

**UCL**

Université  
catholique  
de Louvain

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO)  
Institut des sciences du travail (TRAV)

*Thématique commune : Les pompiers volontaires travaillant comme centralistes à la centrale 100-112 de Bruxelles, quels sont les effets de ce travail secondaire ?*

Partie I : Bien-être au travail : Le travail posté à la centrale 100-112 de Bruxelles, quels sont les effets sur la santé des travailleurs ?

Partie II : Droit du Travail : Gardes des pompiers volontaires, quelle est la position actuelle des tribunaux quant à la rémunération de ces gardes ?

Mémoire réalisé par  
**Aube de la Brassinne**

Promoteur(s)  
**Bénédicte Schepens**  
**Jacques van Drooghenbroeck**

Année académique 2016-2017  
**Master 60 en sciences du travail**



Mille mercis

à Marie-Bénédicte Ruffo de Bonne val de  
La Fare des comtes de Sinopoli de  
Calabre et à Monsieur Marc de la  
Brassinne pour leur soutien et leurs  
nombreuses relectures de ce travail.



# Paper 1 : Bien-être au travail



Table des matières

<u>I.</u>	<u>Introduction</u> .....	6
<u>II.</u>	<u>Développement</u> .....	8
<u>A.</u>	<u>Le travail de posté en général</u> .....	8
1.	<u>Le travail posté au point de vue de l'entreprise</u> .....	8
2.	<u>Le travail posté au point de vue légal</u> .....	8
<u>B.</u>	<u>Les rythmes biologiques</u> .....	8
1.	<u>Le rythme circadien (Blais, Lafont, Millet, &amp; Reinberg)</u> .....	8
2.	<u>Le problème</u> .....	11
3.	<u>Le sommeil</u> .....	12
<u>C.</u>	<u>Les effets du travail posté sur le bien-être et la santé</u> .....	15
1.	<u>Les maladies dues au travail posté</u> .....	15
2.	<u>Les troubles du bien-être</u> .....	17
<u>D.</u>	<u>Le cas des opérateurs 100-112 de Bruxelles</u> .....	20
1.	<u>Cadre de travail à la centrale 100-112 de Bruxelles</u> .....	20
2.	<u>Résultats de l'enquête menée auprès du personnel travaillant à la Centrale 100-112 de Bruxelles</u> .....	22
<u>III.</u>	<u>Conclusion</u> .....	34
<u>IV.</u>	<u>Bibliographie</u> .....	36



## Introduction

L'objet de ce mémoire cible l'impact du travail posté pour les centralistes. Le travail est un « travail posté » défini comme suit : « *Travail posté : Travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain horaire, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines* » (Prévention et Intérim, 1998).

Il est évident que la centrale 100-112 doit être opérationnelle 24h sur 24 et 7 jours sur 7.

Il est surtout aussi évident que lorsque le service 100-112 est appelé, la population est en droit d'attendre que l'interlocuteur réponde immédiatement et puisse prendre sur le champ toutes les mesures nécessaires quelle que soit l'heure de cet appel.

Les opérateurs 100-112 doivent donc prêter des heures de jour, des heures de nuit, des heures de week-end et jours fériés tout en étant en parfaite forme physique et psychologique.

Travaillant depuis 6 ans comme opératrice 100-112 et depuis un an comme superviseur, je suis au cœur de la centrale 100-112 de Bruxelles et je m'interroge sur les effets de ce travail sur la santé et la vie sociale de mes collègues.

Qu'il me soit permis de rappeler simplement en quoi consiste ce travail :

Les opérateurs prennent des appels sans savoir à l'avance ce qu'ils vont entendre : un appel pour une ambulance car quelqu'un est tombé d'un toit, un incendie qui ravage une maison, une maman qui hurle parce que son enfant a été écrasé par un tram, un chat qui ne veut plus descendre d'un arbre, des inondations...

Ils vont devoir répondre à des appels en français, en néerlandais, en anglais voir dans une autre langue qu'ils vont devoir comprendre.

Ils vont devoir être capable de circonscrire le problème posé, d'obtenir les renseignements utiles et de faire un premier diagnostic pour pouvoir envoyer les secours adéquats...

De plus, les opérateurs doivent gérer le trafic radio et être à l'écoute des demandes du terrain.

Enfin depuis les attentats, une nouvelle forme d'inquiétude est apparue : Cette peur de l'attentat a augmenté la tension déjà importante liée au métier. Depuis les attentats du 22 mars 2016, il n'est pas rare que certains collègues craquent nerveusement.

