

**40 ans d'applications de la loi  
du 16 mars 1971 sur le travail**

**LE PERSONNEL DE DIRECTION OU DE  
CONFIANCE, UNE FORMULE  
MAGIQUE ?**

**JOYN**  
*Team Lawyering*

# INTRODUCTION ET PLAN

- Rappel des dispositions légales applicables et champs d'application *rationae materiae* et *rationae personae* ;
- Que revêtent les notions de personnel de direction ou de confiance ?
- Les principes d'interprétation suivis par la jurisprudence ;
- L'incidence du Droit européen ;
- Les conséquences de l'appartenance au personnel de direction ou de confiance (la question du droit au paiement des heures supplémentaires) ;
- Conclusion.



LE CHAMP D'APPLICATION MATÉRIEL ET LE  
CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL

## CHAMP D'APPLICATION MATÉRIEL

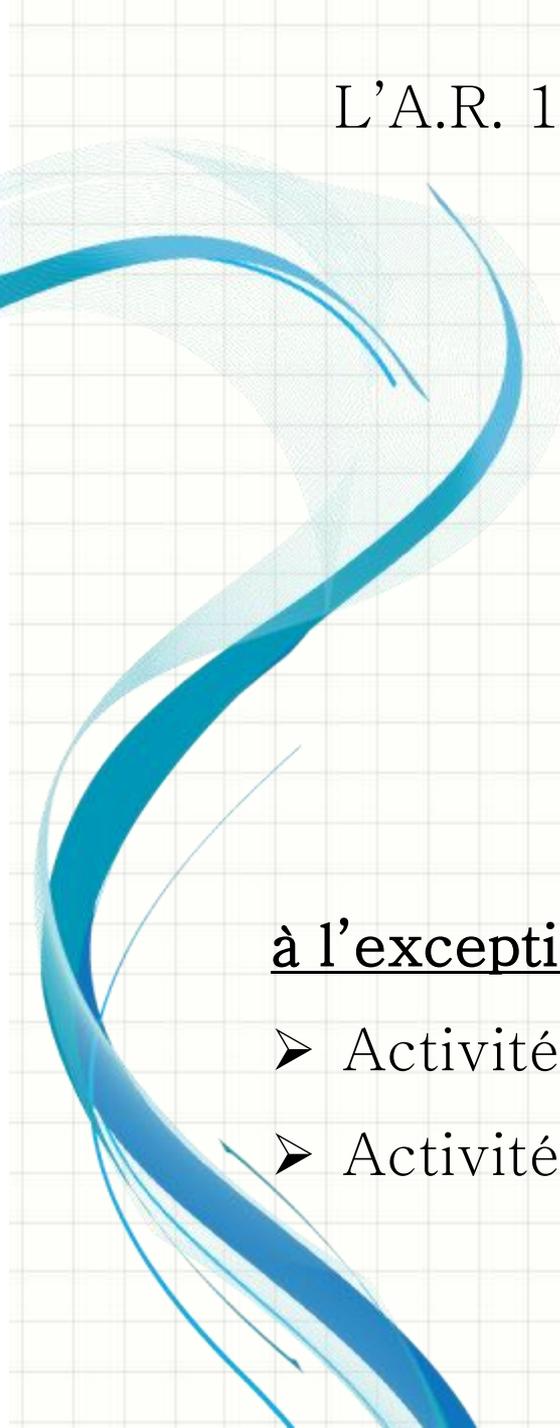
Loi 16/03/71 – Art. 3, § 3

→ les dispositions de la loi relatives :

- à la durée du travail;
- au travail de nuit;
- au respect des horaires de travail;
- aux intervalles de repos.

→ ne sont pas applicables aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance

Exception : le travail du dimanche.

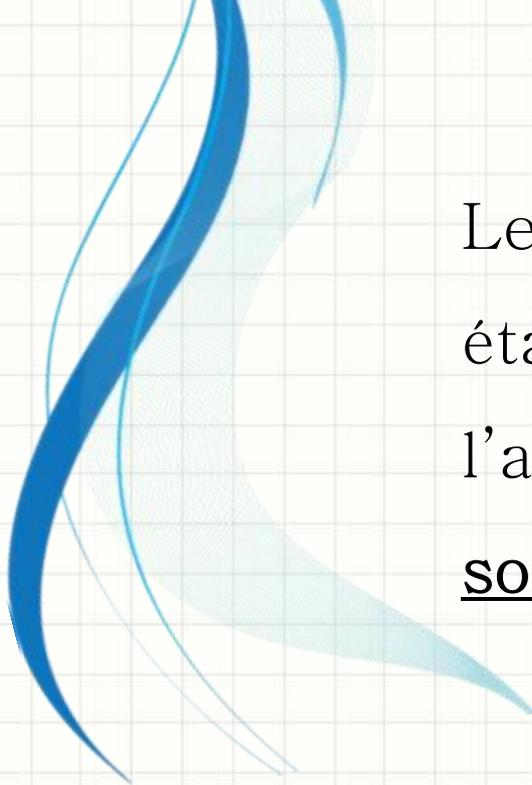


L'A.R. 10/02/65 désigne ces personnes « dans les secteurs privés de l'économie nationale ».

Champ d'application plus étroit que la Loi 16/03/71 qui exclut les travailleurs du secteur public

à l'exception des établissements publics :

- Activité commerciale ou industrielle;
- Activité de soins, prophylaxie ou hygiène.



Les travailleurs occupés au sein de ces établissements publics tombent sous l'application soit d'un A.R. spécifique soit en l'absence d'A.R. demeurent soumis à la loi, peu importe la nature du poste.

Problème : différence de traitement.

## CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL :

Personnes investies d'un poste:

- de direction
- OU
- de confiance

dans tous les secteurs

dans certains secteurs  
particuliers énumérés de  
manière limitative \* mines

Cass. 29 mars 2010

\* horeca

\* ...



La **liste** est **limitative**. Il s'agit d'une dérogation au régime général.

