

TEMPS DE TRAVAIL LES DÉROGATIONS AUX LIMITES MAXIMALES ET MINIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL

- **EN BREF**

Les nécessités du service s'accommodent parfois mal des limites normales en matière de temps de travail. Nous examinons ici les principaux aménagements et dérogations que peuvent utiliser les institutions relevant de la commission paritaire 332, pour des travailleurs occupés de jour.

- **PLAN**

- L'annualisation : respect des 38 heures par semaine en moyenne sur un an
- Le dépassement structurel des limites journalières et hebdomadaires
- Les dépassements ponctuels ou « heures supplémentaires » au sens strict
- Contrat de travail de moins d'1/3 temps ou prestations de moins de 3 heures

Références légales



Outils, formulaires et documents



Les références exactes des dispositions légales auxquelles il est fait référence dans le corps du texte sont reprises en fin de document.

- **L'ANNUALISATION : RESPECT DES 38 HEURES PAR SEMAINE EN MOYENNE SUR UN AN**

CCT du 12/10/1987 conclue en sous-commission paritaire 305.2 et reprise par la commission paritaire 332

Pour les institutions relevant de la commission paritaire 332 la durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures maximum. Ces 38 heures peuvent être

- soit prestées effectivement – ceci ne nécessite pas d'explications particulières;
- soit respectées sur une base annuelle, avec des prestations effectives de maximum 40 heures par semaine et des jours de récupération (repos compensatoire).

Cette seconde option – ce qu'on appelle l'annualisation du temps de travail- est ouverte dans les services suivants :

- o les services de santé mentale
- o les services de médecine préventive
- o les crèches et pré-gardiennats, les services de gardiennat à domicile
- o les centres pour les problèmes de la vie et de la famille
- o les centres de service social
- o les centres de télé-accueil
- o les centres d'aide sociale aux justiciables

Ci-dessous quelques précisions sur les règles à appliquer dans ce cas.

Calcul sur une base journalière et hebdomadaire

Pour des prestations effectives fixées à 40 heures par semaine :

- chaque semaine de travail prestée comprend 40h, soit
 - o 38h (horaire de base)
 - o + 2h qui ouvrent le droit à récupération
- par jour, cela signifie donc
 - o 7h 36' (7,6h = horaire de base)
 - o + 24' (0,4h) qui ouvrent le droit à récupération

Calcul du repos compensatoire à octroyer sur une base annuelle

Pour une année complète de prestations, il y a 45 semaines de prestations effectives (52 semaines par an dont on déduit 5 semaines de vacances annuelles¹ et 2 semaines de jours fériés). Un travailleur à temps plein a donc droit à 45 x 2 heures de récupération, soit 90 heures. A raison de 7,6h par jour (taux moyen), cela signifie 11,8 jours de congé, arrondis à 12. Ceci correspond donc à 1 jour de récupération par mois de prestations.

¹ 4 semaines de congés légaux + 4 jours supplémentaires + un jour de fête communautaire (27/09)

Théoriquement, il faudrait déduire des 45 semaines de prestations les 12 jours de récupération (puisque ces journées n'ouvrent pas de droit à récupération). Il faudrait alors déduire des 90 heures mentionnées ci-dessus 12 jours x 24' (ou 0,4h). Le droit à récupération serait dans ce cas limité à $90 - (12 \times 0,4) = 90 - 4,8 = 85,2$ heures, soit 11,2 jours de 7,6h (que l'on peut toujours arrondir à 12)².

Les travailleurs doivent-ils prendre leurs récupérations en journées complètes ?

Les modalités de la récupération doivent être prévues au niveau de l'entreprise. Si le règlement de travail ne l'interdit pas, les récupérations peuvent être prises en heures. Dans ce cas toutefois, il peut être utile de prévoir dans le règlement de travail le nombre d'heures de récupération : selon l'interprétation en effet, le travailleur à temps plein pourra récupérer 85,2 heures ou 90 heures (cfr ci-dessus), voire 91,2 heures (12 x 7,6h) si l'on veut une parfaite équivalence avec une récupération en jours.

Les journées d'absence (maladie, crédit-temps, etc.) ouvrent-elles le droit à récupération ou faut-il les déduire?