Le sujet de ce travail est pour moi une première évaluation de l'état du personnel et une aide pour les décisions futures, notamment quant à l'organisation des temps de travail. C'est pour être une responsable efficace et compétente que j'ai choisi de compléter ma formation par ce master en sciences du travail.

Ce travail est composé de deux grandes parties : une première partie qui se veut un état des lieux des recherches sur le travail posté et sur ses effets tant au point de vue physique que psychique sur les travailleurs. Ensuite, une seconde partie sous forme d'une enquête auprès des opérateurs 100-112 doit me permettre, sur base de ces observations concrètes, de mettre en avant des pistes de solution.

## Développement

### Le travail de posté en général

#### Le travail posté au point de vue de l'entreprise

Le travail posté est le résultat de la rotation de membres du personnel afin qu'un poste soit occupé 24 heures sur 24.

#### Le travail posté au point de vue légal

Le travail posté est un régime de travail comportant des prestations de nuit. En Belgique, le principe général est l'interdiction du travail de nuit. Un employeur ne peut occuper ses travailleurs entre 20 heures le soir et 6 heures le matin. Cette interdiction est valable pour les hommes ainsi que pour les femmes (Loi du 16 mars 1971 sur le Travail, 1971). La loi reconnaît certaines dérogations à ce principe qui se justifient en fonction du secteur d'activité du travailleur. Ces dérogations sont d'ordre technique, économique, organisationnel ou social.

### Les rythmes biologiques

#### Le rythme circadien (Blais, Lafont, Millet, & Reinberg)

Le terme circadien, inventé par Franz Halberg, vient du latin circa, «autour», et dies, «jour», et qui signifie donc littéralement cycle qui dure «environ un jour». *Le rythme circadien est l'étude d'une période de 24 heures pendant lesquelles un certain nombre de mécanismes biologiques et physiologiques se répètent. Les rythmes circadiens sont calqués sur une horloge interne qui régule le rythme de l'état de veille/sommeil, ...* (Hordé, 2014).

Chaque être humain a un rythme biologique, c'est-à-dire des moments où il est plus actif qu'à d'autres moments : ce rythme biologique peut se modéliser sous la forme

d'une fonction sinusoïdale, avec des périodes d'hyperactivité et des périodes d'hypoactivité. Sur la figure ci-dessous :

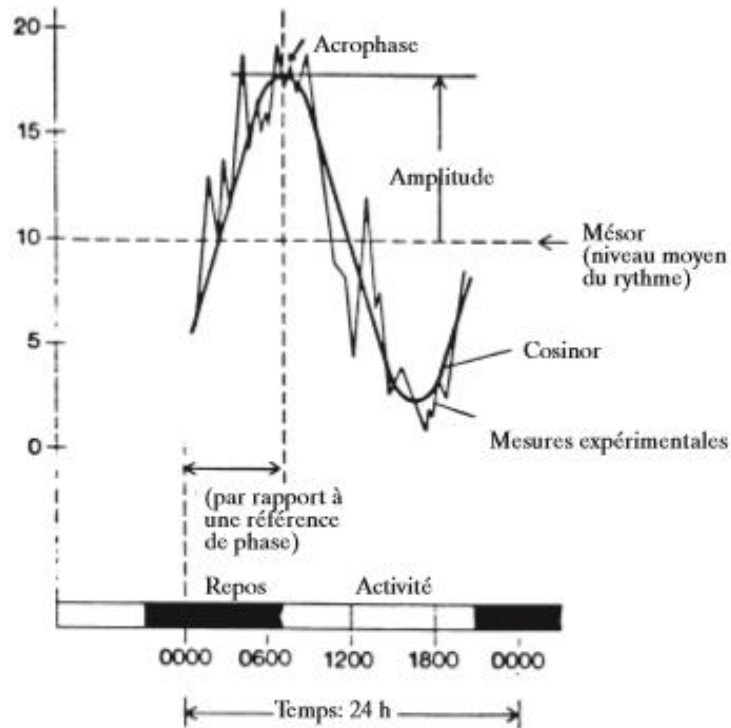


Figure 1: caractérisation d'un rythme biologique (Halberg, 1979)

L'Acrophase représente le pic de la variation sur 24 heures, l'Amplitude est la moitié de la variation totale sur l'échelle de temps choisie, soit 24 heures, le Mésor correspond au niveau moyen de la variation, il est aussi appelé le niveau moyen du rythme, le Cosinor est une approximation des mesures expérimentales (faite par la méthode des moindres carrés) afin de trouver la courbe sinusoïdale la plus proche de la variation expérimentale.