On ne peut l'étendre conventionnellement

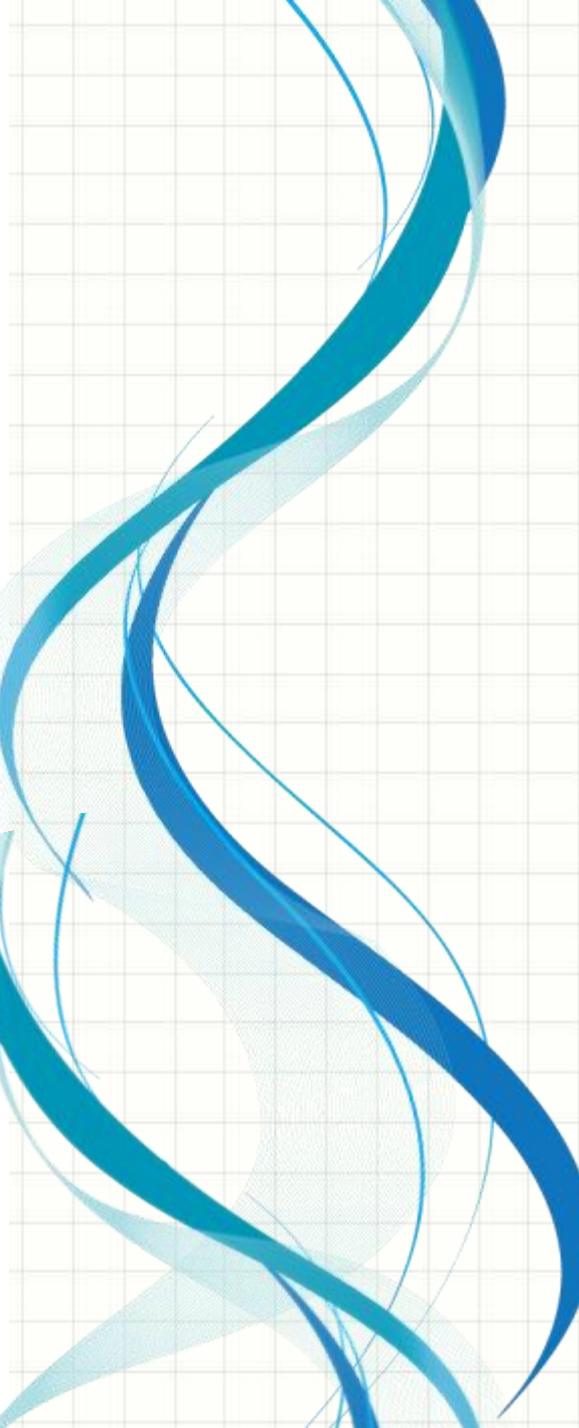
⇒ Loi du 16 mars 1971 est d'ordre public

On ne peut la restreindre conventionnellement

⇒ Cass. 10 janvier 2000 (note critique J.R. RAUWS)

Intérêt d'une clause contractuelle ?

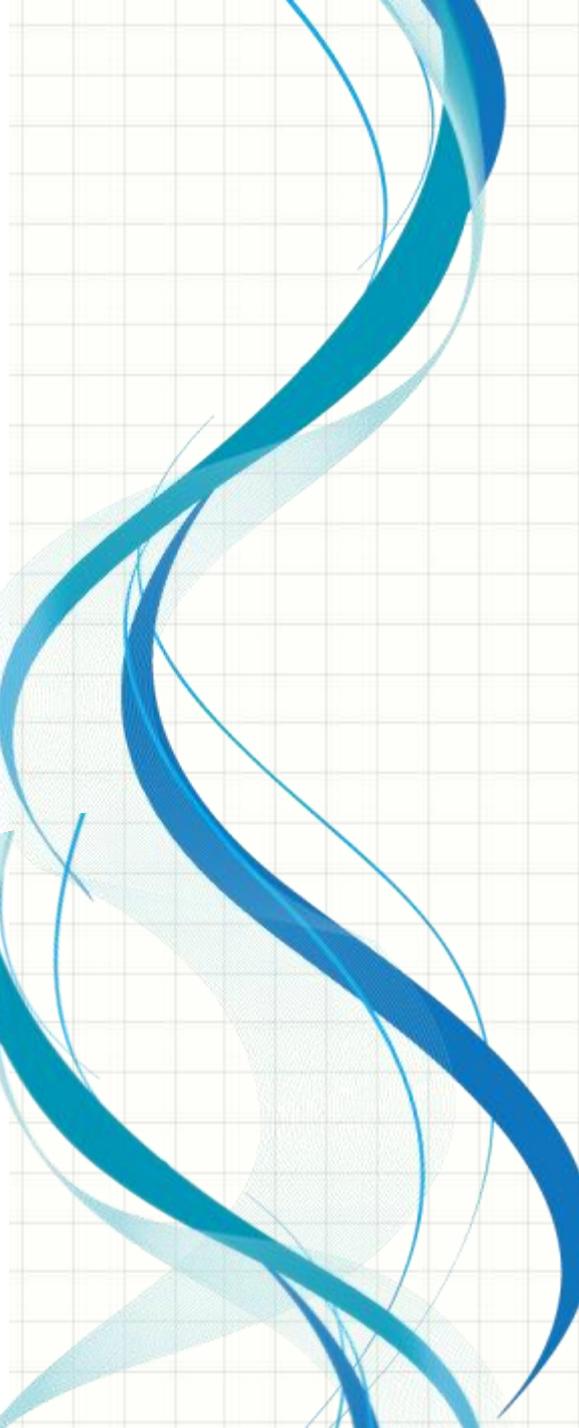
Silence prolongé ne vaut pas renonciation à invoquer une loi d'ordre public.



## Le personnel de direction:

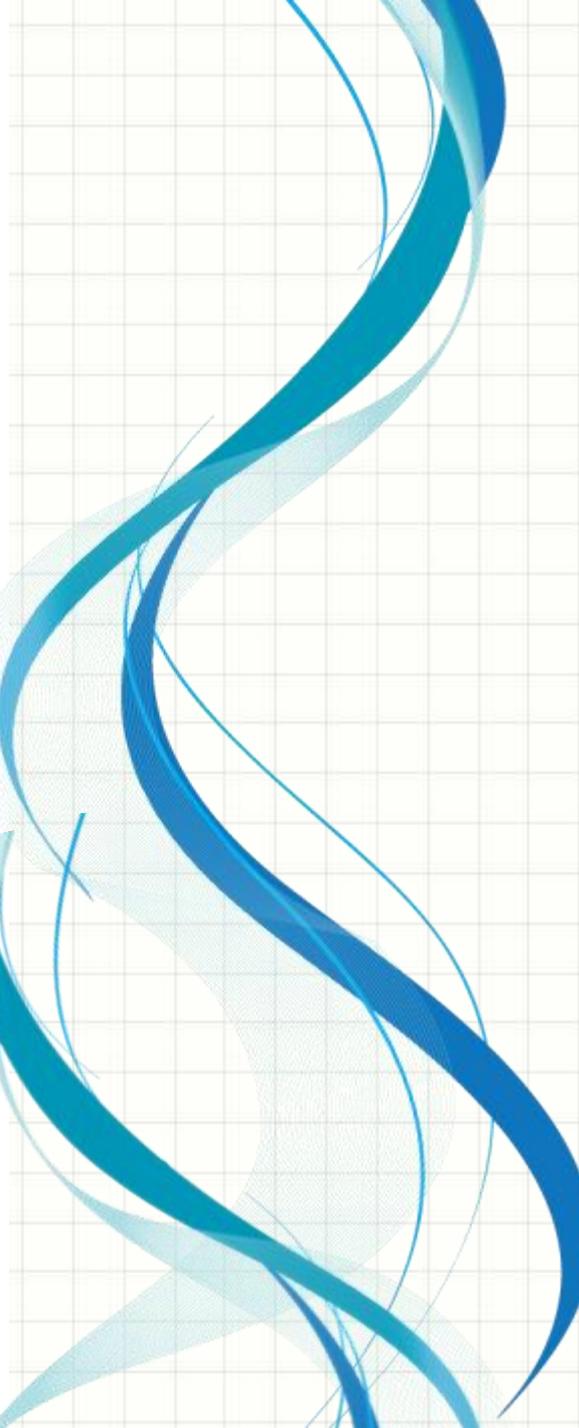
- \* Les directeurs, sous-directeurs et les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise.

