

TEMPS DE TRAVAIL 8 RÈGLES D'OR

- **EN BREF**

Sans entrer ici dans le détail ni prétendre à l'exhaustivité, il nous paraît important de rappeler d'abord les principes généraux à respecter en matière de temps de travail. Les dérogations à ces principes existent mais elles sont strictement encadrées. Cela signifie qu'on ne pourra s'écarter de ces règles que dans certains cas, et moyennant le respect de certaines conditions visant à protéger les travailleurs (par exemple l'obligation de payer un sursalaire, d'offrir un repos compensatoire, etc.). D'où l'intérêt de connaître les règles générales, avant de préciser dans d'autres fiches certaines exceptions et spécificités sectorielles (voir en particulier la fiche n°1A).

- **PLAN**

Préalable : notion de temps de travail et champ d'application

I. Pas plus de 8 ou 9 heures par jour

II. Pas plus de 38 heures par semaine (en moyenne - 40 heures en termes absolus)

III. Pas moins d'1/3 temps, pas moins de 3 heures par prestation

IV. Des pauses et des intervalles de repos :

a. Pas plus de 6 heures sans interruption

b. 11 heures entre deux prestations, et 35 heures consécutives chaque semaine

V. Pas de travail entre 20 heures et 6 heures du matin

VI. Pas de travail le dimanche ou les jours fériés

VII. Respect des horaires de travail prévus

VIII. Respect des formalités pour le contrôle du travail à temps partiel

N.B. Des règles particulières pour les travailleurs de nuit, les jeunes travailleurs, les travailleuses enceintes ou allaitantes

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.

PRÉALABLE : NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL ET CHAMP D'APPLICATION

Notion de temps de travail

Le temps de travail se définit comme le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

Sont ainsi considérés comme temps de travail, par exemple :

- les temps de déplacements entre deux lieux de travail ;
- les temps de formation en rapport avec le travail;
- les gardes dormantes, voire les gardes à domicile lorsque le travailleur n'a pas la libre disposition de son temps ;
- les examens médicaux auprès du médecin du travail.

Ne constituent pas du temps de travail, par contre :

- les temps de déplacements entre le domicile et le lieu de travail ;
- les pauses prévues dans les horaires repris au règlement de travail.

Champ d'application

La réglementation relative au temps de travail, et en particulier la loi du 16 mars 1971 sur le travail, s'applique en principe à tous les travailleurs (salariés) et à leurs employeurs, ainsi qu'à toutes les situations où des personnes fournissent un travail sous l'autorité d'une autre personne.

Quelques exceptions sont toutefois prévues, notamment pour le secteur public, pour les travailleurs à domicile, les médecins en formation, ... La plus importante sans doute, pour les secteurs qui nous concernent (CP 332), est celle qui concerne les travailleurs considérés comme investis d'un poste de direction ou de confiance. Une notion qui doit être interprétée restrictivement, et pour laquelle nous renvoyons à la fiche n°1B.

I. PAS PLUS DE 8 OU 9 HEURES PAR JOUR

Art. 19 et 20 de la loi du 16 mars 1971

La durée maximale journalière est en principe de 8 heures.

Cette limite peut être portée à 9 heures par jour lorsque le travailleur bénéficie chaque semaine d'au moins 1/2 jour de repos en plus du jour de repos hebdomadaire (*c'est le cas des nombreux travailleurs occupés du lundi au vendredi et qui ne travaillent pas le week-end*).

La limite peut être portée à 10 heures pour les travailleurs qui, en raison de l'éloignement du lieu de travail, ne peuvent pas rejoindre chaque jour leur domicile ou lieu de résidence ; concrètement, on vise les travailleurs qui doivent s'absenter pendant plus de 14 heures sur la base des moyens de transport en commun.

Dérogations

- Loi du 16 mars 1971, art.23 et AR du 14 avril 1988
Une dérogation au maximum journalier (jusqu'à 11 heures par jour) est possible dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène relevant de la Commission paritaire 332, moyennant le respect de certaines conditions (voir fiche n°1A).
- Loi du 16 mars 1971 – e.a. art. 25, 26
Des dérogations ponctuelles sont également possibles - toujours à certaines conditions-, par exemple en cas de nécessité imprévue ou de surcroît extraordinaire de travail.

