

## TRAVAIL EN EQUIPES – TRAVAIL DE NUIT (ecr)

### 2<sup>e</sup> note du 21 avril 2009

Loi sur le travail du 16 mars 1971

1) durée du travail :  
max 8h par jour - ou 9h et repos et 38h par semaine (voir Art 19 et 20 du Loi sur le travail de 16 mars 1971) et loi 10.08.2001 : 38h

2) Les exceptions (art 22 Modifié par Arrêté Royal 225 7 déc 1983)

pour **travail en équipes** , pour travail qui ne peut être interrompu donc le travail continu ou travaux d'inventaire ou bilan maximum 7jours par travailleur et par année civile. Il est question de travail en équipes lorsque :

- les équipes se succèdent sans interruption ou travaillent ensemble au plus durant la moitié de la tâche journalière normale
- l'équipe se compose au moins de 2 travailleurs
- les équipes qui se relayent se composent d'un nombre de travailleurs plus ou moins identique

ils peuvent exercer un travail continu » (=tous les jours de la semaine+ dimanche + nuit, ce sont des entreprises où il est techniquement nécessaire de travailler 7 jours sur 7)

« semi-continu » (=5 jours de la semaine + nuit mais pas le weekend)

« ou non continu » (=ne pas travailler pendant le weekend, ni le dimanche, ni la nuit).

3) dépassement de la limite quotidienne et hebdomadaire pour le travail en équipes.

la limite quotidienne est de 11h ou 50h par semaine (voir aussi plus loin cct 46)

➔ heures supplémentaires : plus que 11h

sauf travail en continu (max 12h) , travaux cc accident ( ou imminent) pour l'entreprise ou pour un tiers, travaux urgents aux machines ou matériel pour l'entreprise ou pour un tiers (Art. 26 Loi sur le travail )

Pour le travail en équipes , la limite par semaine doit être respecté pendant un trimestre, ou prolongé jusqu'1 an, en concluant une cct sectorielle ou cct d'entreprise, ou en modifiant le règlement de travail.

4)repos compensatoire : les heures qui dépassent les 38h par semaine, doivent être compensées, sous forme de jours compensatoires , et doivent être comptées comme jours de travail pour le calcul de la durée moyenne du travail. La limite par semaine doit être respectée durant la période de référence(1 trimestre ou prolongé)

5) concertation sociale (Loi 8 avril 1965 sur le règlement du travail)  
les grilles horaires doivent être reprises séparément pour chaque équipe et le moment et la manière d'alterner les équipes sont précisés.

## Travail de nuit

\*Principe général : défense de travailler la nuit

Un employeur ne peut pas faire travailler les travailleurs entre 20h le soir et 6h du matin. (Loi sur le travail Art. 35)

\* Il y a une exception pour certains secteurs, certains travaux ou certains travailleurs : par exemple le travail en équipes successives. (Art. 36)

\* procédure de concertation préalable : les partenaires sociaux dans l'entreprise doivent se voir dans le conseil d'entreprise , ou à défaut la Délégation syndicale ou à défaut une consultation du personnel avant l'instauration d'une équipe de nuit (Art. 38 loi sur le travail)

\*pauses , repos : ne pas travailler plus que 6 h sans pause, pause au moins 1 quart d'heure, modalités peuvent être réglées dans une CCT (Art. 38quater. Loi sur le travail )

\*.Indemnité financière : prime d'équipes est garantie aux travailleurs

(art 13 CCT 46 du 23 mars 1990 (modifié en CCT 46 septies : 25 avril 1995 Des mesures pour certaines formes de travail avec prestations de nuit )

\*droits équivalents ( Article 19 CCT 46 )

Les travailleurs occupés dans des régimes de travail en équipes ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de :

- représentation et participation syndicale ;
- formation générale et professionnelle ;
- hygiène, sécurité et soins médicaux ;
- infrastructures sociales.

Lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale doit être garantie compte tenu du régime de travail.

Points d'attention relatif au **bien-être** des travailleurs en travail posté –travail de nuit

(Articles 3,4 ,5,6,7 et 8 de l'Arrêté royal du 16 juillet 2004 –transposition de la directive européenne 93/104/CE)

L'employeur doit faire une analyse des risques de tout travail de nuit et travail posté, afin de pouvoir reconnaître les activités comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales pour le travailleur, par exemple les causes et le degré de la diminution de vigilance du travailleur et les causes et degré de l'augmentation de l'activation biologique.

Une liste indicative : travail avec substances comme solvants, travaux monotones ou qui demandent une attention accrue comme un gardien , personnel soignant, travail demandant des efforts importants, travaux en ambiance froide ou chaude ( excessivement) .

Si les résultats montrent des risques (d'autres que les risques inhérents au travail posté ou de nuit) l'employeur doit prendre des mesures pour assurer une surveillance de santé axée sur ces risques (évaluation de santé périodique tous les 3 ans ou tous les ans si le cppt le demande) , aménager les postes de travail au niveau ergonomique,

Réduire les risques inhérents au travail posté et travail de nuit au niveau plus bas possible.

Le comité ppt doit donner son avis préalable sur les mesures à prendre par l'employeur, et font partie du plan global de prévention.

Les services de prévention et de protection au travail doivent être suffisamment disponibles pour les travailleurs postés et de nuit ( conseiller en prévention, service premiers soins, accès aux urgences,...)

L'employeur doit informer ses travailleurs des risques inhérents et les risques particuliers ou les tensions physiques ou mentales , du travail posté , de nuit , il doit les informer sur les mesures prises, sur la disponibilité des services de prévention et protection au travail.

\*\*\*\*\*