Selon l'esprit de la CCT, seules les journées de travail effectivement prestées ouvrent le droit à récupération, à l'exclusion donc non seulement des vacances mais aussi des périodes d'incapacité de travail, de crédit-temps, de congé de maternité, etc. De cette façon la présence effective au travail est récompensée. Cette interprétation ne ressort cependant pas clairement du texte de la CCT sectorielle, qui renvoie au niveau de l'entreprise pour les modalités de la récupération. Il est dès lors conseillé de mentionner explicitement dans le règlement de travail que seules les journées de travail effectivement prestées ouvrent le droit à récupération.

Application :

- *Si une personne est en crédit-temps à temps plein pendant 3 mois, son quota de 12 jours peut être diminué d'1/4 (3 mois/12) ; elle aura donc droit à 9 jours de récupération.*
- *Si une personne est en incapacité de travail pendant 3 semaines et 4 jours, elle n'aura droit qu'à 11 jours de récupération (3 semaines x 2h + 4 jours x 0,4 h = 6h + 1,6h = 7,6h = 1 jour, à déduire du quota de 12 jours).*

² A l'époque de la conclusion de la CCT, les récupérations se faisaient en jours complets le plus souvent, ce qui explique l'arrondi à 12 jours ; le souhait de pouvoir récupérer en heures est arrivé avec la multiplication des temps partiel.

Calcul du nombre d'heures sur une base annuelle : comparaison entre les deux options

En régime de 38 heures effectives	En régime de 40 heures (38h annualisées)
	5 semaines de vacances annuelles + 2 semaines de jours fériés à 38h (moyenne ³) = 7 x 38h = 266
	45 semaines à 40 h = 1.800 h
	- 12 jours de récupération de 7,6h = 91,2
52 x 38 h = 1.976 h	1.800 + 266 - 91,2 = 1.974,8

Quid pour des travailleurs à temps partiel ?

Le système des récupérations ne vise que les travailleurs à temps plein, puisqu'il s'agit de modalités d'application du plafond hebdomadaire de 40 heures par semaine.

Exemple de clause pour le règlement de travail

Article N. Durée hebdomadaire de travail

§1. Durée hebdomadaire convenue en commission paritaire 332 : 38 h par semaine (CCT du 12/10/1987, rendue obligatoire par AR du 6/05/198, M.B. 8/06/1988)

§ 2. Modalités d'application dans l'a.s.b.l. :

- *Durée hebdomadaire effective : 40 h/semaine*
- *Repos compensatoires : 12 jours/an, selon les modalités suivantes :*
 - *Applicable aux seuls travailleurs à temps plein*
 - *Seules les prestations effectives ouvrent le droit à récupération*
 - *Repos compensatoire à prendre en jours complets (12/an) ou en heures (91,2h), à raison de 3 jours ou 22,8h par trimestre*

Peut-on aussi convenir de travailler 39h par semaine ?

Oui bien sûr. Dans ce cas le travailleur à temps plein aura droit à 6 jours de récupération sur l'année. Les règles s'appliquent pour le surplus de la même façon.

³ Pour « neutraliser » les périodes non prestées, il faut les ramener au taux moyen de 7,6h/jour ou 38h/semaine.

• LE DÉPASSEMENT STRUCTUREL DES LIMITES JOURNALIÈRES ET HEBDOMADAIRES

Art. 23 de la Loi du 16 mars 1971

AR du 14 avril 1988

Dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, les limites normales du temps de travail (8 ou 9 heures par jour et 38h ou 40h par semaine) peuvent être dépassées, pour les travailleurs occupés de jour, aux conditions suivantes :

- les horaires dérogeant à ces limites sont inscrits dans le règlement de travail ;
- il n'est pas travaillé plus de 11 heures par jour et 50 heures par semaine ;
- la durée moyenne de 38 heures est respectée sur une base trimestrielle ;

Si - et seulement si- ces trois conditions sont remplies, l'employeur ne devra pas payer de sursalaires pour les heures prestées au-delà des limites normales.

Notons que cette dérogation ne permet pas d'accumuler les dépassements au-delà d'un certain seuil. A aucun moment sur le trimestre en effet, le travailleur ne peut avoir presté plus de 65 heures au-delà de la durée normale de 38 heures (multipliée par le nombre de semaines déjà écoulées). C'est ce qu'on appelle la « limite interne »⁴.