II. PAS PLUS DE 38 HEURES PAR SEMAINE (EN MOYENNE - 40 HEURES EN TERMES ABSOLUS)

Art. 19 de la loi du 16 mars 1971 – art. 2 de la loi du 10 août 2001
CCT du 12 octobre 1987 relative à la réduction de la durée du travail hebdomadaire, conclue en CP 305.2 et reprise par la commission paritaire 332

Depuis le 1er janvier 2003, la durée hebdomadaire maximale du temps de travail est de 38 heures¹. Dans certains cas, cette durée maximale peut être appliquée *en moyenne* sur une période de référence.

En ce qui concerne la CP 332, la limite des 38 heures peut ainsi être calculée sur une base annuelle (voir fiche n°1A) dans :

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

Concrètement, cela signifie que les prestations effectives peuvent être maintenues voire rétablies à 40 heures, moyennant l'octroi de jours de repos compensatoire.

Dans tous les cas, la limite maximale de 40 heures doit en principe être respectée chaque semaine.

Dérogations

- AR du 14 avril 1988
Une dérogation à ce maximum hebdomadaire (jusqu'à 50 heures par semaine voire plus) est possible dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène relevant de la Commission paritaire 332, selon certaines modalités et moyennant le respect de certaines conditions (voir fiche n°1A).
- Loi du 16 mars 1971 – e.a. art. 25, 26
Des dérogations ponctuelles sont également possibles - toujours à certaines conditions-, par exemple en cas de nécessité imprévue ou de surcroît extraordinaire de travail.

¹ Ce maximum doit être respecté du lundi au dimanche de chaque semaine.

III. PAS MOINS D'1/3 TEMPS, PAS MOINS DE 3 HEURES PAR PRESTATION

Pas moins d'un tiers temps

Art. 11bis de la loi du 3 juillet 1978

En principe, la durée hebdomadaire minimale de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à 1/3 de celle des travailleurs à temps plein de la même catégorie occupés dans l'entreprise (ou à défaut dans le secteur).

Dérogation sectorielle (CCT du 25 février 1992 de la sous-CP 305.2)

Une dérogation à ce minimum est prévue à certaines conditions pour une série d'employeurs entrant dans le champ d'application de l'ex-sous-commission paritaire 305.2

Autres dérogations (AR du 21 décembre 1992)

Des dérogations plus générales sont autorisées à certaines conditions, notamment pour des travaux de nettoyage ou lorsque les prestations de travail sont de 4 heures au moins. Pour le détail des conditions requises, nous renvoyons à la fiche 1A.

Pas moins de 3 heures par prestation

Art. 21 de la loi du 16 mars 1971

La durée de chaque période de prestations ne peut en principe être inférieure à 3 heures.

Ces prestations continues de 3 heures au moins peuvent cependant être interrompues par une courte pause (ex. pause-café, pause du temps de midi, ...).

Cette règle s'applique aux travailleurs à temps plein comme aux travailleurs à temps partiel. En cas de service coupé, la durée minimale de 3 heures doit être respectée pour chaque période de travail (3 heures avant la coupure et 3 heures après la coupure).

Dérogation sectorielle (CCT du 25 février 1992 de la sous-CP 305.2)

Une dérogation à ce minimum est prévue à certaines conditions pour une série d'employeurs relevant de l'ex-sous-commission paritaire 305.2.

Autres dérogations (AR du 18 juin 1990)

Des dérogations plus générales sont autorisées à certaines conditions, notamment pour des travaux de nettoyage ou pour les travailleurs ALE.

Pour le détail des conditions requises, nous renvoyons à la fiche 1A.

IV. DES PAUSES ET DES INTERVALLES DE REPOS

a. Pas plus de 6 heures sans interruption

Art.38 quater de la loi du 16 mars 1971

Les travailleurs ne peuvent en principe travailler sans interruption pendant plus de 6 heures. Après 6 heures de prestations, ils ont droit à une pause (sauf le cas peu fréquent de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent). La durée et les modalités d'octroi de cette pause peuvent être fixés par CCT (sectorielle ou d'entreprise) ; à défaut, la pause est d'1/4 d'heure, à octroyer au plus tard au moment où les prestations atteignent 6 heures. Cette pause peut être non rémunérée.

b. 11 heures entre deux prestations, et 35 heures consécutives chaque semaine

Art.38 ter de la loi du 16 mars 1971

Chaque travailleur a en outre droit, au cours de chaque période de 24 heures, à une période de repos obligatoire d'au moins 11 heures consécutives entre la cessation et la reprise du travail. *Exemple : une personne qui a terminé sa journée à 21 heures ne peut reprendre le travail avant 8h le lendemain.*

Chaque semaine, cet intervalle de 11 heures doit s'ajouter au repos dominical, de sorte que le travailleur puisse bénéficier d'un intervalle de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. *Un WE complet répond bien évidemment à cette condition.*

Dérogation (art.38 ter §2 et 3 de la loi du 16 mars 1971)

Il peut être dérogé à ces repos obligatoire de 11 heures et de 35 h dans certains cas, notamment :

- en cas de nécessité imprévue ;
- en cas de services coupés.

