

Formation de base en droit social
- Occuper des travailleurs -

Jeudi 9 juin 2022

Antoine Hallet
Avocat | Sotra
antoine.hallet@sotra.be | 02 899 50 50




1

Plan de l'exposé

- Obligations de l'employeur
- Rémunération du travailleur
- Durée du travail


Formation de base en droit social - Module 2



2

Obligations de l'employeur

Formation de base en droit social - Module 2



3

Obligations


- Accueillir les travailleurs
- Fournir du travail aux temps et lieu convenus
- Payer la rémunération
- Communiquer les documents sociaux
- Veiller à la sécurité et à la santé
- Fournir les outils et les matériaux
- Etc.

4

Obligations

- Office national de sécurité sociale (ONSS)
- Caisse d’allocations familiales
- Caisse de vacances annuelles (ouvriers)
- Fonds de sécurité d’existence
- Service externe de prévention et de protection au travail
- Assurance accidents du travail

Formation de base en droit social - Module 2



5

Rémunération du travailleur

Formation de base en droit social - Module 2



6

Notions de rémunération

- Grand nombre de définitions
- LCT : pas de définition
- Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs
 - Salaire en espèces
 - Pourboire ou service
 - Avantages évaluables en argent

Formation de base en droit social - Module 2



7

Notions de rémunération

- Loi du 12 avril 1965 : exclusions
 - Pécules de vacances
 - Compléments aux indemnités dues par suite d'un accident du travail /d'une maladie professionnelle
 - Compléments aux diverses branches de la sécurité sociale

Formation de base en droit social - Module 2



8

Notions de rémunération

- Loi du 27 juin 1969 (sécurité sociale)
 - Extension : pécules de vacances
 - Exclusions : remboursement de frais, indemnités de protection, titres-repas, libéralités, (chèques-)cadeaux, etc.
- Autres définitions :
 - Calcul de la prime de fin d'année
 - Calcul du salaire minimum garanti


Formation de base en droit social - Module 2



9

Principes de base


- LCT, article 20, 3° : paiement de la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus
- Rémunération = contrepartie du travail fourni
 - Obligation de moyens
 - Principe d'inexécution
- Pas de travail ? Dommages et intérêts

Formation de base en droit social - Module 2 10 

10

Principes de base


- Coût patronal : brut + 25 à 27 %, en fonction de l'effectif du personnel (taux applicables au secteur marchand, pour les employés)
- Rémunération brute : rémunération convenue
- Rémunération nette :
 - Brut - cotisation personnelle de sécurité sociale (13,07 %) - précompte professionnel (impôt sur le revenu) - autres retenues

Formation de base en droit social - Module 2 11 

11

Fixation de la rémunération

- Principe : liberté contractuelle des parties
- Réduction ou suppression unilatérale par l'employeur : interdite en principe
- Renonciation par le travailleur : interdite en principe

Formation de base en droit social - Module 2 12 


12

Fixation de la rémunération

- Limitations de la liberté contractuelle :
 - CCT contenant des barèmes de rémunération
 - Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti
 - Egalité salariale femmes / hommes
 - Proportionnalité temps plein / temps partiel

Formation de base en droit social - Module 2

13




13

Fixation de la rémunération

- Limitations de la liberté contractuelle :
 - Egalité intérimaire / travailleur permanent
 - Norme salariale
 - Indexation automatique des salaires

Formation de base en droit social - Module 2

14




14

Fixation de la rémunération

- CCT contenant des barèmes de rémunération
 - Niveau sectoriel (commission paritaire)
 - Classification de fonctions / barèmes
 - Caractère obligatoire ?
 - Niveau de l'entreprise
 - Absence de CCT sectorielle OU
 - Avantages équivalents à ceux du secteur

Formation de base en droit social - Module 2

15




15

Fixation de la rémunération

- Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (CCT n°43)
 - Au niveau intersectoriel depuis le 01.04.2022
 - Travailleurs de 18 ans et plus : 1.806,16 EUR bruts
 - N.B. : plus de distinction selon l'âge depuis le 1^{er} avril 2022