- \* Les personnes pouvant sous leur responsabilité engager l'entreprise vis-à-vis des tiers.



\* Les gérants (qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité).

- Le titre importe peu ;
- Valeur d'une définition sectorielle de cette fonction ?
- Problématique des co-gérants.



## Le personnel de confiance:

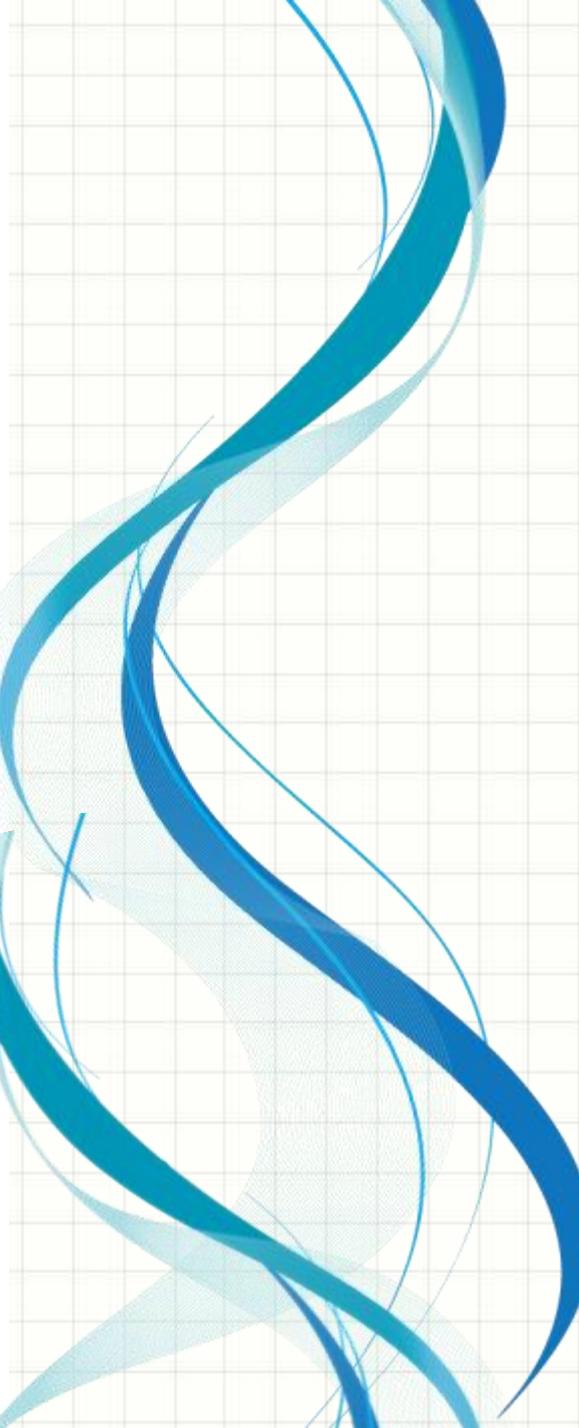
- L'ensemble des autres postes qui sont repris dans l'A.R. (énumérés limitativement)
- C.T. BXL, 16 juin 2008 : La confiance est nécessaire pour chaque fonction.

### \* Traits communs aux postes de confiance

→ personnes pouvant être amenées à demeurer à disposition de leur employeur en dehors des horaires normaux de travail en raison du fait :

- qu'elles sont attachées au service du personnel de direction ;

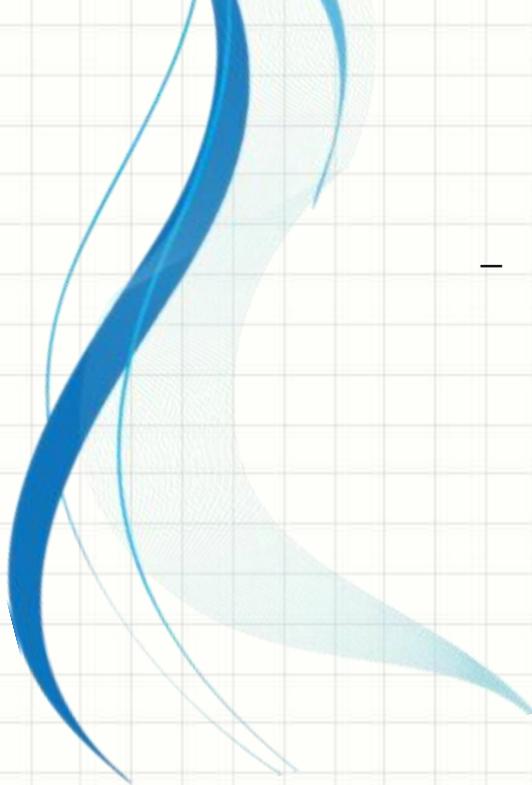
Exemple : Les secrétaires particuliers et sténodactylographes attachés au service de l'employeur, du directeur ou du sous-directeur

- 
- que leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs ou à la sécurité du fonctionnement de l'entreprise ;

Exemple : Les ingénieurs et membres du personnel technique dans la mesure où leur présence est nécessaire pour assurer la sécurité des travailleurs et la sécurité du fonctionnement de l'entreprise ;

- qu'elles sont amenées à exercer des missions de contrôle ou d'inspection en dehors des heures normales de travail ;

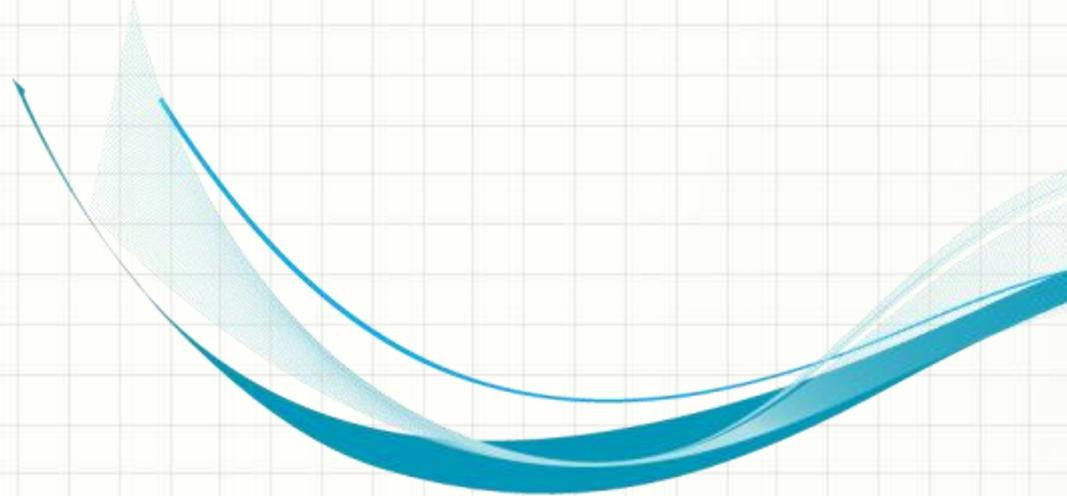
Exemple : Les personnes chargées de missions de surveillance qui doivent être exercées en tout ou en partie en dehors des heures de travail ;

- 
- qu'elles sont amenées à exercer une autorité, une responsabilité ou une surveillance sur un service ou sur une entité.

Exemple : les chefs de fabrication, chefs d'atelier, ...

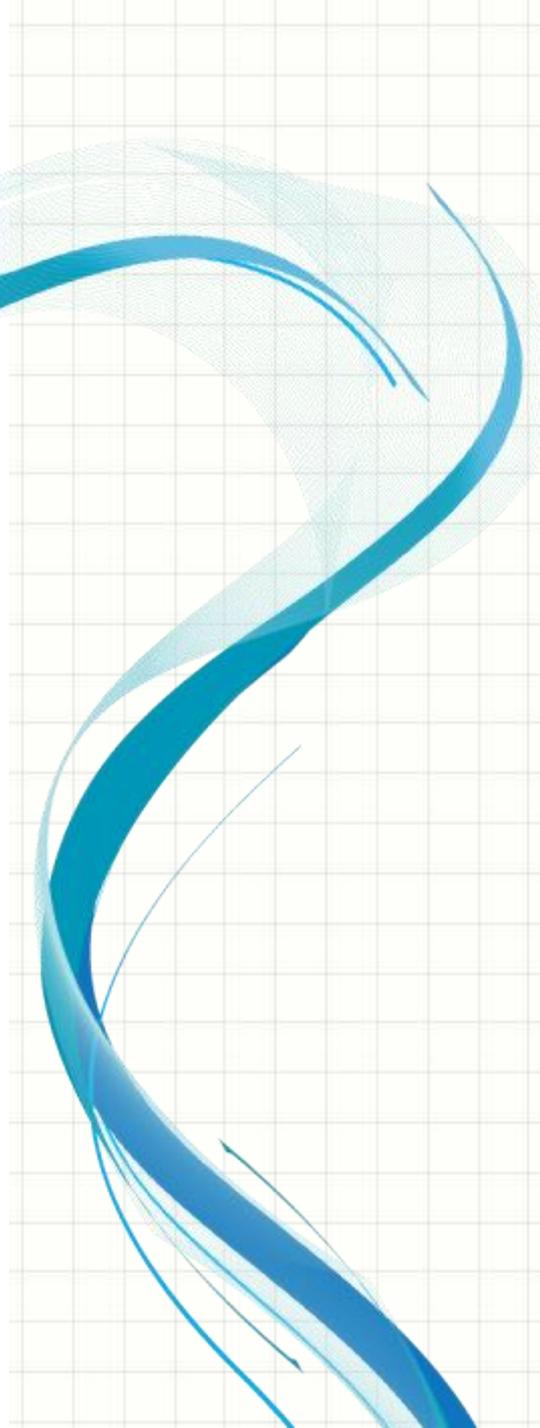


Les principes d'interprétation suivis par la jurisprudence:



Conciliation de deux principes  
d'interprétation :

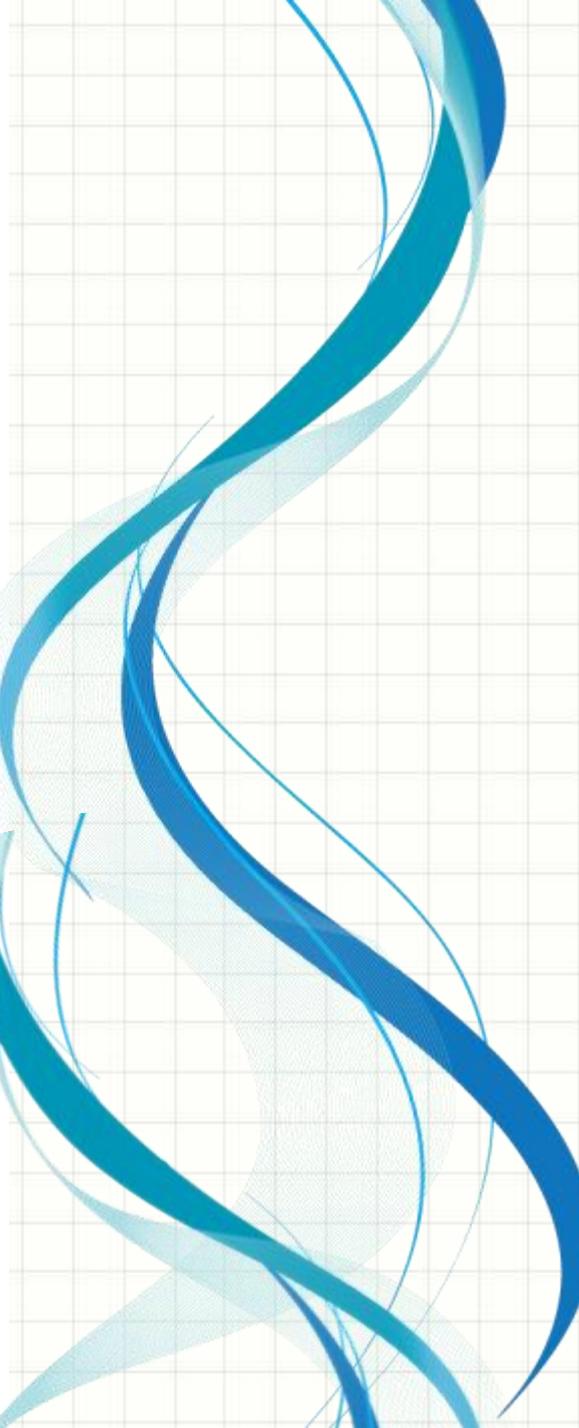
L'interprétation restrictive  
&  
L'interprétation évolutive



## L'interprétation restrictive:

- \* Les exceptions à la règle générale doivent être interprétées strictement;
- \* Les dispositions d'exception ne peuvent être étendues par analogie ;

*L'arrêté royal **déroge** au régime général de la durée du travail, il doit donc être interprété strictement (En outre, la loi du 16 mars 1971 est d'ordre public et elle et ses arrêtés d'exécution sont sanctionnés pénalement).*

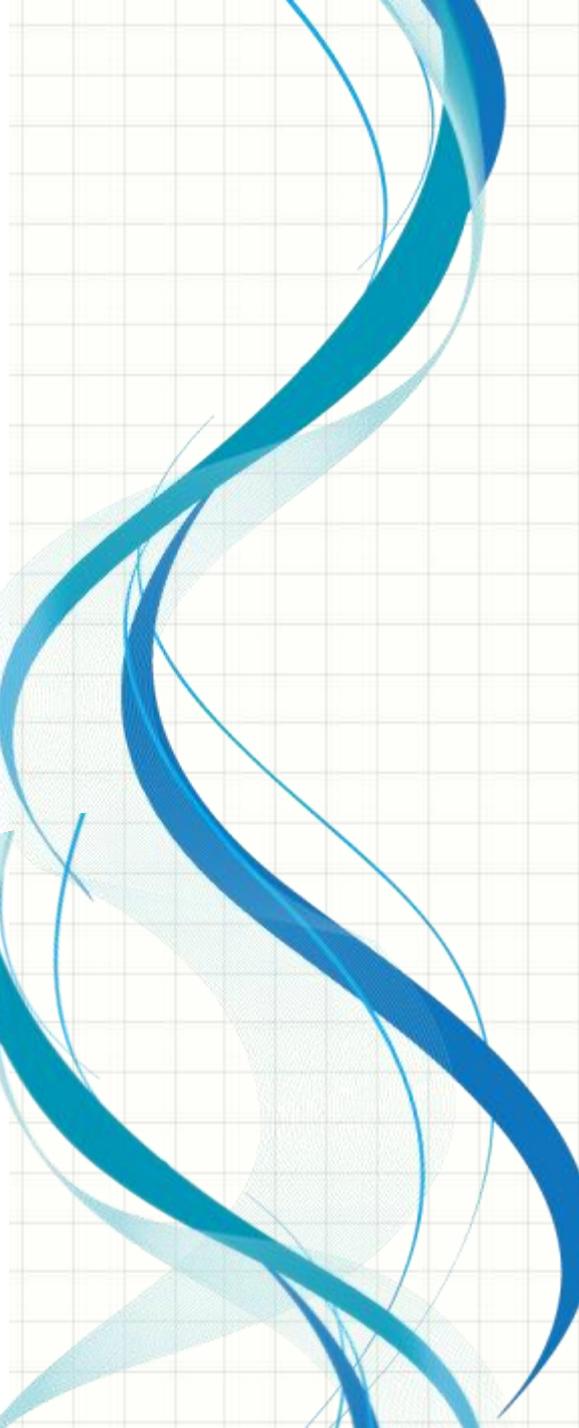


## L'interprétation évolutive:

L'arrêté royal n'a pas été adapté à l'évolution du travail, de l'organisation du travail, ...

Il faut donner un sens à un texte même suranné.

L'interprétation d'un texte doit tenir compte de l'évolution du monde du travail.

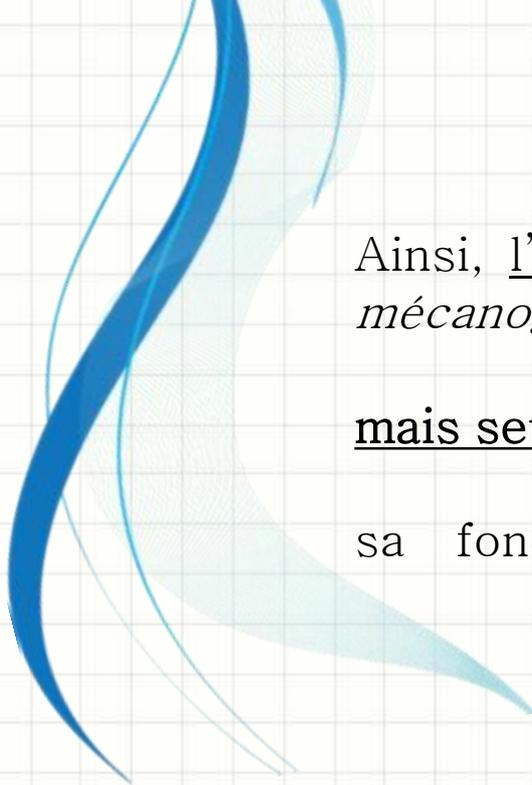


Ces deux principes d'interprétation sont tout à fait conciliables:

→ Non une interprétation large et générale de la notion de « personnel de direction ou de confiance » sans égard à la liste établie par le Roi.

→ Mais bien une interprétation actuelle des fonctions visées/contenues dans l'arrêté royal au regard des prérogatives de celles-ci et non de leur titre précis.

*« l'interprétation d'un texte ne peut avoir pour effet de le vider de son contenu ou de le modifier profondément » (C.T. BXL 31/03/93).*



Ainsi, l'informaticien peut être assimilé au « *Chef de la mécanographie* »

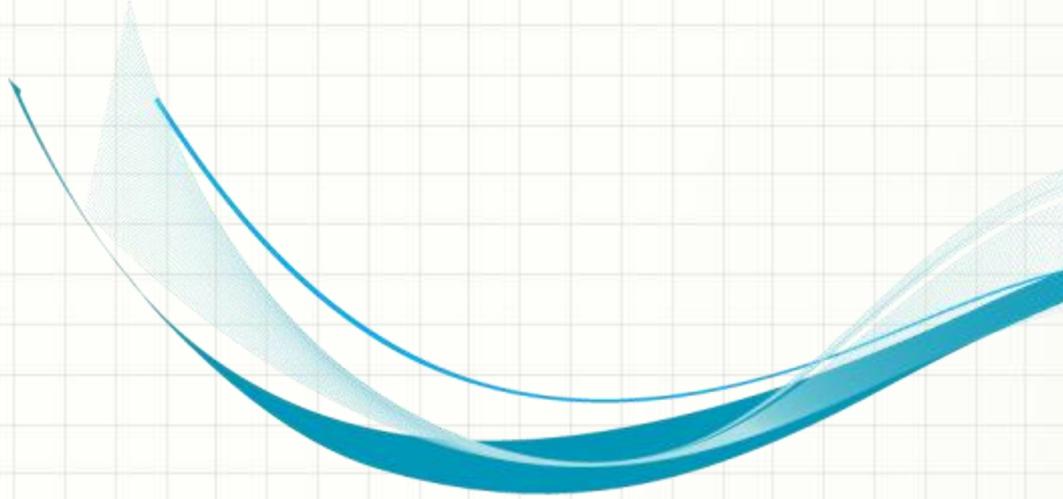
mais seulement si :

sa fonction comporte « *une autorité sur et une surveillance couvrant un ensemble de personnes et de machines* » (A.R. 10/02/65 – Art. 2, I, pt. 11).



