

1

Annexe : aperçu des éléments liés au temps de travail pour tous les membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale (contractuels, stagiaires, statutaires et mandataires).

	Modalités	Dérogations possibles ?	Remarques	Base légale Base réglementaire
Durée du travail	Le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur	--	Les notions « durée du travail » et « temps de travail » sont synonymes pour l'application de la loi sur le temps de travail.	Loi sur le temps de travail, art. 8, § 1er, 2 ^e alinéa
Temps de travail minimum/jour	Pas de temps de travail quotidien minimum	--	--	--
Temps de travail maximum/jour	11 heures	oui	Repos compensatoire équivalent dans le courant des quatorze jours suivants.	Loi sur le temps de travail, art. 5, § 3 et § 4
Temps de travail maximum/semaine	50 heures	oui	Congé de récupération au cours de la période de référence de quatre mois.	Loi sur le temps de travail, art. 8, § 2 et § 3
Temps de travail hebdomadaire moyen	38 heures à respecter au cours d'une période de référence de quatre mois Toutes les périodes (congé annuel de vacances, congé de maladie, jours fériés, etc.) qui sont assimilées à une activité de service en ce qui concerne les statutaires ou qui entraînent une suspension du contrat de travail pour les contractuels sont prises en compte pour le calcul du temps de travail hebdomadaire moyen, à l'exception de la disponibilité pour maladie, du congé pour mission (s'il n'est pas reconnu comme étant d'intérêt général), de l'absence de longue durée pour raisons personnelles et des prestations réduites pour convenances personnelles.	La période de référence de 4 mois ne peut pas être prolongée.	Il est important de définir quand la période de référence commence et se termine. La loi sur le temps de travail ne comprend pas de dispositions particulières sur la définition de cette période. L'autorité employeuse peut donc choisir elle-même entre la répartition d'une année en 3 blocs de 4 mois, un système de périodes glissantes ou une combinaison des deux systèmes. Semaine = série de sept jours consécutifs qui commence le lundi.	Loi sur le temps de travail, art. 8, § 1er A.R. 19.11.1998, art. 6
Temps de repos minimum/jour	11 heures de repos consécutives au cours de chaque période de 24 heures, entre la cessation et la reprise du travail.	oui	--	Loi sur le temps de travail, art. 5, § 1er et § 2

2

	Modalités	Dérogations possibles ?	Remarques	Base légale Base réglementaire
Temps de repos minimum/semaine	35 heures consécutives au cours de chaque période de 7 jours	oui	Repos compensatoire équivalent dans le courant des quatorze jours suivants.	Loi sur le temps de travail, art. 7, §3 et §4
Pauses	Droit à une demi-heure de pause si temps de travail quotidien > 6 heures	oui	En cas de dérogations, des mesures particulières de protection en faveur des travailleurs sont prises par le Roi.	Loi sur le temps de travail, art. 6
Repos compensatoire	Repos compensatoire en cas de dépassement du temps de travail hebdomadaire moyen, au cours de la période de référence de quatre mois (14 jours en cas de dépassement de la limite journalière maximale + à remplacer exceptionnellement par une compensation financière).	--	--	Loi sur le temps de travail, art. 8, § 3
Sursalaire (°)	Remplacement du repos compensatoire par une « compensation financière » uniquement en cas de circonstances imprévisibles nécessitant des mesures urgentes et moyennant l'accord du travailleur = 1/1976 ^{ème} de la rémunération annuelle brute (pour le calcul du mois pendant lequel les prestations sont effectuées)	--	--	Loi sur le temps de travail, art. 8, § 3, 2 ^e alinéa A.R. 13.07.2017, art. 53-55
Service de garde Allocation de garde	Il existe une vaste jurisprudence (européenne) en matière de temps de travail et de services de garde : (1) Service de garde sur le lieu de travail = durée du travail (2) Service de garde à domicile = il ne s'agit pas de durée du travail sauf si le travailleur ne peut plus disposer lui-même de son temps libre (3) Prestations effectivement fournies pendant le service de garde à domicile = durée du travail = une allocation forfaitaire en cas de service de garde	--	Allocation de garde = applicable aux statutaires, stagiaires et contractuels Une allocation de garde est octroyée au membre du personnel qui assure un service de garde active ou passive. service de garde passive = l'obligation pour un membre du personnel d'être joignable et disponible en dehors de ses heures de service sans devoir toutefois se déplacer.	A.R. 13.07.2017, art. 42-48