Formation de base en droit social - Module 2

16




16

Fixation de la rémunération

- Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti
 - Eléments pris en considération :
 - Salaire en espèces ou en nature
 - Salaire fixe ou variable
 - Primes et avantages en raison des prestations normales de travail

Formation de base en droit social - Module 2

17




17

Fixation de la rémunération

- Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti
 - Eléments exclus :
 - Sursalaires pour travail supplémentaire
 - Remboursement de frais / indemnités
 - Partie du salaire garanti (ouvriers)
 - Avantages non-récurrents liés aux résultats
 - Etc.

Formation de base en droit social - Module 2

18




18

Fixation de la rémunération

- Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti
 - Indexation du RMMMG
 - Au niveau sectoriel, les CP peuvent :
 - Déterminer contenu du RMMMG
 - Fixer règles d'indexation
 - Vérification : calcul annuel ou lors du départ

Formation de base en droit social - Module 2

19




19

Fixation de la rémunération

- Egalité salariale entre femmes et hommes
 - A travail égal, salaire égal
 - Rémunération, primes et avantages
 - Evolution du salaire
 - A défaut : actions et sanctions

Formation de base en droit social - Module 2

20




20

Fixation de la rémunération

- Proportionnalité temps plein / temps partiel
 - Pour un même travail ou un travail de valeur égale
 - Mêmes éléments de rémunération, *prorata temporis*
 - RMMMG, *prorata temporis*

Formation de base en droit social - Module 2

21




21

Fixation de la rémunération

- Egalité intérimaire / travailleur permanent
 - Rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle d'un travailleur permanent de l'utilisateur
 - Dérogation possible si des avantages équivalents sont octroyés par CCT adoptée en CP 322 (ex. : prime de fin d'année)

Formation de base en droit social - Module 2

22




22

Fixation de la rémunération

- Norme salariale
 - Principe
 - Base de vérification :
 - Masse salariale
 - Coût salarial moyen
 - Norme salariale 2021-2022 : 0,4 %

Formation de base en droit social - Module 2

23




23

Fixation de la rémunération

- Norme salariale
 - Eléments exclus du calcul
 - Indexation automatique des salaires
 - Augmentations barémiques
 - Bonus, s'il existait par le passé
 - Participations bénéficiaires
 - Renouvellement et conversion d'avantages

Formation de base en droit social - Module 2


24



24

Fixation de la rémunération


- Norme salariale
 - Eléments exclus du calcul
 - Avantages non-récurrents liés aux résultats
 - Régimes de pension sectoriels
 - Augmentations du nombre d'ETP
 - Suppression de l'écart salarial H / F
 - Prime corona

Formation de base en droit social - Module 2 25 

25

Fixation de la rémunération


- Norme salariale
 - Aucune dérogation possible
 - Sanction : amende entre 250 et 5.000,00 EUR x nombre de travailleurs (max. 100)
 - Contrôle ?

Formation de base en droit social - Module 2 26 

26

Fixation de la rémunération


- Indexation automatique des salaires
 - Principe : liaison des rémunérations à l'évolution du prix de biens et de services reflétant le « coût de la vie »
 - Règles d'indexation fixées au niveau sectoriel
 - Limitations :
 - Indice santé
 - Saut d'index

Formation de base en droit social - Module 2 27 

27

Paiement en espèces


- Monnaie
 - Prestations en Belgique : euros
 - Prestations dans un autre pays : au choix du travailleur
 - Euros
 - Monnaie ayant cours légal dans le pays d'exercice de l'activité professionnelle

Formation de base en droit social - Module 2 28 

28

Paiement en espèces


- Mode de paiement :
 - Depuis le 1^{er} octobre 2016 : uniquement monnaie scripturale :
 - Assignation postale
 - Chèque circulaire
 - Virement bancaire
 - Exceptions pour quelques secteurs