## Paper 1 : Bien-être

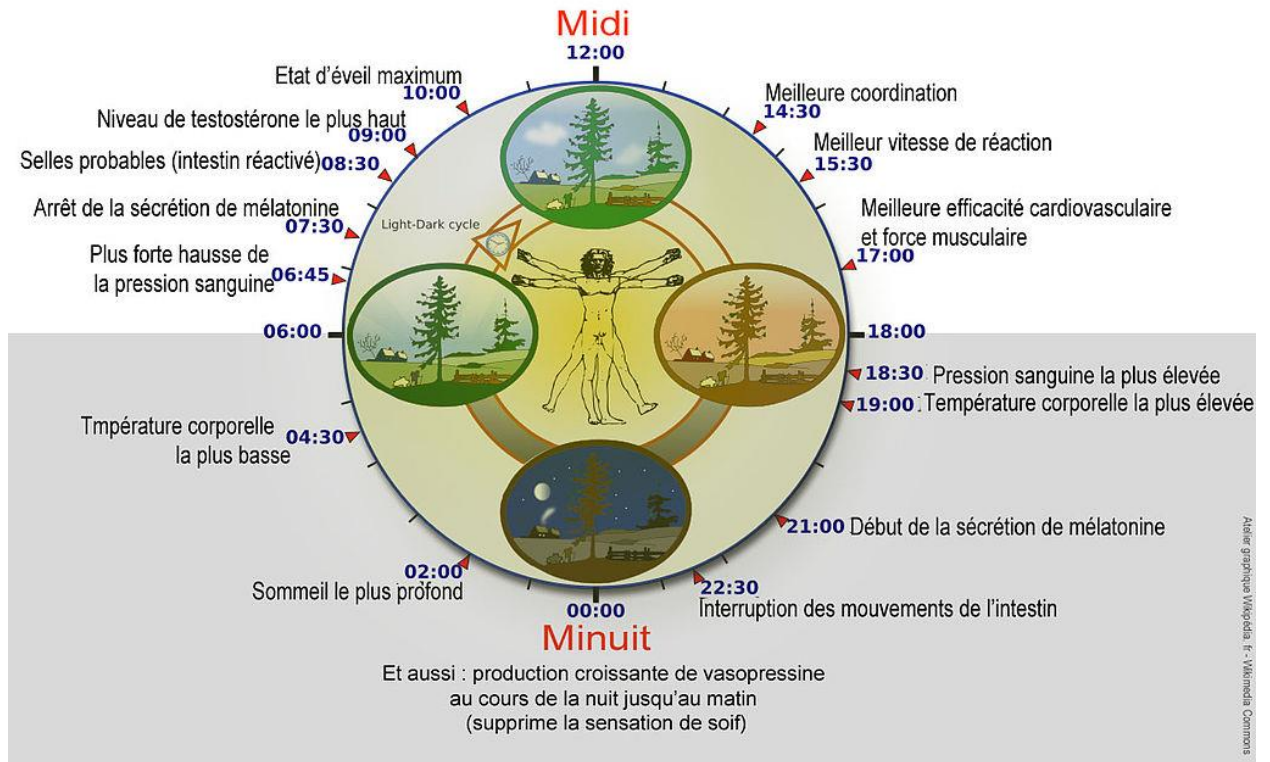


Figure 2: Représentation du Rythme Circadien<sup>1</sup>

Le graphique ci-dessus représente l'activité moyenne d'un individu sur 24 heures. « Si l'alternance veille-sommeil qui rythme nos jours est facilement observable, l'évolution dans le temps de nos différentes activités métaboliques nécessite des mesures précises et régulières. L'analyse au cours d'une journée de plusieurs paramètres physiologiques chez l'homme met en évidence des fluctuations de leurs valeurs, avec des maximums qui ne se situent pas au même moment pour tous les paramètres. Cela reflète la complexité de l'organisation temporelle du fonctionnement d'un organisme » (Smolensky & Lamberg, 2001). Cette activité est dépendante de notre capital génétique et de l'alternance jour-nuit des périodes de 24 heures<sup>2</sup>.

Le graphique montre que l'être humain a des périodes où il est plus actif qu'à d'autres. Qu'il y a des moments propices pour certaines activités et d'autres qui au contraire sont propices au repos.