V. PAS DE TRAVAIL ENTRE 20 HEURES ET 6 HEURES DU MATIN

Art. 35 de la loi du 16 mars 1971

Le travail de nuit, c'est-à-dire le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures du matin, est en principe interdit.

Dérogations (art.36 de la loi du 16 mars 1971)

Des dérogations sont possibles, notamment :

- pour les travaux dans les établissements ou par les personnes qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène ;
- en cas de nécessité imprévue.

Lorsque le travail de nuit est autorisé, il est soumis à toute une série de règles propres (minima spécifiques, procédure particulière d'introduction au sein de l'institution, limites aux dérogations, etc.).

VI. PAS DE TRAVAIL LE DIMANCHE OU LES JOURS FÉRIÉS

Art.11 de la loi du 16 mars 1971

Art.10 et 11 de la loi du 4 janvier 1974 et A.R. du 18 avril 1974

Travailler un dimanche ou un jour férié est en principe interdit.

Dérogations (art.12, 13 et 66 de la loi du 16 mars 1971)

Certaines dérogations existent, entre autre

- pour les prestations effectuées dans le cadre d'une nécessité imprévue ;
- dans les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène (art.66, 9° de la loi du 16 mars 1971 et AR du 15/02/1968) ;
- dans les entreprises ou pour les travaux désignés par le Roi (par exemple maisons d'éducation et d'hébergement).

Lorsque le travail du dimanche (ou d'un jour férié) est autorisé, il est soumis à des règles propres (en termes de récupération, sursalaire éventuel, etc.).

VII. RESPECT DES HORAIRES DE TRAVAIL PRÉVUS

Art.38bis de la loi du 16 mars 1971

Tous les horaires doivent en principe être fixés au règlement de travail. Lorsqu'un travailleur est occupé dans un régime variable, son horaire doit en outre être affiché et communiqué au travailleur selon les formes et délais fixés.

Il est en principe interdit de faire ou de laisser travailler en-dehors des horaires ainsi fixés. Certaines dérogations sont prévues, permettant de faire face à des situations extraordinaires ou imprévues. Le plus souvent toutefois, elles s'accompagnent d'une obligation de payer au travailleur un sursalaire, et de lui permettre de récupérer les heures qu'il a prestées en-dehors de l'horaire prévu.

VIII. RESPECT DES FORMALITÉS POUR LE CONTRÔLE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel implique le respect d'un certain nombre de formalités (*mention de l'horaire dans le contrat de travail, affichage de l'horaire lorsque celui-ci est variable, enregistrement des dérogations à l'horaire prévu, etc. – voir la fiche n°2*). L'objectif de ces règles est essentiellement de lutter contre le travail non déclaré.

Leur respect est important et les sanctions peuvent être lourdes : outre les sanctions pénales et administratives, il faut tenir compte de certaines sanctions « civiles », comme la présomption que le travailleur a été occupé à temps plein, dont les conséquences peuvent être lourdes.

N.B. DES RÈGLES PARTICULIÈRES POUR LES TRAVAILLEURS DE NUIT, LES JEUNES TRAVAILLEURS, LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU ALLAITANTES

Les règles définies ci-avant s'appliquent à la plupart des travailleurs. Certaines catégories de travailleurs font toutefois l'objet d'une protection particulière en matière de temps de travail. Il s'agit notamment :

- des jeunes travailleurs (travailleurs mineurs âgés de 15 ans ou plus et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein) ;
- des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ;
- des travailleurs qui exercent des prestations de nuit (c-à-d des travailleurs qui sont occupés habituellement entre minuit et 5 heures du matin).

Nous renvoyons au G.P.S « Bien-être » en ce qui concerne la protection de la maternité. Le travail des jeunes travailleurs et le travail de nuit ne seront pas abordés ici.

• 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)
Art. 2 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie	15/09/2001	/
Art.10 et 11 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés	31/01/1974	/
Arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés	24/04/1974	AR du 25/09/1996 (M.B., 29/06/1999)
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	
AR du 15 février 1968 relatif au repos du dimanche dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène	22/02/1968	/
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	