Formation de base en droit social - Module 2 29 

29

Paiement en espèces

- Périodicité du paiement :
 - Principe : 2 x par mois, à 16 jours d'intervalle
 - Un des paiements constitue un règlement définitif de la rémunération du mois
 - Exceptions :
 - Employés : tous les mois

Formation de base en droit social - Module 2 30 


30

Paiement en espèces

- Périodicité du paiement
 - Exceptions :
 - Commissions des représentants de commerce
 - Commissions des autres travailleurs
 - Rémunération du travail supplémentaire

Formation de base en droit social - Module 2

31




31

Paiement en espèces

- Fixation de l'époque du paiement
 - Par CCT ou dans le règlement de travail
 - Au plus tard, le 7^e jour ouvrable après la période de travail
 - A défaut de CCT ou de mention dans le règlement de travail : au plus tard, le 4^e jour ouvrable après la période de travail

Formation de base en droit social - Module 2

32




32

Paiement en espèces

- Quittance pour solde de tout compte = simple accusé de réception
- Intérêts de retard :
 - de plein droit à dater de l'exigibilité de la rémunération
 - intérêts calculés sur le brut

Formation de base en droit social - Module 2


33



33

Paiement en espèces


- Décompte de paie (ou fiche de paie)
 - Objectif : contrôle du mode de calcul et des retenues
 - Périodicité : lors de chaque règlement définitif
 - Contenu déterminé par CCT sectorielle ou par AR du 27 septembre 1966
 - Support : papier ou électronique

Formation de base en droit social - Module 2 34 

34

Retenues sur rémunération


- Retenues autorisées :
 - Retenues de sécurité sociale (13,07 %)
 - Retenues fiscales (précompte professionnel)
 - Retenues relatives aux avantages complémentaires de sécurité sociale

Formation de base en droit social - Module 2 35 

35

Retenues sur rémunération

- Retenues autorisées :
 - Amendes prévues au règlement de travail
 - Indemnités dues lorsque la responsabilité du travailleur est engagée (nécessité d'un accord ou d'un jugement après les faits)
 - Remboursement des avances de l'employeur
 - Cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur

Formation de base en droit social - Module 2 36 

36

Retenues sur rémunération

- Limitation des retenues :
 - 20 % de la rémunération en espèces, sauf :
 - Retenues sociales
 - Retenues fiscales
 - Avantages complémentaires à la sécurité sociale
 - Indemnités, en cas de dol ou de démission

Formation de base en droit social - Module 2

37



37

Saisie et cession

- Quand ? Lorsque le travailleur ne paie pas ses dettes
- Comment ? Le créancier s'adresse directement à l'employeur
- Formes ? Saisie ou cession de rémunération

Formation de base en droit social - Module 2

38



38

Saisie et cession

- Saisie : grâce à un titre exécutoire (jugement, acte authentique), le créancier s'approprie une partie de la rémunération du travailleur auprès de l'employeur
- Cession : par convention, le travailleur cède une partie de sa rémunération à son créancier

Formation de base en droit social - Module 2

39




39

Saisie et cession

- Quotités cessibles et saisissables (2022)


Rémunération nette	Quotité cessible ou saisissable	
-1.186 €	-	-
1.186,01 à 1.274 €	20 %	17,60 €
1.274,01 à 1.406 €	30 %	39,60 €
1.406,01 à 1.538 €	40 %	52,80 €
1.538,01 € et plus	Tout peut être saisi ou cédé	

Formation de base en droit social - Module 2 40 

40

Saisie et cession


- Saisie et cession pratiquées sur la rémunération nette du travailleur, c.-à-d. après déduction :
 - des cotisations de sécurité sociale
 - du précompte professionnel
 - des retenues pour avantages complémentaires à la sécurité sociale
- A l'exclusion de toute autre retenue

Formation de base en droit social - Module 2 41 

41

Saisie et cession

- Diminution des quotités cessibles ou saisissables :
 - 73,00 EUR par enfant à charge (pour l'année 2022)
 - Formalités à l'égard de l'employeur
- Pas de limitation applicable lorsque la cession ou la saisie sont opérées pour garantir des obligations alimentaires prévues par ou en vertu de la loi