Il s'agit ici d'une possibilité de dérogation *structurelle*, qui est donc inscrite dans l'horaire du travailleur tel que repris au règlement de travail. Pour faire face à des urgences, surcroît de travail, ..., il faudra plutôt utiliser une autre voie, celle des dérogations ponctuelles (voir ci-après).

- Qu'entend-on par « établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène » ?

Selon l'exposé des motifs de la loi de 1971, ces mots « visent non seulement les hôpitaux, cliniques, polycliniques, cabinets médicaux et instituts médicaux et chirurgicaux mais aussi les maternités, crèches et pouponnières, les maisons de retraite, de convalescence et de santé, les infirmeries, les hospices, les asiles, les sanatoriums, les préventorioms et dispensaires. Peu importe d'ailleurs que les personnes auxquelles les soins s'appliquent soient hébergées ou non »⁵

Cette liste exemplative doit évidemment être actualisée dans sa formulation. Il faut par ailleurs tenir compte du contexte dans lequel la dérogation est autorisée, à savoir l'impossibilité d'appliquer les limites normales (art.23). La dérogation est bien une exception, et ne doit être appliquée que lorsque c'est nécessaire.

- Peut-on dépasser le maximum de 50 heures par semaine ?

Dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, et aux mêmes conditions que ci-dessus, le maximum de 50 heures peut être dépassé pour autant que la durée moyenne de 38 heures soit respectée sur une période de 4 semaines. Le maximum journalier de 11 heures reste d'application dans ce cas.

⁴ Cette limite peut être portée à 130 h à certaines conditions (CCT conclue avec toutes les organisations syndicales et approuvée par la commission paritaire).

⁵ Doc. Parl., Ch., Exposé des motifs, 476/1, 1962-1963, p.6.

- **LES DÉPASSEMENTS PONCTUELS OU « HEURES SUPPLÉMENTAIRES » AU SENS STRICT**

Le principe est que le travail doit être effectué dans les horaires prévus et inscrits au règlement de travail. Il est donc important d'être attentif à l'élaboration de ces horaires, pour permettre par exemple la tenue des réunions d'équipe à l'intérieur des horaires de chacun.

Il arrive toutefois qu'un imprévu, un surcroît de travail, une réunion exceptionnelle, la nécessité de remplacer un collègue malade, ... requièrent des prestations en dehors de l'horaire prévu, et le cas échéant, au-delà des limites normales.

Lorsque les limites normales sont dépassées, on parlera d' « heures supplémentaires ». Ces heures supplémentaires devant rester l'exception, elles ne sont autorisées que dans certaines situations, et donnent droit à un sursalaire.

Attention ! Pour les travailleurs à temps partiel il se peut que des prestations soient effectuées en dehors de l'horaire prévu, mais sans dépasser les limites maximales du temps de travail (*par ex. une personne habituellement occupée le matin travaille une journée entière de 7h36 – elle reste en-deçà du maximum de 8 ou 9 h par jour*). Dans ce cas on parlera d'heures « complémentaires ». Ces heures sont également réglementées, bien que différemment, et ouvrent également le droit dans certains cas à un sursalaire. Nous renvoyons sur ce point à la fiche n° 2 relative au travail à temps partiel.

Pour les secteurs qui nous occupent (CP 332), les heures supplémentaires sont autorisées essentiellement dans trois cas :

- la nécessité imprévue ;
- le surcroît extraordinaire de travail ;
- les travaux d'inventaire et de bilan.

Parcourons ces trois hypothèses et leurs modalités d'application, avant d'envisager quelques questions communes.

Le surcroît extraordinaire de travail (art.25 de la loi du 16 mars 1971)

Conditions :

Ces heures supplémentaires peuvent être utilisées pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail. Celui-ci ne peut être ni régulier ni prévisible (le caractère imprévu du surcroît de travail peut être lié à l'événement lui-même qui justifie le dépassement des limites, ou à son ampleur. *Exemple : en service de promotion de la santé à l'école, de nouvelles vaccinations sont imposées, à effectuer dans un délai assez court.*

Modalités :

L'employeur doit obtenir préalablement l'accord de la délégation syndicale si elle existe, et l'autorisation de l'inspection des lois sociales.