## L'incidence du droit européen:

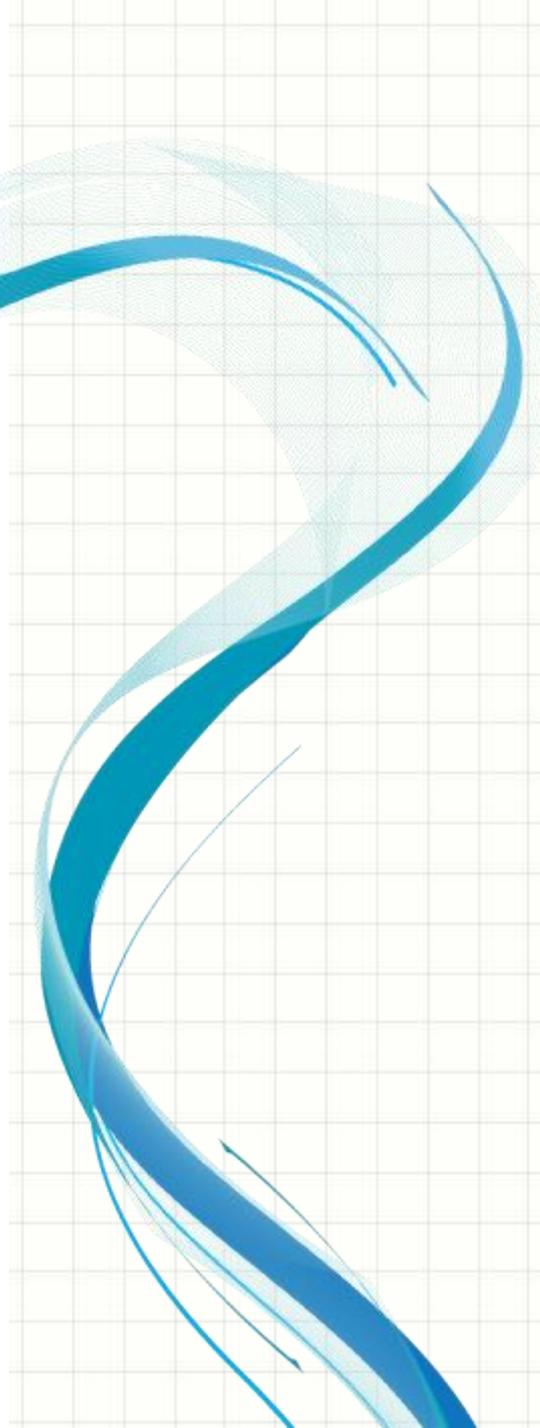
La directive 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail



La directive 2003/88/CE est mise en œuvre par la loi du 16 mars 1971 comme l'arrêté royal du 10 février 1965.

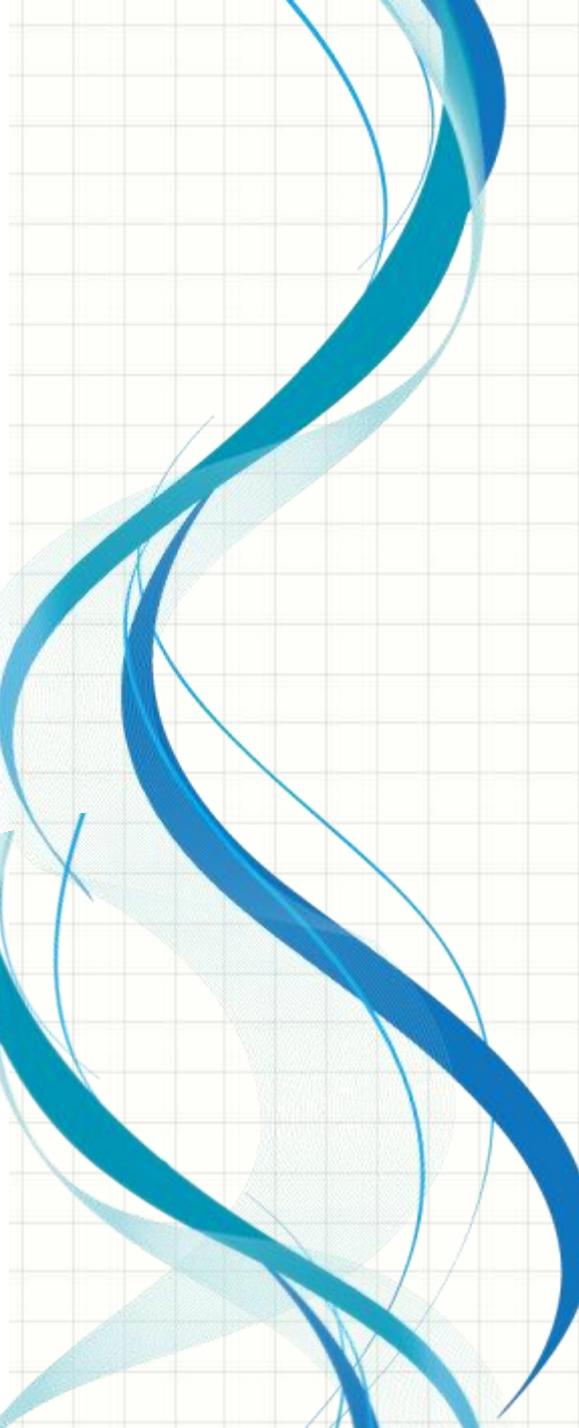
PRINCIPE D'INTERPRÉTATION CONFORME À LA DIRECTIVE.

(Principe applicable aux dispositions postérieures ou antérieures à la directive).



La directive 2003/88/CE a pour objectif  
« l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de  
la santé des travailleurs ».

Elle fixe des prescriptions minimales de sécurité  
et de santé en matière d'aménagement du temps  
de travail.

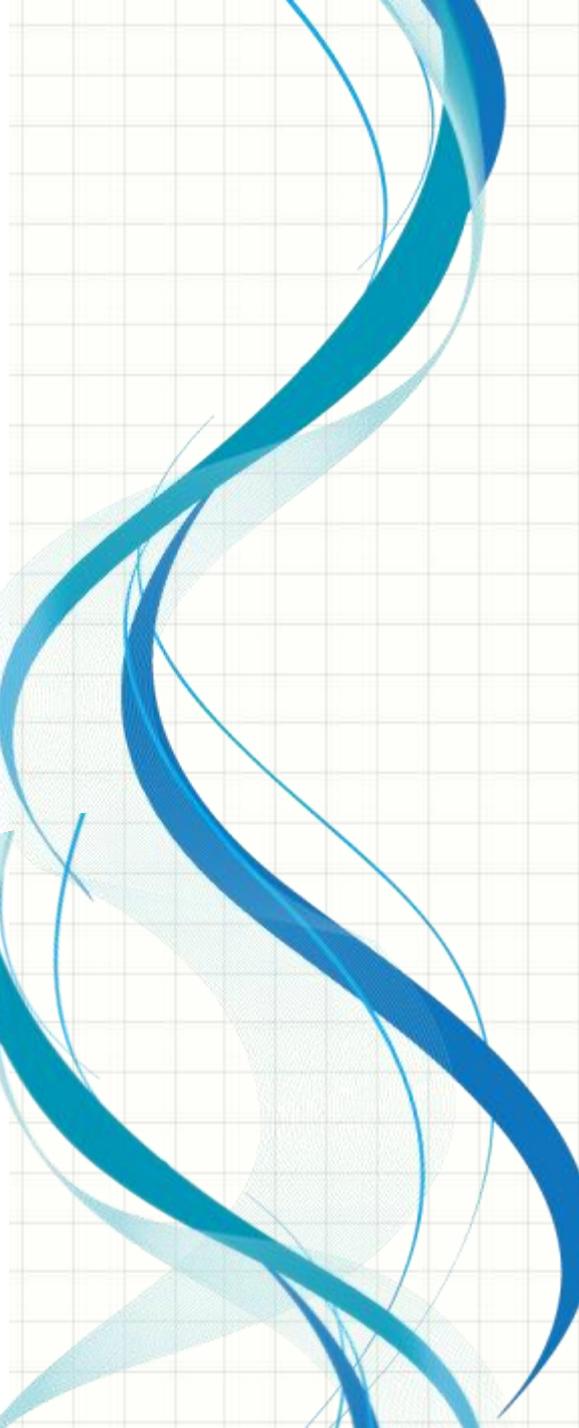


Dérogations possibles à la durée hebdomadaire de travail maximale, aux périodes minimales de repos et de congé et à la durée du travail de nuit (art. 3 à 6, 8 et 16).