Formation de base en droit social - Module 2 42 


42

Avantages

- Distinction entre :
 - Avantage en nature : partie de la rémunération payée en nature, déduite du salaire net
 - Avantage de toute nature : avantage octroyé par l'employeur constituant un complément au salaire net

Formation de base en droit social - Module 2

43




43

Avantages en nature

- Liste limitative
 - logement
 - gaz, électricité, eau, chauffage,
 - jouissance d'un terrain
 - nourriture sur le lieu du travail
 - outils et vêtements de travail
 - matières et matériaux nécessaires au travail

Formation de base en droit social - Module 2

44




44

Avantages en nature

- Ne peut concerner qu'une partie de la rémunération
- Requiert l'accord écrit préalable du travailleur
- Evalués forfaitairement par la loi ou à leur valeur réelle
- Soumis aux cotisations de sécurité sociale et aux retenues fiscales

Formation de base en droit social - Module 2

45



45

Avantages de toute nature

- Pas de liste limitative. Exemples :
 - mise à disposition d'un véhicule, d'un vélo, ...
 - mise à disposition d'un PC, d'un smartphone, d'une tablette, ...
 - mise à disposition d'un logement
 - prêt à taux d'intérêt réduit
 - ...

Formation de base en droit social - Module 2

46



46

Avantages de toute nature

- Evalués à leur valeur réelle, sauf dispositions contraires
- Soumis aux cotisations de sécurité sociale et aux retenues fiscales
- ONSS et Administration fiscale n'évaluent pas de la même manière le même avantage !

Formation de base en droit social - Module 2

47



47

Avantages de toute nature

- **Traitement social** du véhicule de société
 - cotisation CO2 dont le montant est fonction du taux d'émission de CO2 du véhicule
 - montant mensuel forfaitaire par véhicule
 - pour le véhicule mis à disposition du travailleur dont l'usage n'est pas strictement professionnel

Formation de base en droit social - Module 2

48




48

Avantages de toute nature

- **Traitement social** du véhicule de société
 - Présomption (réfragable) d'usage privé
 - Cotisation uniquement à charge de l'employeur
 - Régime de sanctions très lourd

Formation de base en droit social - Module 2

49




49

Avantages de toute nature

- **Traitement fiscal** du véhicule de société
 - Avantage imposable dans le chef du travailleur lorsqu'il utilise le véhicule à des fins privées
 - Montant de l'avantage évalué sur la base de la valeur catalogue et du taux d'émission de CO2, avec un correctif lié à l'âge du véhicule

Formation de base en droit social - Module 2

50




50

Titres-repas

- Pas de cotisations de sécurité sociale et pas d'impôt si :
 - Existence d'une convention prévoyant l'octroi
 - Un titre-repas par jour de travail effectif
 - Part patronale : max. 6,91 EUR / titre-repas
 - Part personnelle : min. 1,09 EUR / titre-repas

Formation de base en droit social - Module 2

51



51

Titres-repas

- Pas de cotisations de sécurité sociale et pas d'impôt si :
 - Durée de validité limitée à 12 mois
 - Mentions obligatoires sur la fiche de paie
 - Titres-repas nominatifs
 - Titres-repas ne remplacent pas une rémunération existante

Formation de base en droit social - Module 2
52

52

Outils de communication

- 1.1.2018 : Harmonisation fiscale et sociale de la valeur de l'utilisation à des fins personnelles
 - PC
 - Tablette
 - Connexion internet
 - Téléphone mobile
 - Abonnement de téléphonie mobile

53

53

Outils de communication

Avantage	Valeur de l'utilisation privée
PC	72 €
Tablette Téléphone mobile	36 €
Connexion internet	60 €
Abonnement de téléphonie	48 €

54

54

Outils de communication

- Montants annuels
- Montants proratisables sur une base mensuelle ou journalière
- Mise à disposition de plusieurs avantages ?
Evaluation forfaitaire de chaque avantage