Limites :

- La durée journalière ne peut dépasser 11 heures
- La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 50 heures
- La durée hebdomadaire moyenne de 38 heures doit être respectée sur une période de référence, ce qui implique l'octroi de repos compensatoire. La période de référence est en principe d'un trimestre mais peut être prolongée jusqu'à un an par le secteur (ce n'est pas le cas en CP 332) ou au niveau de l'institution (CCT ou règlement de travail).
- La « limite interne » de 65 heures doit être respectée, ce qui signifie qu'à aucun moment de la période de référence le travailleur ne peut avoir presté plus de 65 heures supplémentaires (par référence à la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter, soit 38h). Cette limite peut être portée à 130 h à certaines conditions (CCT conclue avec toutes les organisations syndicales et approuvée par la commission paritaire).
- Il est toutefois possible de terminer la période de référence avec un crédit maximum de 65 heures supplémentaires, à récupérer dans les 3 mois qui suivent

Horaires : (art.14, 1° de la loi du 8 avril 1965)

Vu le caractère imprévu de ces heures, une modification temporaire des horaires fixés dans le règlement de travail est autorisée, moyennant affichage du nouvel horaire temporaire au moins 24 heures à l'avance, dans les locaux de l'entreprise. Cet avis doit être signé et daté, et indiquer l'entrée en vigueur de la modification par rapport à l'horaire normal.

Sursalaire (art.29) :

Un sursalaire (50% ou 100% de la rémunération) est dû

- au-delà de 9h par jour (10 heures dans les cas d'éloignement du lieu de travail)
- ou au-delà de la durée hebdomadaire de travail (en principe : 38h; lorsque l'annualisation du temps de travail est autorisée : 40h en termes absolus et 38h en moyenne sur un an)

La nécessité imprévue (art. 26 § 1^{er}, 3^o de la loi du 16 mars 1971)

Conditions :

Ces heures supplémentaires peuvent être utilisées pour faire face à une nécessité imprévue, c'est-à-dire un événement imprévisible et urgent et qui ne résulte pas d'une faute de l'employeur. Selon la jurisprudence, cette dérogation ne peut être utilisée que quelques jours au maximum, le temps pour l'entreprise de s'organiser autrement.

Ex. : une travailleuse prévient qu'elle est malade et doit être remplacée dans l'urgence.

Modalités :

L'employeur est en principe tenu d'obtenir l'accord préalable de la délégation syndicale, s'il dispose du temps nécessaire ; à défaut il doit en tout cas l'informer (pour autant qu'elle existe bien sûr). L'employeur doit également informer l'Inspection des lois sociales.

Limites :

- La durée journalière ne peut dépasser 11 heures
- La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 50 heures
- La durée hebdomadaire moyenne de 38 heures doit être respectée sur une période de référence, ce qui implique l'octroi de repos compensatoire. La période de référence est en principe d'un trimestre mais peut être prolongée jusqu'à un an par le secteur (ce n'est pas le cas en CP 332) ou au niveau de l'institution (CCT ou règlement de travail).
- La « limite interne » de 65 heures doit être respectée, ce qui signifie qu'à aucun moment de la période de référence le travailleur ne peut avoir presté plus de 65 heures supplémentaires (par référence à la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter, soit 38h). Cette limite peut être portée à 130 h à certaines conditions (CCT conclue avec toutes les organisations syndicales et approuvée par la commission paritaire).

Horaires :

Aucun affichage du nouvel horaire n'est prévu dans ce cas.

Sursalaire (art.29) :

Un sursalaire (50% ou 100% de la rémunération) est dû

- au-delà de 9h par jour (10 heures dans les cas d'éloignement du lieu de travail)
- ou au-delà de la durée hebdomadaire de travail (en principe : 38h; lorsque l'annualisation du temps de travail est autorisée : 40h en termes absolus et 38h en moyenne sur un an)

○

Notons que les femmes enceintes et les femmes qui allaitent ne peuvent accomplir des heures supplémentaires, à compter du moment où elles ont informé l'employeur de leur état (art.41bis et 44 de la loi du 16 mars 1971). Des restrictions sont également posées pour les travailleurs de moins de 18 ans.

Les travaux d'inventaire ou de bilan (art. 22, 3° de la loi du 16 mars 1971)**Conditions :**

Ces heures supplémentaires peuvent être utilisées pour l'exécution de travaux d'inventaire et de bilan (*quel que soit le personnel affecté à cette tâche ; on peut imaginer par exemple une infirmière faisant l'inventaire de la pharmacie après un vol*).

Limites :

- La durée journalière ne peut dépasser 11 heures
- La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 50 heures
- Des repos compensatoires doivent être octroyés dans les 13 semaines qui suivent les dépassements.
- Cette dérogation ne peut être utilisée pendant plus de 7 jours par travailleur et par année civile.

Horaires :

Aucun affichage du nouvel horaire n'est prévu dans ce cas.

Sursalaire (art.29) :

Un sursalaire (50% ou 100% de la rémunération) est dû

- au-delà de 9h par jour (10 heures dans les cas d'éloignement du lieu de travail)
- ou au-delà de la durée hebdomadaire de travail (en principe : 38h; lorsque l'annualisation du temps de travail est autorisée : 40h en termes absolus et 38h en moyenne sur un an)

Questions communes à propos des heures supplémentaires

- Un travailleur zélé en fait plus que ce que je lui demande et accumule les heures supplémentaires. Que dois-je faire ?

La prestation d'heures supplémentaires n'est pas un choix du travailleur. C'est la responsabilité de l'employeur de ne pas faire ou laisser travailler en dehors des horaires fixés, sauf dans les cas où les nécessités du service le requièrent (et dans les limites précisées ci-avant). La circonstance que le travailleur a presté ces heures de sa propre initiative ne pourra l'empêcher de réclamer le paiement de sursalaire, si l'employeur était au courant. Le cas échéant, il conviendra donc de rappeler à l'ordre le travailleur.

- Est-il possible éviter le paiement de sursalaire ?

La meilleure façon d'éviter le paiement de sursalaires est évidemment d'éviter les heures supplémentaires.

La conception des horaires est importante à cet égard. Revoir l'organisation des tâches peut parfois permettre d'intégrer certaines réunions dans les horaires, et d'éviter ainsi le paiement de sursalaires. Il n'est pas interdit non plus de prévoir dans le règlement de travail un horaire alternatif le troisième mardi du mois par exemple, pour tenir compte d'une réunion mensuelle.

Rappelons aussi que pour les travailleurs à temps plein, le sursalaire n'est dû qu'en cas de dépassement des limites journalières ou hebdomadaires: une réunion le soir pourrait ainsi être compensée par une arrivée tardive le matin, de manière à rester en-deçà de 9 heures par jour.

Par ailleurs, une convention collective sectorielle ou d'entreprise peut prévoir le remplacement du sursalaire dû par un repos compensatoire complémentaire. Dans ce cas :

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

Il n'existe pas de telle CCT au niveau du secteur en commission paritaire 332.

- Le travailleur est-il obligé de récupérer les heures supplémentaires prestées ?

Oui. Notons toutefois que depuis 2005, le travailleur peut, sur base volontaire et à certaines conditions, renoncer à la récupération de certaines heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue (max.65 en principe). Ces heures devront dans ce cas être rémunérées... mais elles seront rarement subventionnées !

- Quels risques en cas d'heures supplémentaires prestées en dehors des situations prévues par la loi ou sans en respecter les modalités ?

D'abord l'obligation de payer les sursalaires et d'octroyer des récupérations. L'un et l'autre sont dus même lorsque les heures supplémentaires sont illégales ! Le cas échéant, des arriérés pourront être dus.

En cas de plainte ou suite à une visite de l'Inspection des Lois sociales, des sanctions pénales ou administratives ne sont pas exclues non plus. Sauf cas graves elles seront toutefois précédées d'un avertissement enjoignant l'employeur de se mettre en ordre.

• **CONTRAT DE TRAVAIL DE MOINS D'1/3 TEMPS OU PRESTATIONS DE MOINS DE 3 HEURES**

Convention collective du 25 février 1992 conclue au sein de la sous-commission paritaire 305.2 et reprise en commission paritaire 332

Dérogation sectorielle

Dans les secteurs relevant de la commission paritaire 332, il est possible à certaines conditions de conclure un contrat pour une durée inférieure à 1/3 temps, ou de prévoir des prestations inférieures à 3 heures.