3

	Modalités	Dérogations possibles ?	Remarques	Base légale Base réglementaire												
	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">en semaine</th> </tr> <tr> <td>20,00 euros</td> <td>garde passive</td> </tr> <tr> <td>30,00 euros</td> <td>garde active</td> </tr> <tr> <th colspan="2">le week-end</th> </tr> <tr> <td>35,00 euros</td> <td>garde passive</td> </tr> <tr> <td>50,00 euros</td> <td>garde active</td> </tr> </table>	en semaine		20,00 euros	garde passive	30,00 euros	garde active	le week-end		35,00 euros	garde passive	50,00 euros	garde active		<p>service de garde active = l'obligation pour un membre du personnel d'être non seulement joignable et disponible en dehors de ses heures de service, mais aussi de pouvoir déplacer.</p> <p>période de garde de semaine = la période continue ou discontinue, d'une durée minimum de 15 heures et d'une durée maximum de 24 heures, du lundi au vendredi.</p> <p>période de garde du week-end = la période continue ou discontinue, d'une durée minimum de 15 heures et d'une durée maximum de 24 heures, qui se déroule en tout ou en partie sur un samedi, un dimanche ou un jour férié.</p>	
en semaine																
20,00 euros	garde passive															
30,00 euros	garde active															
le week-end																
35,00 euros	garde passive															
50,00 euros	garde active															
Travail de nuit Prestation de nuit	Interdit - Par travail de nuit, on entend le travail effectué entre 20h et 6h. L'horaire de travail journalier des travailleurs doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet avec un minimum de six heures. Il ne peut néanmoins excéder huit heures par période de vingt-quatre heures.	oui	Mesures d'accompagnement. Voir également ci-dessous les rubriques « protection de la maternité / jeunes travailleurs - travail de nuit »	Loi sur le temps de travail, art. 10-21												
Congé annuel de vacances	Nombre défini sur l'année en cours et en fonction de l'âge (min. 26 jours ouvrables et max. 33 jours ouvrables) ; sur la base des prestations. À prendre dans l'année. Le membre du personnel reçoit un traitement et un pécule de vacances pour les jours de vacances ; les jours de vacances	--	Transfert éventuel à l'année suivante (transfert plus large en cas d'absence pour cause de maladie) et possibilité d'épargne carrière jours ouvrables = les jours où le membre du personnel est tenu de travailler en	Loi sur le temps de travail, art. 9 A.R. 19.11.1998, art. 2, § 1er, 2° et 3° et art. 10-13 A.R. 13.07.2017, art. 13-15 (pécule de vacances) et art. 22 (allocation compensatoire)												

4

	Modalités	Dérogations possibles ?	Remarques	Base légale Base réglementaire
	non pris ne peuvent être remplacés par une indemnité financière qu'à la fin de la relation de travail.		vertu du règlement de travail qui lui est imposé ; un jour ouvrable = 7h36 (semaine de travail de 38 heures) ou 7h12 (semaine de travail de 36 heures)	
Prestation de samedi	Pas interdit – la loi sur le temps de travail ne prévoit pas de droit au repos compensatoire pour une prestation de samedi étant donné que le samedi est considéré comme un jour ouvrable ; une allocation pour prestations irrégulières est toutefois possible. = 50 % de 1/1976 ^{ème} de la rémunération annuelle brute (pour le calcul du mois pendant lequel les prestations sont effectuées) OU le membre du personnel peut opter pour un repos compensatoire = 150 % du temps presté.	--	Allocation pour prestations irrégulières = applicable aux statutaires, stagiaires et contractuels mais PAS aux membres du personnel travaillant par équipes successives (allocation exceptionnelle) ni aux membres du personnel dont l'horaire normal comprend des prestations de nuit, pendant des jours fériés ou le week-end.	A.R. 13.07.2017, art. 47-50
Travail dominical Prestation de dimanche	Interdit par la loi sur le temps de travail – prestations de dimanche entre 0 heure et 24 heures ; repos compensatoire équivalent dans les 14 jours qui suivent le dimanche ; ne doit pas être rémunéré (jour supplémentaire de dispense de service non rémunéré) mais bien une possibilité d'allocation pour prestations irrégulières. = 1 /1976 ^{ème} de la rémunération annuelle brute (pour le calcul du mois pendant lequel les prestations sont effectuées) OU le membre du personnel peut opter pour un repos compensatoire = 200 % du temps presté.	oui	mais PAS aux membres du personnel travaillant lors de jours de compensation et de pont. Le fonctionnaire dirigeant ou son délégué décide de l'organisation des prestations en dehors des horaires ordinaires de travail et y désigne ou y fait désigner, sur une base volontaire, des membres du personnel.	Loi sur le temps de travail, art. 7 A.R. 13.07.2017, art. 47-50
Réglementation relative aux jours fériés Prestation de jour	10 jours fériés légaux et 3 réglementaires ; jours de compensation entre le 27 et le 31 décembre en remplacement d'un jour férié qui coïncidait avec un jour non ouvrable (samedi/dimanche) (si un membre du personnel	oui	Le télétravail ne donne pas droit à une allocation, sauf décision contraire.	A.R. 19.11.1998, art. 14 A.R. 13.07.2017, art. 47-50 Circulaire n° 476