*Lorsque* – Art. 17 Directive 2003/88/CE – :

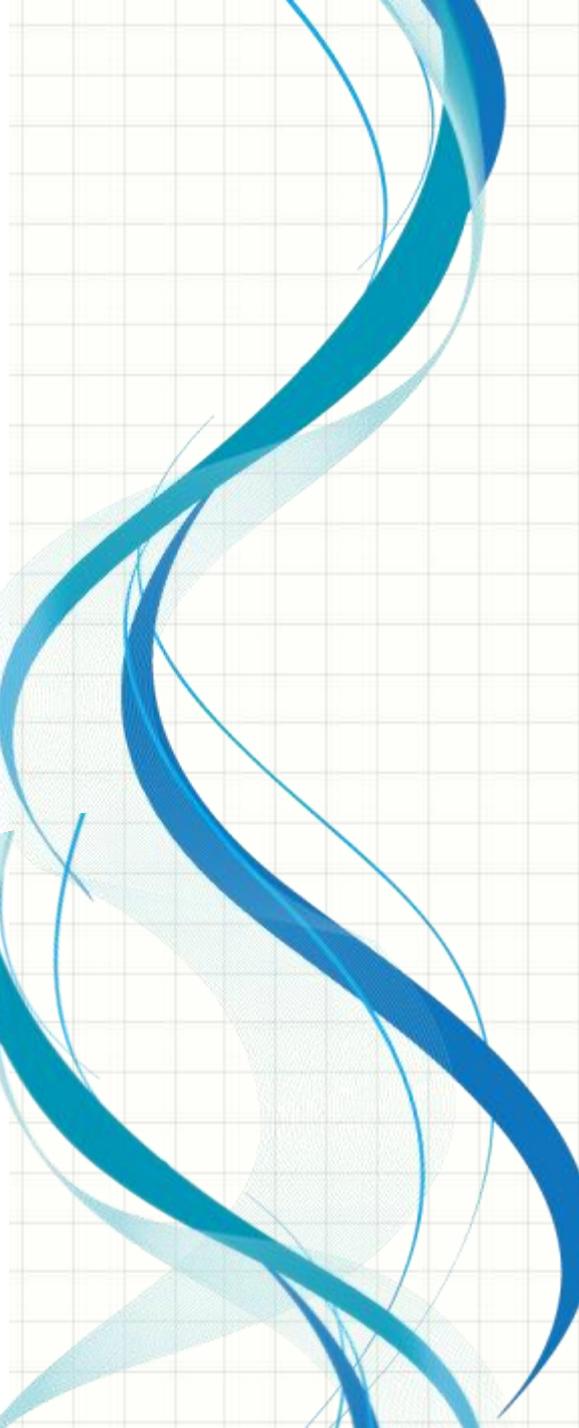
« la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :

a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ».



Le personnel de direction ou les cadres dirigeants et autres travailleurs :

→ Nécessité d'un pouvoir de décision autonome.



## Le personnel de confiance :

→ Pas d'exigence d'un pouvoir de décision autonome (Rappel : Cass. 29 mars 2010).

La notion de personnel de confiance n'est pas contenue dans la directive !

Il faut donc se référer au critère général de l'article 17 de la directive :

*« Lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité générale n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes ».*



Le personnel de confiance peut donc rentrer dans les dérogations permises à la directive si le critère général de l'article 17 est respecté.

C'est donc à la lumière de ce critère qu'il convient d'interpréter ce qu'il y a lieu d'entendre par personne investie d'un poste de confiance, au sens de l'arrêté royal et non pas par référence à un pouvoir de décision autonome, lequel est réservé à une personne investie d'un poste de direction.

NB: Critère large, mais d'interprétation stricte (C.J.U.E. *Jaeger*).

NB: L'article 17 prévoit d'autres possibilité de dérogation à la directive.



Pour mémoire:

Art. 2, § 1<sup>er</sup> de la Charte Sociale Européenne :

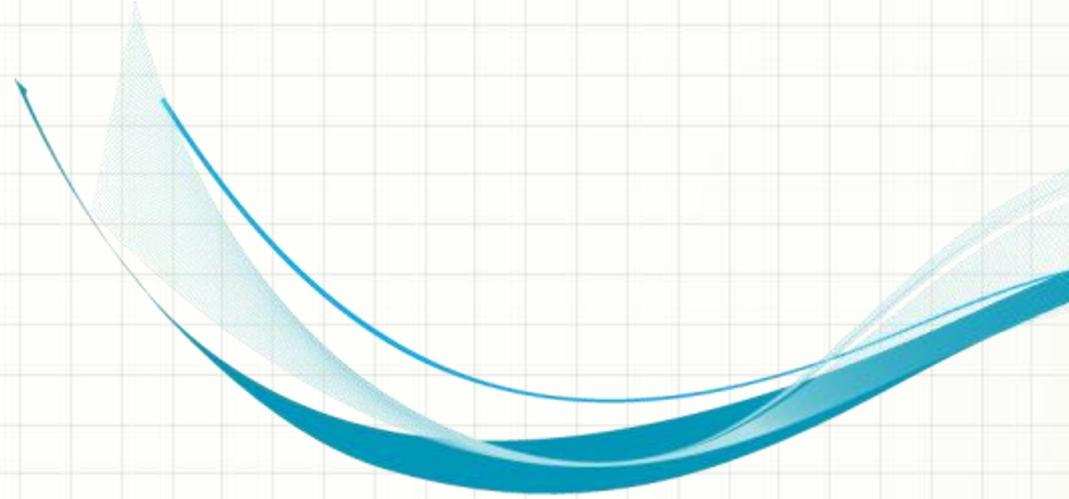
« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Compatibilité de cette disposition avec les dérogations prévues par le Droit Européen et le Droit Belge ?