En CP 332 ces possibilités sont réservées aux employeurs suivants (et à leurs travailleurs):

- les crèches, préguardiennats et services de gardiennes encadrées à domicile subventionnées par l'ONE ou par la Communauté germanophone ;
- les centres d'inspection médicale scolaire (entre-temps renommés « services de promotion de la santé à l'école »), centres de service social, centres pour les questions de la vie et de la famille, centres de planning familial, centres de consultations conjugales et centres de télé-accueil, ainsi que les organisations de volontaires sociaux, les services d'aide sociale aux justiciables reconnus par la Communauté française, la Région Wallonne et/ou Bruxelloise ou la Communauté germanophone.

Les conditions suivantes sont en outre applicables.

Contrats pour une durée inférieure à 1/3 temps

Ces contrats peuvent être conclus

- soit pour les travailleurs déjà engagés avant le 31 mars 1990 pour des prestations de travail inférieures à 1/3 temps ;
- soit lorsque ceci s'impose pour ne pas dépasser les normes réglementaires en matière d'agrément ou de subventionnement de l'institution (*exemple : octroi d'1/4 temps subventionné par l'ONE pour un poste d'infirmière ou d'assistante sociale*)

Prestations inférieures à 3 heures

Des prestations inférieures à 3 heures peuvent être prévues :

- soit lorsque c'était déjà le cas avant le 9 janvier 1990 pour les travailleurs concernés (cette dérogation est générale- voir ci-après);
- soit lorsque ceci est justifié par le financement de périodes de travail inférieures à 3 heures, compte tenu de l'ampleur limitée du travail ; dans ce cas les prestations en question doivent s'inscrire dans le cadre d'un horaire fixe prévu au règlement de travail. (*exemple : accueil extra-scolaire à raison de 2 heures le matin et 2 heures le soir*).

Dérogations générales

AR du 21 décembre 1992
AR du 18 juin 1990

Certaines dérogations sont également accessibles à tous les employeurs. Il s'agit notamment des possibilités suivantes :

- pour les ouvriers occupés dans le cadre d'un horaire fixe exclusivement à des travaux de nettoyage de locaux occupés à des fins professionnelles par l'employeur : possibilité de contrats inférieurs à 1/3 temps et de prestations inférieures à 3 heures ;
- pour les travailleurs engagés sous contrat de travail avant le 9 janvier 1990 : possibilité de prestations inférieures à 3 heures ;
- pour les travailleurs ALE : possibilité de prestations inférieures à 3 heures.

Une dérogation au minimum du 1/3 temps est également possible si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- le contrat de travail prévoit des prestations journalières d'au moins quatre heures ;
- les prestations prévues dans le contrat doivent s'effectuer selon un horaire fixe repris dans le contrat et le règlement de travail ;
- le contrat de travail mentionne que des prestations complémentaires sont exclues sauf si elles précèdent ou suivent directement les prestations prévues dans le contrat de travail ;
- le contrat de travail prévoit que les prestations qui dépassent les limites prévues dans le contrat de travail donnent droit à un sursalaire ;
- une copie du contrat de travail doit être envoyée au service de l'Inspection des Lois sociales compétent.

RÉFÉRENCES LÉGALES



	M.B.	Dernière modification
Règles générales		
Loi du 16 mars 1971 sur le travail	30/03/1971	Loi du 20/07/2006 (M.B., 28/07/2006)
Article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	5/05/1965	
Arrêté royal du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs	30/06/1990	AR du 18/01/1995 (M.B., 3/02/1995)
Arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	30/12/1992	/
Règles sectorielles		
Arrêté royal du 14 avril 1988 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène	10/05/1988	/
CCT du 12 octobre 1987 relative à la réduction de la durée du travail hebdomadaire, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux (SCP 305.2), et rendue obligatoire par AR du 6/05/1988	8/06/1988	CCT du 26/02/1991 (A.R. 18/07/91, M.B., 13/09/91)
CCT du 25 février 1992 conclue au sein de la sous-commission paritaire 305.2, rendue obligatoire par AR du 27/12/1993, et reprise par la CP 332	1/03/1994	
CCT particulière du 23 octobre 2007 conclue au sein de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332), rendue obligatoire par arrêté royal du 24/07/2008	3/09/2008	/

• OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS



Tableau de synthèse des limites et dérogations