5

	Modalités	Dérogations possibles ?	Remarques	Base légale Base réglementaire
férié	cesse définitivement ses fonctions avant la période située entre le 27 et le 31 décembre, il a droit à un certain nombre de jours de congé = nombre de jours fériés qui coïncident avec un jour non ouvrable durant la période pendant laquelle il était encore en service). Pas d'interdiction explicite du travail pendant un jour férié mais bien une possibilité d'allocation pour des prestations irrégulières. = 1 /1976 ^{ème} de la rémunération annuelle brute (pour le calcul du mois pendant lequel les prestations sont effectuées) OU le membre du personnel peut opter pour un repos compensatoire = 200 % du temps presté.			
Réglementation relative aux jours de pont Prestation de jour de pont	Depuis 2001, le ministre de la Fonction publique détermine chaque année les jours pour lesquels un jour de pont est accordé. Un repos compensatoire équivalent est prévu pour un membre du personnel qui doit travailler un jour de pont.	non	Pas de dispense de service de remplacement prévue pour un membre du personnel qui ne doit pas travailler un jour de pont (p. ex. jour libre en cas de travail à temps partiel).	Circulaire annuelle
Horaires	Pas d'interdiction d'appliquer des horaires fixes.			
	Pas d'interdiction d'appliquer des horaires variables.			
plage mobile	Les horaires flottants peuvent être adaptés. Le système d'horaires flottants a été instauré au sein de l'administration fédérale dans les années '70. Ce système a été expliqué dans un certain nombre de circulaires : <ul style="list-style-type: none"> • n° 80 du 27 avril 1978. - Prestations du personnel. Instauration du système dit « Horaire variable » ; • n° 120 du 31 octobre 1979. - Instauration de la semaine de travail de 38h ; • n° 133 du 22 février 1980. - Prestations du personnel. Instauration de l'« horaire variable » ; • n° 231 du 24 août 1983. - Horaire variable. - Récupération de crédit de prestations pour les agents travaillant à temps partiel. Certaines parties de ces circulaires ont entre-temps été remplacées par d'autres dispositions légales et réglementaires plus récentes, telles que la loi sur le temps de travail et l'arrêté royal du 19 novembre 1998.			

6

	Modalités	Dérogations possibles ?	Remarques	Base légale Base réglementaire
Équipes successives	<p>Pas interdit</p> <p>= allocation par heure de prestation, égale à un pourcentage de 1/1976^{ème} de la rémunération annuelle brute prise comme base du calcul de la rémunération du mois pendant lequel le travail par équipes successives a été effectué.</p> <p>→ 10 % lorsque le membre du personnel travaille uniquement la semaine sans effectuer de travail entre vingt-deux heures et six heures ;</p> <p>→ 15 % lorsque le membre du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travaille la semaine et le week-end sans effectuer de travail entre vingt-deux heures et six heures ; - travaille la semaine, également entre vingt-deux heures et six heures, sans effectuer de travail le week-end ; <p>→ 20 % lorsque le membre du personnel travaille la semaine, le week-end et entre vingt-deux heures et six heures ;</p> <p>→ 25 % lorsque le membre du personnel travaille uniquement le week-end et entre vingt-deux heures et six heures, ou l'un des deux seulement. Toutefois, des prestations effectuées de vingt à vingt-deux heures ou de six à huit heures peuvent être prises en compte, n'importe quel jour, si elles n'excèdent pas 25 % du total de la prestation.</p>	--	<p>travail par équipes successives = un mode d'organisation du travail selon lequel les travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours et de semaines.</p>	A.R. 13.07.2017, art. 51-52
Horaires de travail flexibles	<p>À la fin de chaque période d'interruption de la carrière pour congé parental et congé parental non rémunéré, chaque membre du personnel peut demander un aménagement de son horaire de travail (p. ex. une heure de début ou de fin différente).</p>	--	--	A.R. 19.11.1998, art. 35bis
Télétravail et travail en bureau satellite	<p>Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite gèrent l'organisation de leur travail dans le respect de la loi sur le</p>	non	--	A.R. du 22.11.2006, art. 5, § 4 et art. 6, § 3

