

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

paieront donc plus de cotisation sociale ni d'impôt sur ces salaires ! Mais ce système est limité aux 360 premières heures supplémentaires (avec ou sans motif cumulées). Au-delà, on en revient au système classique.

Le paiement des heures non-récupérées se fait toujours à la fin du mois de prestation.

LIMITE

Au bout d'une année de travail (l'employeur peut choisir la date à partir de laquelle commence cette année de travail), un travailleur peut avoir presté un certain nombre d'heures supplémentaires qu'il n'a pas récupérées. Il peut renoncer à maximum 300 heures par an et même à 360 heures s'il travaille dans une entreprise qui utilise la caisse enregistreuse. Pour éviter que ce quota ne soit atteint trop rapidement, le travailleur ne peut pas accumuler plus de 143 heures sur 4 mois. Les heures supplémentaires sans motif n'entrent pas en compte dans ce calcul.

TEMPS DE REPOS ENTRE LA FIN ET LA REPRISE DU TRAVAIL

Entre deux prestations, les travailleurs ont droit à une période de repos ou une interruption d'au moins 11 heures. Pour les jeunes travailleurs (de moins de 18 ans), le temps de repos entre deux prestations est d'au moins 12 heures.

Une période de repos plus courte (de moins de 11 heures) est possible dans les situations suivantes :

- en cas de force majeure (par exemple suite à un accident ou une panne des machines)
- pour des activités caractérisées par des périodes de travail interrompues (« service coupé » ou service interrompu).

Une période de repos plus courte (de moins de 11 heures) est également possible en cas de travail d'équipes successives mais uniquement pour les fonctions de réceptionniste, réceptionniste de nuit et night-auditor : pour ces fonctions, la période de repos peut être réduite à 8 heures au moment du change-

ment des horaires ou à la relève des équipes.

HORAIRE

L'horaire indique les moments de la journée ou de la semaine où il faut travailler et quels sont les temps de repos.

L'horaire des travailleurs à temps partiel ne doit plus obligatoirement être inclus dans le règlement de travail de l'entreprise.

L'employeur devra seulement introduire un cadre général pour l'application d'horaires variables de travail à temps partiel dans son règlement de travail.

Les travailleurs ne peuvent pas être occupés en dehors de l'horaire qui leur est appliqué.

Pour les travailleurs à temps partiel qui ont un horaire variable, les horaires doivent être communiqués au travailleur concerné au moins 5 jours ouvrables à l'avance par affichage d'un message daté.

L'employeur peut communiquer les horaires journaliers aux travailleurs concernés 48 heures à l'avance (par affichage d'un message daté), à condition de respecter une procédure spécifique.

! *ATTENTION ! Cette réglementation n'est pas d'application pour les flexi-jobs. L'employeur n'a aucune obligation de communiquer les horaires à l'avance. Cela peut se faire par exemple la veille de la prestation.*



La CSC Alimentation et Services peut vous informer si votre employeur a obtenu l'autorisation d'appliquer cette disposition.