55

55

Frais propres à l'employeur

- Frais liés à l'exécution des prestations de travail
- Frais supportés par le travailleur en lieu et place de l'employeur et remboursés par l'employeur
- Ne constituent pas de la rémunération : le travailleur ne peut s'enrichir
- Pas de cotisations de sécurité sociale/d'impôt

Formation de base en droit social - Module 2

56



56

Frais propres à l'employeur

- Remboursement de frais :
 - Frais réels, sur la base de justificatifs
 - Frais forfaitaires, sur la base d'une évaluation des frais mensuels supportés par le travailleur
 - Pas de cumul des deux types de remboursement pour le même type de frais
 - Utilité d'une convention prévoyant l'octroi

Formation de base en droit social - Module 2

57




57

Budget de mobilité

- Pour qui ?
- Comment le mettre en place ?
- Fonctionnement ?
- Le montant du budget de mobilité ?

Formation de base en droit social - Module 2

58




58

Budget de mobilité

- Pour qui ?
- Employeur :
 - déjà des véhicules de société à la disposition des travailleurs
 - 36 mois avant l'instauration
 - dérogation pour « jeunes entreprises »

Formation de base en droit social - Module 2

59




59

Budget de mobilité

- Pour qui ?
- Travailleur - cas de figure n° 1 :
 - déjà un véhicule de société
 - plus de période d'attente depuis le 1^{er} janvier 2022 → le travailleur peut se voir octroyer le budget de mobilité immédiatement

Formation de base en droit social - Module 2

60




60

Budget de mobilité

- Travailleur - cas de figure n° 2 :
 - pas de véhicule mais éligible à un véhicule
 - plus de période d'attente depuis le 1^{er} janvier 2022 → le travailleur peut se voir octroyer le budget de mobilité immédiatement

Formation de base en droit social - Module 2

61




61

Budget de mobilité

- Mise en place
- Compétence exclusive de l'employeur
- Le travailleur : libre d'accepter ou de refuser
- Information préalable : mode de calcul et montant du budget de mobilité

Formation de base en droit social - Module 2

62




62

Budget de mobilité

- Mise en place
- Demande du travailleur :
 - demande écrite à l'employeur
 - employeur peut accepter ou refuser
 - réponse de l'employeur : par écrit
- Si accord : convention écrite (annexe au contrat de travail), mentionnant le budget initial (mesure anti-abus)

Formation de base en droit social - Module 2

63




63

Fonctionnement

- 3 piliers du budget de mobilité :
 - n° 1 : voiture respectueuse de l'environnement
 - n° 2 : mode de transport durable
 - n° 3 : solde

Formation de base en droit social - Module 2

64




64

Budget de mobilité

- Montant du budget = le coût annuel brut de la voiture de société pour l'employeur
 - charges fiscales et parafiscales
 - frais de financement du véhicule
 - frais de carburant
 - cotisation CO2

Formation de base en droit social - Module 2

65




65

Budget de mobilité

- Si la voiture = propriété de l'employeur → les frais de financement sont remplacés par un amortissement annuel de 20 %
- Si changement de fonction ou promotion → adaptation du budget
- Budget → pas indexé MAIS l'employeur peut le prévoir (faculté)

Formation de base en droit social - Module 2

66




66

Durée du travail

Formation de base en droit social - Module 2

67




67

Notion de temps de travail

- Etre à la disposition de l'employeur
- Situation particulière des gardes
- Particularités sectorielles
- Exclusions
- Extensions

Formation de base en droit social - Module 2

68



68

Travailleurs concernés

- Principe : tous les travailleurs du secteur privé
- Exclusions :
 - Travailleurs à domicile
 - Représentants de commerce
 - Domestiques (travaux ménagers)
 - Postes de direction ou de confiance
 - Entreprises familiales

Formation de base en droit social - Module 2

69




69

Limites normales

- **Limites maximales**
 - 8 h / jour
 - 38 h / semaine
- **Limites minimales**
 - 3 h ininterrompues par prestation
 - 1/3 d'une occupation à temps plein