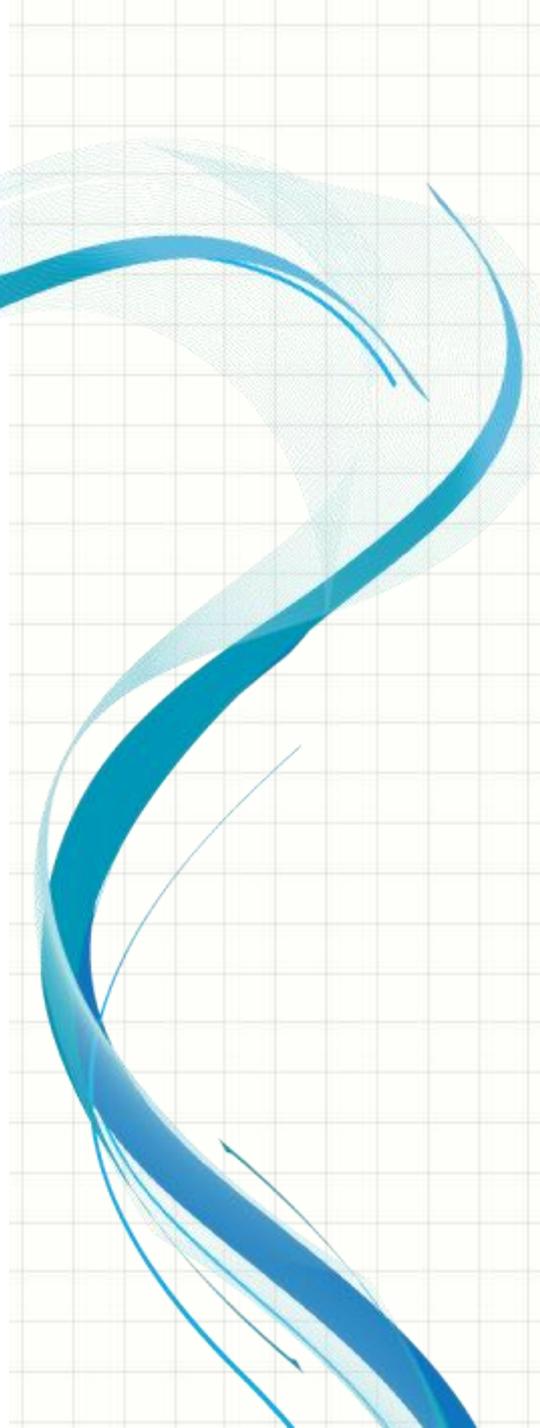
Les conséquences de l'appartenance au personnel de direction ou de confiance:

Le droit éventuel du personnel de direction ou de confiance au paiement de ses heures supplémentaires?



## Trois tendances en jurisprudence ?

- 1/ DROIT AU PAIEMENT DE SES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN CE COMPRIS LES SURSALAIRES PRÉVUS PAR LA LOI ;
- 2/ NE PEUT JAMAIS PRÉTENDRE AU PAIEMENT DE SES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (MÊME AU TAUX NORMAL) ;
- 3/ DROIT AU PAIEMENT DE SES HEURES SUPPLÉMENTAIRES AU TAUX NORMAL POUR AUTANT QU'IL PUISSE SE PRÉVALOIR D'UNE AUTRE SOURCE DE DROIT (TELS UN USAGE, UN ACCORD OU L'ÉQUITÉ).



La *troisième* tendance majoritaire :

Droit si : ACCORD, USAGE OU ÉQUITÉ.

A. Un accord :

Les parties peuvent convenir librement de la rémunération due en contrepartie du travail presté ;



## B. Un usage :

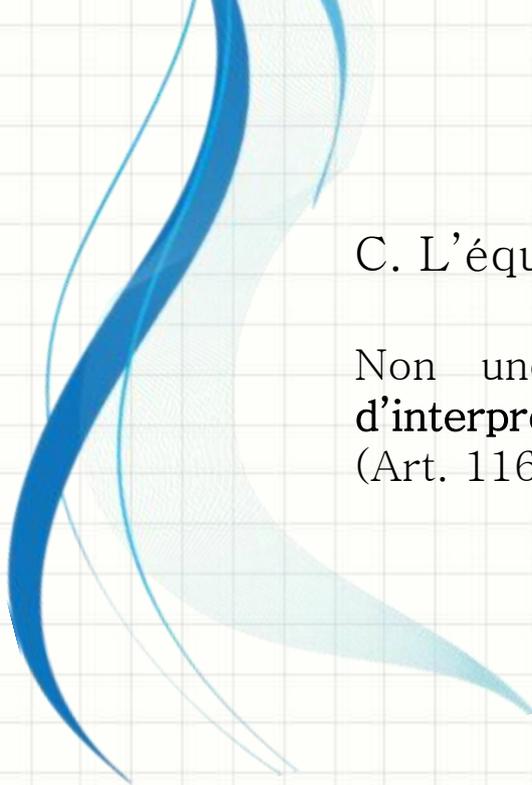
L'usage peut être défini comme « *une situation, un avantage ou un comportement qui s'est tacitement mis en place et que le ou les bénéficiaires peuvent raisonnablement ou légitimement compter, voire maintenir ou réitérer dans l'avenir, en raison uniquement de sa durée ou de sa répétition antérieures* ».

### Trois critères :

1° Généralité ;

2° Constance ;

3° Stabilité.

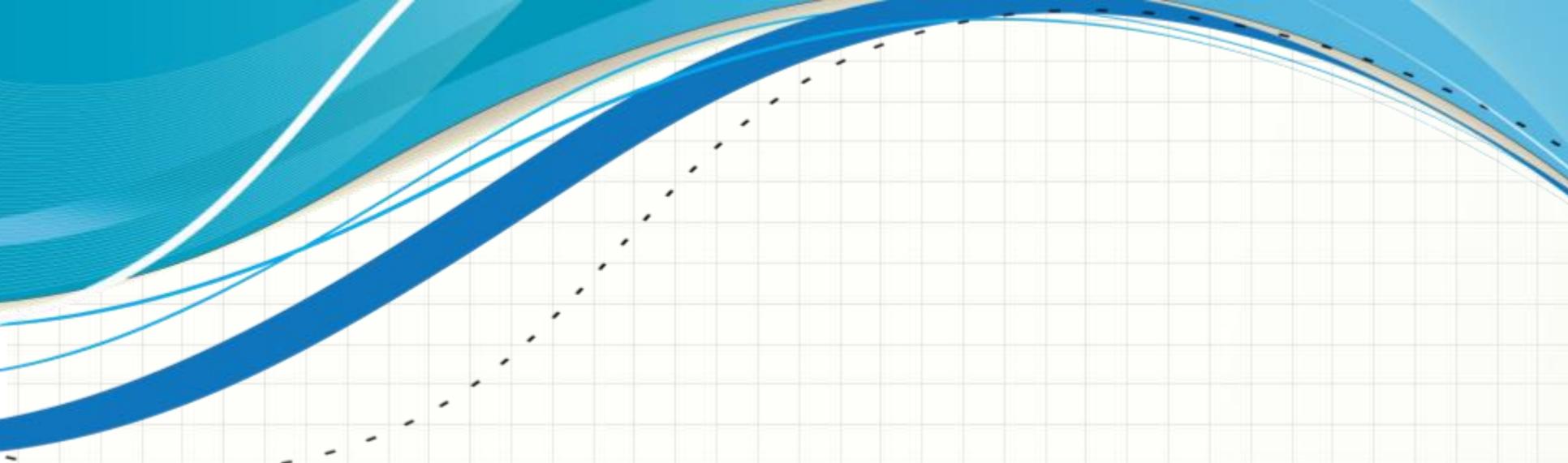


### C. L'équité :

Non une source de droit comme tel, mais un **principe d'interprétation** de la convention individuelle écrite ou verbale (Art. 1160 Code civil).

Art. 1135 Code civil :

*« les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature ».*



# CONCLUSION

Une formule magique ?

JOYN  
*Team Lawyering*