Toujours selon le graphique, on peut remarquer qu'à partir de 21h, le corps commence à sécréter de la mélatonine. La **mélatonine** est une hormone produite par

<sup>2</sup> Tel que montré par l'expérience de SIFFRE resté durant deux mois dans une grotte souterraine sans repère au temps afin d'étudier les rythmes circadiens en 1963, le rythme circadien est d'un peu plus de 24 heures, près de 25 heures.

*la glande pinéale (également appelée épiphyse). La sécrétion de mélatonine est inhibée en présence de lumière et stimulée lorsqu'il fait sombre. Le maximum de production est atteint de 2 h à 5 h du matin, d'où les noms d'**hormone du sommeil** ou d'hormone de l'obscurité. Par l'intermédiaire de la mélatonine, la glande pinéale informe le cerveau sur les durées relatives des **heures d'obscurité et d'éclairage** sur une période de 24 h (cycle journalier), mais aussi pendant toute l'année (cycle saisonnier). (Bastianetto, 2014)*

### Le problème

Le corps humain connaît une variation du rythme circadien qui est caractérisé par une phase d'activation et de veille durant le jour et une phase de désactivation et de sommeil durant la nuit. Le travailleur de nuit doit donc fournir un effort supplémentaire pour effectuer une tâche égale. De plus, il doit dormir durant la phase d'activation et de veille, ce qui ne lui permet pas de se reposer efficacement car le sommeil est plus léger et morcelé (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

Dans le cas du travailleur de jour, le rythme biologique correspond au rythme de travail. Dans le cas du travailleur de nuit, ce n'est pas le cas. Le travailleur de nuit se trouve dans une double opposition avec son rythme biologique. Afin de mieux comprendre ce qu'un travailleur posté vit, on peut le comparer à ce que subit un voyageur qui doit affronter le décalage horaire.

Lors de voyages, l'être humain est victime du décalage horaire. Le rythme circadien est en effet décalé à cause du changement de fuseau horaire et il faut plusieurs jours avant que le rythme circadien ne soit rétabli dans le nouvel horaire. Les meilleurs moyens pour lutter contre le jet lag sont l'exposition à la lumière et à l'environnement social (Lagarde, Doireau, & Armengaud, 1997). Une étude publiée en 2002 conclut que la prise de mélatonine est efficace pour réduire les effets du décalage horaire sur les voyageurs (Herxheimer & Petrie, 2002)

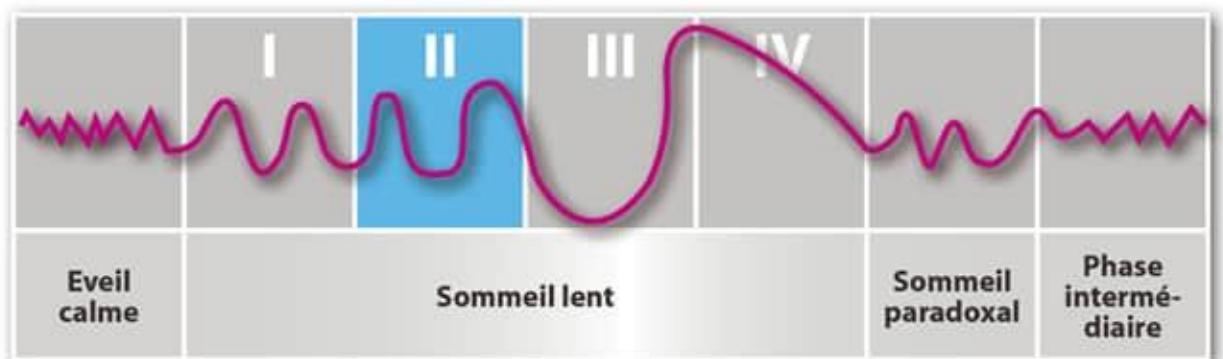
Chez le travailleur de jour, le rythme circadien correspond aux activités. Le jour : activités de travail et la nuit : sommeil. Le problème se pose pour le travailleur posté qui doit se reposer au moment de la réactivation diurne de son rythme biologique ce qui fait que son sommeil est de moindre qualité. Le travailleur posté n'arrive pas à

changer complètement de rythme biologique. Il subit un jet lag en permanence. En outre, le travailleur posté doit, lors de son temps de travail durant la nuit, lutter contre son rythme biologique qui ralenti son activité. Les études (KNAUT ET RUTENFRANZ, 1978,1981, cité dans LÉONARD, 1998.) démontrent qu'il n'est pas possible d'inverser son rythme biologique dans un environnement défini comme cela se passe lors d'un voyage à l'autre bout de la planète. Certains individus sont plus sensibles au changement et en quelques jours modifient partiellement leur biorythme, or cette modification partielle est néfaste. Les études scientifiques préconisent donc des rotations courtes de l'ordre de 2 à 3 jours (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

### Le sommeil

*Le sommeil de nuit (Carbonnel, 2017) :*

Le sommeil de nuit : Le sommeil de nuit comporte plusieurs cycles d'environ 90 minutes chacun. Durant la nuit, le sommeil se compose de quatre à six cycles. Chaque cycle de sommeil est lui-même divisé en cinq phases.



*Figure 3: Cycle du sommeil (Carbonnel, 2017)*

Le sommeil lent est la première partie du cycle du sommeil. Le premier stade du sommeil lent est une phase de transition entre l'état d'éveil et l'état de sommeil. Durant cette période, le rythme cardiaque ralentit et la tension musculaire diminue. On l'appelle la phase d'endormissement et d'assoupissement. Les personnes qui sont réveillées lorsqu'elles sont dans cette phase du sommeil n'ont pas la sensation d'avoir dormi. Ce premier stade dure quelques minutes. Le deuxième stade du sommeil lent est le sommeil lent léger. Comme son nom l'indique, la personne est encore facilement réveillable que ce soit par un bruit ou une lumière intense. La personne réveillée dans

cette phase a conscience d'avoir dormi. Ce stade dure environ un quart d'heure et est le début de la récupération physique de l'organisme.

Le sommeil lent profond englobe les stades 3 et 4 du cycle du sommeil. Le stade 3 est une période de transition entre le sommeil lent léger et le sommeil lent profond proprement dit. Durant ce stade, les fonctions vitales travaillent au ralenti : le rythme cardiaque diminue ainsi que le rythme de la respiration provoquant un abaissement de la température corporelle, l'activité musculaire est pratiquement à l'arrêt. Le sommeil lent profond dure aux alentours de trente minutes. Le sommeil lent profond permet de sécréter certaines hormones, ce qui permet une meilleure rétention des informations par une meilleure mémorisation, ainsi que le renforcement des défenses immunitaires. La durée de cette période diminue avec l'âge au profit de la phase de sommeil lent léger.

Le sommeil paradoxal est le siège des rêves, il ne dure que aux environs de vingt minutes. Son rôle est d'ordre neurologique. Il permet la maturation du système nerveux et joue un rôle dans l'augmentation des capacités de la mémoire.

*Le sommeil de jour et les siestes (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998)*

Pour le travailleur de nuit, il est indispensable de récupérer et de se reposer durant la journée. Le sommeil de jour est plus court que le sommeil de nuit. De plus, ce sommeil diurne est en contradiction avec le biorythme de l'individu qui se trouve dans une phase d'activité. Le travailleur de nuit organise son sommeil diurne de manière autonome.

Le sommeil de jour, le matin

Les phases de sommeil diurnes ont des proportions différentes que les phases de sommeil de nuit. En effet, le sommeil lent léger est proportionnellement plus long et le sommeil paradoxal est proportionnellement plus court. Le sommeil de jour est donc moins profitable et réparateur (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

Le sommeil de jour, l'après-midi

Le sommeil de jour durant l'après-midi, plus couramment appelé la sieste est un sommeil qui ne connaît pas de phase paradoxale. Cependant, l'individu a plus de

facilités à s'endormir (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

Les siestes sont donc normalement constituées de sommeil lent léger. La sieste peut être curative, en compensation d'un déficit de sommeil ou préventive, en vue de la constitution d'un crédit de sommeil avant une prestation de nuit. La sieste curative doit rester courte de 20 à 40 minutes maximum en début d'après-midi. La sieste préventive doit être la plus longue possible afin que le crédit sommeil soit le plus grand. (Pérémarthy, 2011).

#### Le sommeil de jour occasionnel

Le sommeil diurne matinal occasionnel n'a que très peu d'effet sur la durée et la composition des stades du sommeil nocturne suivant. Par contre, le sommeil de jour en après-midi impacte directement le sommeil nocturne suivant, en diminuant le sommeil lent profond (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

#### Le sommeil de jour répété

Le travailleur qui est forcé d'effectuer une série de sommeils diurnes afin de récupérer est exposé à une suite de changements.

*Le sommeil paradoxal qui, le premier matin, survient plus tôt et plus abondamment au début du sommeil au détriment du sommeil lent profond tend ensuite à reprendre sa disposition normale en fin de sommeil. Après quelques nuits de travail d'affilée, 3 ou 4 par exemple, comme cela se passe dans les rotations industrielles de nos jours, la resynchronisation des courbes circadiennes est suffisamment avancée pour que l'on éprouve des difficultés à recommencer à dormir de nuit. Malgré le déficit accumulé de sommeil, le premier sommeil de nuit n'a pas tous les caractères d'un sommeil de récupération. En particulier, le rebond en sommeil lent profond que l'on pouvait attendre est peu manifeste et ne survient qu'au cours des nuits suivantes. L'individu soumis à ce régime pâtira donc deux fois, d'abord pour se synchroniser sur les nouveaux horaires, activité nocturne, sommeil matinal et, ensuite, pour retourner aux horaires de vie habituels (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).*

## Les effets du travail posté sur le bien-être et la santé

### Les maladies dues au travail posté

#### *Les troubles gastro-intestinaux*

Les troubles gastro-intestinaux sont l'ensemble des troubles qui touchent l'estomac et les intestins (Horde, 2014). Parmi les troubles les plus connus, on trouve les brûlures d'estomac, les ulcères gastriques, les gastro-entérites, le syndrome du côlon irritable, la maladie de Crohn.

Comme vu dans la section dévolue au rythme biologique, les organes du corps ne fonctionnent pas de la même façon le jour et la nuit. Le système digestif est au repos la nuit, avec une interruption des mouvements de l'intestin vers 22 heures 30 (voir 0, figure 2). Le processus normal de digestion du travailleur durant la nuit est perturbé car non aligné sur l'horloge biologique. Le travailleur en horaire atypiques s'alimente en dehors des heures où le système digestif est actif (Fondation Sommeil, 2017).

Selon l'étude de Aanonsen en 1959, on constate une auto-sélection du personnel continuant à travailler en travail posté. En effet, le travailleur qui souffre de troubles gastro-intestinaux a tendance à se retirer du travail posté et à choisir un travail à horaire normal. C'est cette autorégulation des travailleurs qui a masqué durant de nombreuses années l'importance du phénomène. D'autres études (Leonard, Oral temperature, circadian rhythm amplitude, ageing and tolerance to shiftwork, 1980) ont montré que les troubles gastro-intestinaux augmentent significativement chez les travailleurs en horaires atypiques qui sont en fonction depuis au moins 5 ans.

Un nombre important d'individus travaillant la nuit a tendance à mal s'alimenter durant la nuit. Ils privilégient en effet des fast-foods à une nourriture équilibrée et variée. Ce qui provoque des carences car d'une part la nourriture ingérée n'est pas de qualité et d'autre part les organes du tube digestif sont en repos ce qui diminue l'assimilation des nutriments. En outre, les travailleurs de nuit et en horaires atypiques sont de grands consommateurs de caféine et de boissons sucrées afin de rester éveillés durant le travail (Fondation Sommeil, 2017). Ces pratiques d'alimentation causent des troubles gastriques tels que les gastrites et dyspepsie, sans compter le fait que les travailleurs de nuit consomment plus de tabac durant la nuit et ce en dépit de l'interdiction de fumer dans les locaux. Ces troubles, contrairement à

l'ulcère, disparaissent dès que le travailleur change d'horaire de travail atypique pour un horaire de travail normal. De plus, certains travailleurs de nuit prennent un repas supplémentaire durant la nuit ce qui provoque une obésité (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

*Les troubles cardiovasculaires*

Les troubles cardiovasculaires sont des troubles qui touchent le cœur ou les vaisseaux sanguins. Les principales maladies cardiovasculaires sont : l'infarctus du myocarde, les AVC (Accidents Vasculaires Cérébraux), les thromboses veineuses, les cardiopathies, les artériopathies (Jacquier).

*Les maladies cardiovasculaires sont la première cause de mortalité et d'incapacité de travail dans les pays industrialisés. Les facteurs de risque vasculaire inhérent à l'activité professionnelle sont le stress, le bruit, le travail sédentaire, certaines substances chimiques et le travail posté. Dans une revue de la littérature de 1999, des auteurs scandinaves concluent à une majoration de 40% du risque cardiovasculaire (tout événement confondu) chez les travailleurs postés, par rapport aux travailleurs de jour.*

*Le travail à horaires irréguliers constitue un facteur de risque à part entière des maladies cardiovasculaires. Cette affirmation est corroborée par des études plus récentes prenant en considération des facteurs confondants (tabagisme, IMC, charge de travail, exposition à des facteurs d'environnement physiques et chimiques, etc.). (Noel, 2010).*

Selon une étude menée auprès de 504 individus occupés à des travaux postés durant 15ans, le risque de souffrir d'une maladie cardiovasculaire double (Knutsson, Akerstedt, & Orth-Gomer, 1986). *KOLLER (1983) parle de morbidité plus importante au niveau de la sphère cardio-circulatoire et de troubles ischémiques cardiaques s'aggravant avec l'âge et la durée de l'exposition au travail posté. TAYLOR et POCOK (1972) constatent un pourcentage de décès précoce (avant 60 ans) par artériosclérose plus important et de façon significative chez les travailleurs postés...* Il paraît donc clairement que les horaires irréguliers du travail posté peuvent avoir des effets pervers dans la sphère cardiovasculaire directement mais aussi indirectement via, entre autres, le style de vie (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

## Les troubles du bien-être

### Les troubles du sommeil

Comme vu précédemment, le sommeil est un élément très important du biorythme. La qualité de l'état du sommeil dépend du sommeil précédent et de l'état de veille précédent. Chez le travailleur posté, le déficit de sommeil quantitatif s'accumule de jour en jour ce qui cause fatigue et baisse d'attention. Cette dette de sommeil s'accroît car selon les études (Fondation Sommeil, 2017) les travailleurs postés et travailleurs de nuit dorment beaucoup plus lorsqu'ils sont en vacances ou qu'ils changent d'horaire pour un horaire normal. Le nombre de nuits successives est important car le sommeil diurne suivant la première nuit de travail est le plus altéré. Il faut aussi noter que la première nuit de sommeil après une série de nuits de travail n'est pas réparatrice. De plus, il faut tenir compte d'autres facteurs : le lieu d'habitation du travailleur (s'il peut se reposer au calme ou s'il vit dans un endroit bruyant durant la journée), sa situation familiale (s'il a des enfants en bas âge), et son âge car au-delà de 40 ans, on observe une augmentation de la durée des phases de sommeil lent léger au détriment des phases de sommeil paradoxal et de sommeil lent profond. (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

Il existe différents troubles du sommeil (Carbonnel, 2017) :

L'insomnie : trouble défini par la plainte d'un mauvais sommeil, il en existe de plusieurs types : l'insomnie avec avance de phase qui fait se lever tôt et l'insomnie avec retard de phase qui fait s'endormir tard ou de nombreux réveils durant la nuit. L'insomnie peut-être causée par plusieurs facteurs. Les facteurs psychologiques tels que le stress, l'anxiété et la dépression, les facteurs environnementaux tels que la luminosité, la chaleur, les bruits, les facteurs physiologiques tels qu'un repas trop lourd ou la prise de caféine ; sont autant de possibilités de souffrir d'insomnie. Comme vu précédemment, les travailleurs de nuit postés sont donc prédisposés à l'insomnie car ils sont soumis au stress, boivent des boissons contenant de la caféine, dorment la journée avec une luminosité naturelle maximale et les bruits environnementaux et familiaux accrus.

Le syndrome des jambes sans repos : les individus souffrant de cette pathologie éprouvent le besoin de bouger les jambes alors qu'elles sont au repos. Les causes de cette maladie ne sont pas bien définies.

La narcolepsie : cette maladie est de l'hypersomnie. Très peu d'individus en souffrent, environ 1 sur 10 000. La personne souffrant de narcolepsie a de fortes somnolences durant la journée allant jusqu'à des endormissements involontaires.

L'apnée du sommeil : les personnes souffrant d'arrêts respiratoires successifs durant le sommeil. Les facteurs de risques sont l'âge, le surpoids, les ronflements importants.

Le somnambulisme : l'étymologie du mot somnambulisme vient du latin et signifie se promener en dormant. Le somnambulisme a lieu durant les phases de sommeil profond. Dans la majorité des cas, les épisodes de somnambulisme sont courts mais certains peuvent durer une heure. Chez les adultes entre 2 et 3% seraient touchés par ce trouble. Les causes du somnambulisme sont avant tout génétiques mais il existe certains facteurs déclencheurs tels que le stress, le manque de sommeil, un traumatisme émotionnel, l'activité intense, les migraines, la prise de certains psychotropes, la consommation excessive d'alcool.