Formation de base en droit social - Module 2

70




70

Pauses

- Minimum 15 minutes après 6 heures de travail
- Dérogation possible par CCT sectorielle ou d'entreprise (pauses plus courtes)

Formation de base en droit social - Module 2

71




71

Repos

- Repos journalier
 - 11 h consécutives entre deux prestations
- Repos hebdomadaire
 - 35 h consécutives dont :
 - Les 24 heures du dimanche, OU
 - Les 24 heures du jour de récupération des prestations du dimanche

Formation de base en droit social - Module 2

72




72

Dérogations structurelles

- = Limites supérieures aux limites normales
- Dérogations prévues dans le règlement de travail
- En principe, régime des heures supplémentaires pas applicable

Formation de base en droit social - Module 2

73




73

Dérogations structurelles

- Dérogations à la limite journalière
 - Semaine anglaise : 9 h si 1,5 jour de repos par semaine
 - Lieu de travail éloigné du domicile : 10 h

Formation de base en droit social - Module 2

74




74

Dérogations structurelles

- Dérogations aux limites journalières et hebdomadaires
 - **Travail en équipes successives** : 11 h / jour et 50 h / semaine
 - **Entreprises où les limites normales ne peuvent pas être respectées** : 11 h / jour et 50 h / semaine (arrêté royal d'autorisation)

Formation de base en droit social - Module 2

75




75

Dérogations structurelles

- Dérogations aux limites journalières et hebdomadaires
 - **Travaux préparatoires et complémentaires indispensables** : 11 h / jour et 50 h / semaine (arrêté royal d'autorisation)
 - **Transport et (dé)chargement** : 11 h / jour et 50 h / semaine (arrêté royal d'autorisation)

Formation de base en droit social - Module 2

76




76

Dérogations structurelles

- Dérogations aux limites journalières et hebdomadaires
 - **Travaux en continu pour des raisons techniques** : 12 h / jour et 50 h /semaine (ou 56 h si durée journalière de max. 8 h)

Formation de base en droit social - Module 2

77




77

Dérogations ponctuelles

- = Dérogations exceptionnelles vu leur caractère imprévisible et non habituel
- Possibles uniquement si la loi les prévoit
- Régime des heures supplémentaires applicable :
 - sursalaire
 - repos compensatoire

Formation de base en droit social - Module 2


78



78

Dérogations ponctuelles


- **Surcroît extraordinaire de travail** : 11 h / jour et 50 h / semaine :
 - Autorisation préalable du Contrôle des lois sociales
 - Accord de la délégation syndicale

Formation de base en droit social - Module 2 79 

79

Dérogations ponctuelles


- **Cas de force majeure**
 - **Accident survenu ou imminent chez l'employeur**
 - pas de limites
 - pas de formalités préalables
 - **Travaux urgents au matériel chez l'employeur**
 - pas de limites
 - pas de formalités préalables

Formation de base en droit social - Module 2 80 

80

Dérogations ponctuelles

- **Cas de force majeure**
 - **Travaux commandés par une nécessité imprévue** : 11 h / jour et 50 h / semaine
 - Accord de la délégation syndicale ou information ultérieure
 - Information du Contrôle des lois sociales

Formation de base en droit social - Module 2 81 


81

Dérogations ponctuelles

- Travaux particuliers
 - **Travaux dont le temps d'exécution est indéterminable** : 11 h / jour et 50 h / semaine (arrêté royal d'autorisation)
 - **Travaux sur des matières rapidement altérables** : 11 h / jour et 50 h / semaine (arrêté royal d'autorisation)

Formation de base en droit social - Module 2

82




82

Dérogations ponctuelles

- Travaux d'inventaire et de bilan
 - 11h / jour et 50 h / semaine
 - Pas de formalités préalables
 - Max. 7 jours / an / travailleur

Formation de base en droit social - Module 2

83



83

Dérogations ponctuelles

- Heures supplémentaires volontaires
 - Quota de 100 h + 20 h / an (CCT n° 129)
 - Pas de motif à invoquer par l'employeur
 - Proposition de l'employeur
 - Travailleur se porte candidat
 - Accord préalable écrit indispensable
 - Accord valable 6 mois, renouvelable

84

84

Dérogations ponctuelles

- **Heures supplémentaires volontaires**
 - Pas de dépassement des limites maximales :
 - 11 heures / jour
 - 50 heures / semaine
 - Par CCT sectorielle : 120 h -> 360 h
 - Pas d'adaptation du règlement de travail
 - Rémunération + sursalaire
 - Pas de repos compensatoire

85

85

Dérogations ponctuelles

- **Heures de relance (jusqu'au 31 décembre 2022)**
 - Quota additionnel de 120 h / an, du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021 et en 2022
 - Pas de sursalaire
 - Pas comptabilisées dans la limite interne
 - Rémunération exonérée de cotisations sociales et de précompte professionnel

86

86

Dérogations ponctuelles

- **Autres cas = heures supplémentaires illégales**
 - Infraction : amende administrative ou pénale
 - Heures restent considérées comme du travail supplémentaire :
 - sursalaire
 - repos compensatoire

Formulaires de base en droit social - Module 2

87



87

Repos compensatoire

- Principe : 1 heure supplémentaire = 1 heure de repos compensatoire
- Respect de la durée hebdomadaire normale de travail au terme d'une période de référence
- Période de référence :
 - En principe, un trimestre
 - Max. 1 an (arrêté royal, CCT, règlement de travail)

Formation de base en droit social - Module 2

88



88

Repos compensatoire

- Calcul de la durée du travail
 - Nombre de semaines durant la période de référence x durée du travail par semaine = nombre maximum d'heures de travail
 - Ex. : 13 semaines x 38 heures = 494 heures

Formation de base en droit social - Module 2

89



89

Repos compensatoire

- Limite interne
 - Repos compensatoire automatique si le travailleur atteint la limite interne au cours de la période de référence
 - Limite interne : 143 h
 - Augmentation possible par CCT sectorielle
 - 25 premières heures supplémentaires volontaires et heures de relance ne sont pas prises en compte

Formation de base en droit social - Module 2

90




90

Repos compensatoire

- Modalités de récupération
 - Avant la fin de la période de référence
 - Durant les jours habituels d'activité
 - Récupération par jour complet
 - Jours fixés de commun accord

Formation de base en droit social - Module 2

91




91

Repos compensatoire

- Possibilité pour le travailleur de renoncer à la récupération des heures supplémentaires suivant une procédure particulière
 - surcroît extraordinaire de travail
 - travaux commandés par une nécessité imprévue

Formation de base en droit social - Module 2

92




92

Sursalaire

- Règles sont d'ordre public. Pas de clause contraire ou dérogatoire
- Sursalaire pour toute prestation effectuée au-delà de 9 h par jour ou de 40 h par semaine ou de limites inférieures fixées par CCT

Formation de base en droit social - Module 2


93



93

Sursalaire


- Montants :
 - 50 % si heures supplémentaires en semaine
 - 100 % si heures supplémentaires le dimanche ou un jour férié
 - Base de calcul : rémunération mensuelle + primes mensuelles + avantages en nature, à l'exclusion des avantages non périodiques (prime de fin d'année, pécules de vacances, etc.)

Formation de base en droit social - Module 2 94 

94

Sursalaire

- Paiement des heures supplémentaires :
 - Paiement du salaire des heures supplémentaires au moment de la prise du repos compensatoire
 - Paiement du sursalaire immédiatement

Formation de base en droit social - Module 2 95 

95

Horaires flottants

- Le travailleur détermine :
 - le début et la fin du temps de travail
 - le moment de la pause
- Le travailleur est obligatoirement présent durant certaines périodes de la journée
- Introduction via CCT ou règlement de travail

96

96

Horaires flottants


- Mentions obligatoires
 - Durée hebdomadaire moyenne de travail
 - Période de référence : 3 mois à 1 an
 - Horaires de présence obligatoire
 - Horaire des périodes variables (arrivée, départ, pause de midi)

97

Horaires flottants

- Mentions obligatoires
 - Limite journalière : max. 9h
 - Limite hebdomadaire : max. 45h
 - Heures reportées (max. 12h et + via CCT)

98



Horaires flottants

- Système de suivi du temps :
 - identité du travailleur
 - durée des prestations journalières
 - écarts par rapport à la durée hebdomadaire moyenne
 - contrôle par le travailleur / l'administration
 - conservation des données pendant 5 ans

99

Horaires flottants

- Rémunération : salaire calculé sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail
- Absences (vacances, jours fériés, incapacité de travail, etc.) : prise en compte de la durée journalière moyenne de travail

100

100

Repos du dimanche

- Principe général : interdiction
 - de 0 à 24 heures
 - règle d'ordre public
 - s'applique à tous les employeurs et travailleurs, sauf exceptions

Formation de base en droit social - Module 2



101

Repos du dimanche

- Dérogations au principe du repos dominical
 - dérogations totales : travail autorisé tous les dimanches, toute la journée
 - dérogations partielles : travail autorisé pour un nombre déterminé de dimanches sur l'année ou pour une partie du dimanche seulement

Formation de base en droit social - Module 2




102

Repos du dimanche

- Dérogations applicables dans toutes les entreprises sans limitation
 - surveillance des locaux de l'entreprise
 - travaux nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation
 - travaux nécessaires à la reprise de l'exploitation le jour suivant

Formation de base en droit social - Module 2



103

Repos du dimanche

- Dérogations applicables dans toutes les entreprises sans limitation
 - travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent
 - travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel et travaux commandés par une nécessité imprévue
 - travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits

Formation de base en droit social - Module 2



104

Repos du dimanche

- Dérogations particulières :
 - travail en équipes successives
 - nouveaux régimes de travail (grande flexibilité)
 - activités liées à l'e-commerce

Formation de base en droit social - Module 2




105

Travail de nuit

- Principe général : interdiction
 - période comprise entre 20h et 6h
 - s'applique à tous les employeurs et travailleurs, sauf exceptions (représentants de commerce, travailleurs à domicile, travailleurs domestiques, etc.)

Formation de base en droit social - Module 2



106

Travail de nuit

- Dérogations au principe d'interdiction du travail de nuit
 - dérogations possibles par la loi, par arrêté royal ou par CCT d'entreprise
 - certains dérogations s'appliquent à certains secteurs d'activités
 - d'autres s'appliquent à des travaux ou travailleurs déterminés
 - procédure particulière en cas de « régime de travail comportant des prestations de nuit »

Formation de base en droit social - Module 2




107

Travail de nuit

- Exceptions prévues par la loi :
 - pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie
 - dans les secteurs suivants (exemples) :
 - hôtels, motels, terrains de camping, restaurants, débits de boisson, etc.
 - entreprises de spectacles et de jeux publics
 - entreprises de journaux

Formation de base en droit social - Module 2




108

Travail de nuit

- Exceptions prévues par la loi :
 - pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie
 - dans les hypothèses suivantes (exemples) :
 - travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature
 - travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation
 - travaux commandés par une nécessité imprévue (moyennant accord préalable ou information ultérieure DS + notification inspection sociale)

Fédération de base en droit social - Module 2



109

Travail de nuit

- Exceptions prévues par arrêté royal :
 - dans certaines branches d'activité/entreprises/professions, pour l'exécution de certains travaux et à certaines conditions
 - exemples :
 - boulangeries industrielles, pour autant que la nature des travaux ou des activités le justifie
 - industrie textile et bonneterie, afin d'effectuer des travaux organisés en équipes successives
 - socio-culturel, pour réaliser des activités qui ne peuvent être postposées ou réalisées à un autre moment



Fédération de base en droit social - Module 2



110

Merci pour votre attention !

Des questions ?



111