7

	Modalités	Dérogations possibles ?	Remarques	Base légale Base réglementaire
	temps de travail. Le télétravail est plafonné à 3/5 du régime de travail du membre du personnel. Le télétravail et le travail en bureau satellite ne peuvent jamais occuper ensemble la totalité du régime de travail du membre du personnel.			A.R. 13.07.2017, art. 96
Travail à temps partiel (*)	Pour toutes les formes de travail à temps partiel (semaine de quatre jours, travail à mi-temps, interruption de carrière, prestations réduites pour convenances personnelles), une manière uniforme de fixer le calendrier de travail et de l'adapter de manière temporaire et définitive est prévue.	--	--	A.R. 19.11.1998, art. 8bis A.R. 20.09.2012, art. 4, § 2 Art. 9, § 2
Congés et absences (*)	Le membre du personnel ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable un congé ou une dispense de service (principe général).	--	--	A.R. 19.11.1998, art. 3 Loi 19.07.2012 + A.R. 20.09.2012
Jeunes travailleurs	Obligations plus strictes - Temps pendant lequel le jeune travailleur est à la disposition d'un ou de plusieurs employeurs. Limitation à 8h/jour et 40h/semaine. - La prestation de travail supplémentaire doit rester exceptionnelle et une série de formalités strictes sont prévues.	--	Le temps de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs doit être compilé afin de vérifier si les limites quotidiennes et/ou hebdomadaires de la durée du travail ont été dépassées.	Loi sur le travail, art. 30, 3° et 31
Repos	Obligations plus strictes - 12 heures de repos successif entre la fin et la reprise du travail et jour de repos supplémentaire qui suit ou précède immédiatement le dimanche (= interruption hebdomadaire de 48h).	non	--	Loi sur le travail, art. 32
Pauses	Obligations plus strictes - une demi-heure de pause lorsque le temps de travail excède 4,5 heures - une heure de pause lorsque le temps de travail excède 6 heures (y compris une demi-heure de pause continue)	--	--	Loi sur le travail, art. 34
Travail	Interdiction de travailler le dimanche, un jour férié et le jour	--	--	Loi sur le travail, art. 32

8

	Modalités	Dérogations possibles ?	Remarques	Base légale Base réglementaire
dominica I	de repos supplémentaire.			
	Interdiction du travail de nuit (= 20h-6h ; à partir de 16 ans entre soit 22h et 6h, soit 23h et 7h en cas de travail en équipe et travail en continu)	--	--	Loi sur le travail, art. 34bis
Protection de la maternité	Les travailleuses enceintes ne peuvent pas être tenues d'accomplir un travail de nuit - c'est-à-dire un travail entre 20h et 6h.	--	--	Loi sur le travail, art. 43, § 1er Loi sur le temps de travail, art. 18
	En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins statutaires ne peuvent pas prêter d'heures supplémentaires (heures au-delà de 38 heures par semaine).	--	--	Loi sur le travail, art. 44 A.R. 19.11.1998, art. 29
Pause d'allaitement	Droit à une ou des pauses d'une demi-heure pour allaiter l'enfant au lait maternel ou tirer son lait : 4 heures ou plus = 1 pause et 7,5 heures ou plus = 2 pauses.	--	Pauses = temps de travail effectif.	A.R. 19.11.1998, art. 33ter
	Un membre du personnel ne peut être contacté en dehors des heures de travail normales que pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou s'il est désigné dans le cadre d'un service de garde. Le membre du personnel ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou s'il ne lit pas de messages liés au travail en dehors de ses heures de travail normales.	--	--	A.R. 02.10.1937, art. 7bis, § 1er

(°) « Sursalaire » est un concept qui trouve son origine dans l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et qui signifie « rémunération du travail supplémentaire ».

(*) Un aperçu des systèmes de congé et des systèmes de travail à temps partiel pour les statutaires, stagiaires et contractuels est disponible via fedweb.belgium.be. Cet aperçu est adapté lors de toute modification du régime de congés.

LÉGENDE DU TABLEAU	
Loi sur le travail	Loi sur le travail du 16 mars 1971
Loi sur le temps de travail	Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public
Loi 19.07.2012	Loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public
A.R. 02.10.1937	Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le Statut des agents de l'Etat
A.R. 19.11.1998	Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat
A.R. 22.11.2006	Arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative
A.R. 20.09.2012	Arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public
A.R. 13.07.2017	Arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale