

DURÉE DE TRAVAIL MINIMALE POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

La durée de travail minimale des travailleurs à temps partiel est de:

- Minimum 13 heures par semaine. Une dérogation à 10h/semaine est possible.
- Minimum 3 heures par prestation. Une dérogation à 2h par prestation est possible (avec un minimum de 10h/semaine).

Une autre dérogation existe au cas où le travailleur à temps partiel dispose d'un contrat de travail qui prévoit des prestations journalières de minimum 4 heures, sur base d'un horaire fixe et si on respecte un certain nombre de conditions supplémentaires (il faut entre autres remettre une copie du contrat de travail à l'Inspection des Lois Sociales).

TRAVAIL LE DIMANCHE OU UN JOUR FÉRIÉ

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE VOUS DEVEZ TRAVAILLER UN DIMANCHE ?

Les travailleurs qui travaillent le dimanche ont droit à un repos compensatoire.

L'employeur doit accorder le repos compensatoire dans les 6 jours suivant le dimanche. Mais ce jour peut coïncider avec un jour d'inactivité du travailleur.

La durée du repos compensatoire dépend de la durée des prestations de dimanche :

DURÉE DES PRESTATIONS DE DIMANCHE	DURÉE DU REPOS COMPENSATOIRE
travaillé plus de 4 heures le dimanche	une journée complète de repos compensatoire
travaillé moins de 4 heures le dimanche	Une demi-journée de repos compensatoire

Dans le secteur de l'Horeca, le travail du dimanche donne droit à un supplément (prime). Ce supplément s'élève à **2 EUR par heure prestée** avec un maximum de 12 EUR.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE VOUS DEVEZ TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?

Le travail des jours fériés est considéré dans le secteur de l'Horeca comme une activité tout à fait normale, et est donc autorisé.

Par an, il y a 10 jours fériés payés :

- 1^{er} janvier (Nouvel an)
- 21 juillet (Fête nationale)
- Lundi de Pâques
- 15 août (Assomption)
- 1^{er} mai (Fête du Travail)
- 1^{er} novembre (Toussaint)
- Ascension
- 11 novembre (Armistice)
- Lundi de Pentecôte
- 25 décembre (Noël)

Quand un travailleur doit travailler un jour férié, il a droit :

- au salaire pour les prestations effectuées le jour férié,
- à un repos compensatoire payé (récupération),
- et à un supplément (prime).

SUPPLÉMENT (PRIME)

Les travailleurs ont droit à une prime de **2 EUROS par heure prestée** entre 0h et 24h avec un maximum de **12 EUR**.

REPOS COMPENSATOIRE RÉMUNÉRÉ (RÉCUPÉRATION)

L'employeur doit accorder le repos compensatoire dans les 6 semaines qui suivent le jour férié.

La durée du repos compensatoire payé dépend de la durée du travail presté le jour férié.

DURÉE DES PRESTATIONS JOURS FERIES	DURÉE DU REPOS COMPENSATOIRE PAYÉ
travaillé plus de 4 heures le jour férié	une journée complète de repos compensatoire
travaillé moins de 4 heures le jour férié	Une demi-journée de repos compensatoire

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, ou avec un jour habituel d'inactivité dans votre entreprise, il vous est octroyé un jour de remplacement payé.

En tout cas, l'employeur est obligé d'afficher avant le 15 décembre de chaque année les jours de remplacement des jours fériés.

EMPLOI DE JEUNES TRAVAILLEURS (DE MOINS DE 18 ANS) LORS D'UN JOUR FÉRIÉ OU D'UN DIMANCHE

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (mineurs) peuvent être occupés les jours fériés et un dimanche sur 2. Le repos compensatoire doit être accordé dans les 6 jours qui suivent le jour férié ou le dimanche.

Les employeurs qui souhaitent occuper un jeune travailleur un jour férié ou un dimanche doivent en informer l'inspecteur-chef de district de l'inspection sociale par écrit et au moins 5 jours à l'avance.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il existe deux types d'heure supplémentaire :

- Sans motif: Ce sont des heures supplémentaires volontaires pour lesquelles aucun motif n'est requis. Un travailleur doit signer un accord écrit avec l'employeur pour pouvoir prester 100 heures supplémentaires volontaires par an. Ce quota passe à 360 heures par an si le travailleur est dans une entreprise avec une caisse enregistreuse électronique
- Avec motif: Ce sont des heures supplémentaires qui doivent être justifiées par un motif (surcroît extraordinaire de travail ou nécessité imprévue). Un travailleur peut en prester 300 heures par an et même 360 heures s'il travaille dans une entreprise avec une caisse enregistreuse électronique

Ces heures supplémentaires avec et sans motif peuvent être cumulées sous certaines conditions.

RÉCUPÉRATION SOUS FORME D'UN REPOS COMPENSATOIRE À PRENDRE PLUS TARD :

- Les heures supplémentaires sans motif ne peuvent pas être récupérées.
- Les heures supplémentaires avec motif peuvent être récupérées. C'est un choix du travailleur. Il peut choisir de toutes les récupérer, ou seulement une partie ou aucune.

PAIEMENT :

- Pour les heures supplémentaires avec motif que les travailleurs récupèrent sous forme de repos compensatoire :
 - le sursalaire (complément de 50 ou 100% ou plus) est payé à la fin du mois de prestation des heures supplémentaires ;
 - le salaire normal des heures supplémentaires est payé à la fin du mois de la prise du repos compensatoire.
- Pour les heures supplémentaires sans motif dans une entreprise sans caisse enregistreuse (100 heures volontaires non-récupérable) :
 - le salaire et le sursalaire sont payés à la fin du mois de la prestation.
- Pour les heures complémentaires avec sursalaire (heures supplémentaires prestées par un travailleur à temps partiel) :
 - le sursalaire (complément de 50 ou 100% ou plus) est payé à la fin du mois de prestation des heures supplémentaire ;
 - le salaire normal des heures supplémentaires est payé à la fin du mois de la prise du repos compensatoire.

POUR :

- les heures supplémentaires avec motif que les travailleurs ne veulent pas récupérer sous forme de repos compensatoire ;
- et les heures supplémentaires sans motif dans une entreprise avec caisse enregistreuse (360 heures volontaires) :

le **salaire brut est transformé directement en salaire net**. Il n'y a plus de différence entre les deux ! Par contre, le **sursalaire disparaît**. L'employeur et le travailleur ne