



# QUEL EST LE CADRE LÉGAL POUR LES « RÉCUPÉRATIONS »

Cette matière est réglementée de manière générale, par la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et de manière spécifique, pour le secteur socioculturel (Commission paritaire 329), par l'Arrêté royal du 16 juin 1999 et les Conventions Collectives de Travail du 31 mars et du 25 octobre 1999.

## 1. DUREE DE TRAVAIL

Le régime de travail considéré comme « normal » pour un travailleur à temps plein est un régime dans lequel :

- La durée du travail est limitée à 8h par jour et 38h par semaine ;
- La semaine de travail s'étend du lundi au samedi (au + tard) ;
- Il n'est pas travaillé le dimanche, ni les jours fériés ;
- Il n'est pas travaillé la nuit (entre 20h et 6 h).

Pour notre secteur de l'ErE (et le secteur socioculturel en général), il était impératif de prévoir des dérogations qui tiennent compte des activités des associations qui ne sont possibles que par la rencontre du public pendant ses heures « libres ». Il est dès lors prévu dans notre secteur la possibilité d'augmenter de manière exceptionnelle la durée du temps de travail :

- Max. 11h par jour (au lieu de 8h) ;
- Max. 50h par semaine (au lieu de 38h).

Cette augmentation n'est autorisée qu'aux conditions suivantes :

- Cela doit être prévu dans l'horaire de travail ;
- Le temps de travail ne peut dépasser 988h par semestre (= 26 semaines x 38heures).
- Il faut respecter une limite de dépassement cumulé maximum de 78h. Le calcul est le suivant :  
(nbre de semaines prestées x 38h) + 78h = nbre max. d'h pouvant être prestées.

Exemple : un travailleur preste 45h pendant 21 semaines, soit 945h. La limite est dépassée : après 21 semaines, le travailleur ne pouvait avoir presté plus de 876h (38h x 21 semaines + 78h). Cette limite interne a dès lors pour conséquence que les employeurs doivent accorder les repos compensatoires avec une plus grande régularité.

## 2. TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

En raison des spécificités du secteur socioculturel, la CCT du 25/10/1999 permet de déroger à l'interdiction de travailler le dimanche ou un jour férié.

Quelles sont les règles à respecter :

- Un travailleur ne peut prester plus de 10 dimanches par an (26 dimanches pour les organisations de jeunesse) ;
- L'employeur doit garantir un dimanche non presté par mois ;
- Aucune limite en nombre n'existe en ce qui concerne les jours fériés.

## 3. REPOS COMPENSATOIRE : LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LES HEURES « INCONFORTABLES »

Tout dépassement des limites du temps de travail donne donc droit, outre au paiement de la rémunération due, à des compensations. Ces compensations consistent d'une part en repos compensatoire qu'il faut accorder en contrepartie de la prestation effectuée au-delà des limites de la durée du travail (ex. report du repos dominical pour un dimanche presté) auquel il faut ajouter une compensation supplémentaire sous forme de repos compensatoire supplémentaire ou de sursalaire.

Les compensations supplémentaires sont structurées en deux catégories :

### 1. La compensation des « heures inconfortables ».

Il s'agit des dépassements aux règles générales de la durée du travail prévues dans l'horaire (dérogations structurelles). C'est le cas lorsque des prestations sont structurellement planifiées par exemple le WE ou en soirée pour des formations pour adultes, ou lorsque l'horaire des animateurs prévu durant les stages dépasse 9 heures par jour ou 40 heures par semaine.

Il est accordé au travailleur une compensation de 20 % par heure inconfortable prestée. L'employeur peut accorder cette compensation de 20 % soit en sursalaire, soit en repos compensatoire supplémentaire (soit 12 minutes par heure prestée, à prendre dans les 6 mois).

### 2. La compensation des « heures supplémentaires »

Il s'agit de dépassements occasionnels des limites de la durée du travail, effectués pour faire face par exemple à des urgences, des imprévus ou des cas de force majeure, en dehors de l'horaire normal du travailleur, tel que figurant dans son contrat de travail.

Les heures supplémentaires sont en principe interdites. Dans les cas exceptionnels (voir ci-dessus) où elles sont autorisées, est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 38 heures par semaine ;

Toute heure supplémentaire prestée donne droit : soit au paiement d'un salaire qui dépasse de 50% celui de la rémunération ordinaire ; soit ouvre le droit à un repos supplémentaire d'au moins une demi-heure.

Cette majoration est portée à 100% (ou une heure de repos supplémentaire par heure prestée) lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou un jour férié.

*Exemple : un animateur à temps plein (38h/sem.) doit remplacer au pied levé un collègue malade pour travailler un dimanche, à raison de 8h. Pour ce travail presté un dimanche, il a droit à :*

- Son salaire pour le dimanche presté (8h de travail) OU un jour de récupération ;
- + 8h de repos compensatoire (qui ne sera pas rémunéré puisque le dimanche a été rémunéré), à prendre dans les 4 semaines suivantes. Par exemple, la semaine suivante, son horaire comprendra un jour où il ne travaille pas (le mardi : repos compensatoire de 8h pour le travail effectué le dimanche). Ce mardi ne sera pas rémunéré, puisqu'il n'en-tame en rien les 38h qui doivent être prestées par ailleurs.

### Info en bref : Réforme APE

En raison du remaniement, entre autres, du Gouvernement wallon, la réforme APE est actuellement gelée. Et sans présager de l'avenir, cette réforme étant portée, à l'origine, par une Ministre socialiste, il est fort probable qu'elle connaîtra des aménagements conséquents sous le prochain Gouvernement. Affaire à suivre...