CCT peut autoriser le rem-

placement du sursalaire dû pour les heures supplémentaires prestées par un repos compensatoire.

Toute heure supplémentaire donnant lieu à un paiement d'un sursalaire à un taux de 50% ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100% ouvre le droit à un repos compensatoire d'au moins une heure.



Pouvez-vous choisir entre récupération ou paiement des heures supplémentaires ?

Vous avez le choix entre la récupération ou le paiement dans deux hypothèses bien précises : en cas de surcroît extraordinaire de travail ou de travaux commandés par une nécessité imprévue. Dans les deux cas, l'employeur devra obtenir l'accord de la délégation syndicale. En cas de travaux pour nécessité imprévue, il convient d'informer l'inspection sociale. En cas de surcroît extraordinaire de travail, il faut l'autorisation

préalable de l'inspection sociale.

Vous avez alors le choix entre le paiement ou la récupération de ces heures pour les 91 premières heures (par année calendrier) supplémentaires prestées (le total peut être portée à 130 heures par année calendrier par CCT sectorielle à déposer avant le 1^{er} avril 2014 ou à défaut via CCT d'entreprise ou à 143 heures via une CCT sectorielle). Attention, si vous optez pour le

paiement, ces heures ne seront pas prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne (ni par conséquent pour la limite interne).

Si vous décidez de récupérer les heures supplémentaires prestées, vous recevrez à la fin de la période de paie à la fois votre rémunération normale à 100% et votre sursalaire légal de 50 ou de 100%.

Si vous décidez de ne pas récu-

pérer les heures supplémentaires prestées, cette renonciation doit se faire de manière explicite avant la fin du mois pendant lequel les heures supplémentaires ont été

prestées. Votre employeur ne peut en aucun cas vous imposer son choix. A la fin de la période de paie, vous ne recevrez que votre sursalaire légal de 50% ou de 100%, votre

rémunération normale étant payée lors de la récupération.



Que va-t-il arriver si vous prestez des heures supplémentaires en dehors des situations prévues légalement ?

Ces heures, bien qu'illégales, doivent être payées et récupérées mais en pratique de nombreux

problèmes peuvent survenir, entre autres si l'employeur refuse de payer le sursalaire dû ou d'accorder

la récupération également due.



Et si vous occupez un poste de direction ou de confiance ? Avez-vous droit à un sursalaire ?

Les dispositions relatives à la durée du travail, au paiement des heures supplémentaires et leur récupération, les temps de repos entre deux prestations, les temps de pause, etc. ne s'appliquent pas au personnel de direction et de confiance. En matière de paiement

des heures supplémentaires, les interprétations diffèrent donc selon les cas. Pour certains, aucune rémunération n'est due pour des heures supplémentaires. Pour d'autres (dans la plupart des cas), la rémunération, mais non le sursalaire, est due pour les heures supplémen-

taires si cela résulte du contrat de travail, du règlement de travail ou de l'équité (par exemple lorsqu'il apparaît que la rémunération est trop basse pour couvrir également les heures prestées en dehors de l'horaire normal de travail).



Herwig Van Doorselaer □ BNP Paribas Fortis □ Délégué syndical et cadre



« BNP Paribas Fortis rembourse les heures supplémentaires pour un grand groupe de cadres. Il en va de même pour les collaborateurs d'agence depuis une CCT de 2009, conclue à la suite d'une plainte dans une agence bancaire. Si vous travaillez plus de 10 heures sur une journée, le temps presté en plus est considéré comme des heures supplémentaires. Le travail du samedi est également considéré comme du travail supplémentaire. Vous pouvez choisir entre paiement ou récupération, mais nous constatons que la majorité opte pour la seconde solution. Des pointeuses sont présentes dans toutes les agences et les cadres sont très satisfaits de cette mesure.

Les cadres dans les catégories supérieures ne sont pas liés par cette CCT. Il s'agit des directeurs d'agence(s) ou des véritables spécialistes. La direction brandit ici la notion de *personnel de confiance*, avec une interprétation qui va bien plus loin que ce que prévoit la loi.

Maintenant, je ne reçois pas tellement de plaintes de ce groupe sur le principe des heures supplémentaires en soi. Il y a en revanche de l'amertume au niveau du nombre croissant d'événements et de formations qui se tiennent le soir sans que cela soit considéré comme du temps de travail. Autrefois, il arrivait que l'on puisse rester à la maison en guise de compensation mais cette approche est révolue. Il devient difficile pour certaines catégories de travailleurs – je pense aux jeunes parents – de concilier travail et vie privée.

J'appelle les cadres au sein de notre entreprise à nous faire part de ces situations. C'est la seule manière de pouvoir aborder ce sujet auprès de la direction. Et d'obtenir des résultats. Récemment, des formations ont été organisées sur le nouveau bonus de liquidation. Pour la direction, cette formation était à suivre *sur une base volontaire*. Grâce à une intervention syndicale de la délégation syndicale locale, cette formation a été reconnue comme du temps de travail.

C'est la meilleure manière pour les cadres – et le SETCa qui les représente – d'agir face à cette problématique. Il faut garder le contact avec le terrain afin de pouvoir parler des problèmes. C'est la seule manière de pouvoir intervenir de façon pragmatique. »

Comment prouver que vous avez fait des heures supplémentaires ?

Vous serez peut être amené à devoir prouver que vous avez effectivement presté des heures supplémentaires. En cas de litige avec votre employeur, vous devrez pouvoir prouver que vous avez effectué ces heures. Gardez cependant toujours à l'esprit que la preuve unilatérale en droit n'est pas admise. Ce qui n'est pas évident... Nous vous donnons quelques conseils pratiques pour vous aider.

- N'oubliez pas de noter les heures supplémentaires que vous prestez. Il faudra les faire signer par un supérieur hiérarchique. Vous devez en effet prouver que ces heures ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de votre employeur. La jurisprudence considère qu'il suffit que l'employeur ait donné son consentement tacite.
- En tant que cadre, vous êtes souvent appelé à participer à des réunions en dehors de l'horaire normal. Soyez attentif à ce que

votre nom apparaisse bien dans les PV de réunions.

- Même si vous êtes investi d'un poste de direction ou de confiance, vous pouvez exiger une compensation. Il existe une jurisprudence en la matière.

En cas d'abus de la part de l'employeur, n'hésitez pas à vous adresser à votre délégation syndicale ou au service juridique de votre section régionale.



➔ Le saviez-vous ?

Sur www.setca.org, Rubrique « Mes droits Online », vous pouvez faire le plein de conseils sur toute une série de thématiques bien utiles :

- Voiture de société
- Bonus salarial
- Avantages de toute nature : téléphone, internet, etc.
- Frais de déplacement
- Travailler sur un écran
- ...

Il vous reste des questions ?
Posez-les au délégué SETCa de votre entreprise ou à votre section régionale SETCa !

➔ Dans le prochain squared

Pension complémentaire

De nombreux secteurs et entreprises prévoient l'octroi d'une pension complémentaire aux travailleurs. Cet avantage qui vient en complément de la pension légale concerne de nombreux cadres. Squared fait le tour de la question !