L'illusion hypnagogique : ce trouble est caractérisé par une illusion sonore ou visuelle provoquée par des sons et des images réels. Ce trouble apparaît au cours de la phase d'endormissement et peut avoir pour cause la peur ou l'angoisse.

La somniloquie : ce trouble est le fait de parler en dormant et peut apparaître dans plusieurs phases du sommeil : lors de la phase d'endormissement, lors du sommeil lent profond ou lors du sommeil paradoxal. Les facteurs contribuant à la survenue de ce troubles sont la fatigue, le stress, l'hérédité, l'activité physique tardive, la consommation d'alcool. 2% des adultes seraient concernés par ce trouble. Ce trouble est considéré comme bénin et n'est pas traité.

Les conséquences d'un manque de sommeil sont diverses : manquer de sommeil de façon répétée engendre des symptômes qui peuvent être à l'origine de conséquences et effets secondaires plus ou moins importants selon Xavier Carbonnel:

- *La fatigue mentale peut entraîner une diminution de la concentration, des troubles de la vigilance, un manque d'énergie et un risque accru d'accidents de travail ou de la route*
- *Les troubles de l'humeur peuvent affecter la vie sociale et conduire à un état dépressif*

## Paper 1 : Bien-être

- *La fatigue physique peut être responsable de chutes ou de fractures*
- *Une envie excessive de manger peut engendrer un surpoids*
- *Un affaiblissement du système immunitaire peut provoquer des infections diverses*
- *La perturbation du métabolisme augmente le risque de développer certaines maladies comme des accidents vasculaires cérébraux, un diabète, une hypertension artérielle, certains cancers... (Carbonnel, 2017)*

### La fatigue

La fatigue est causée par la somme de deux causes : le travail accompli durant la nuit, période où le biorythme du corps est en phase de désactivation d'où, à tâche égale, il faut fournir un effort supplémentaire. Ce qui cause une sur-fatigue des travailleurs (Leonard, Approche physiologique du travailleur. La fatigue-Les horaires, 1983).

### Les troubles nerveux

Les troubles nerveux sont nombreux et non-spécifiques et peuvent s'apparenter à des troubles d'ordre psychologique. L'évolution de ces troubles est variable. Certains travailleurs vont s'accoutumer au travail de nuit avec pour corollaire la disparition des troubles, les autres devront être transférés vers une équipe de jour. Chez d'autres travailleurs, les troubles nerveux n'apparaissent qu'au bout de 10 à 20 ans de travail de nuit. Les chiffres sont éloquentes : *65% de troubles nerveux de toutes catégories chez les travailleurs en équipes alternantes, avec une intensité plus grande lors des semaines de nuit contre 25% chez les travailleurs de jour (Aanonsen, 1959)*. Toujours selon Aanonsen, 32% des anciens travailleurs mutés en souffrent contre 14% chez les travailleurs de jour (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998).

## Le cas des opérateurs 100-112 de Bruxelles

### Cadre de travail à la centrale 100-112 de Bruxelles

#### *Le personnel*

La centrale 100-112 de Bruxelles est composée de deux types de personnel : des pompiers professionnels sous un régime statutaire et des adjoints opérateurs dans un cadre contractuel.

Actuellement (juin 2017), il y a 21 pompiers et 39 opérateurs. Les pompiers sont répartis en 4 groupes avec à la tête de chaque groupe le pompier le plus gradé. Les opérateurs sont répartis en 2 groupes avec à leur tête deux superviseurs<sup>3</sup>.

#### *Organisation du travail*

Les opérateurs assurent le call-taking et le dispatching des ambulances.

Les pompiers assurent le dispatching des secours pompiers et aident au call-taking en cas de surcharge d'appels.

Le travail comporte plusieurs facettes. En effet, les opérateurs doivent prendre les appels et dispatcher les secours qu'ils s'agissent des secours pompiers ou de ceux de l'aide médicale urgente. Étant donné la nature du travail, ce travail est un travail de vigilance, défini comme suit par le Service Public Fédéral : « *Un poste de vigilance est un poste de travail qui consiste à contrôler en permanence le fonctionnement d'une installation, où un manque de vigilance pourrait menacer la sécurité et la santé d'autres travailleurs.* » (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, s.d.). Le poste d'opérateur 100-112 est considéré comme un poste de vigilance étant donné que les opérateurs doivent rester vigilants quant aux appels téléphoniques des particuliers et quant aux appels radio des ambulances, des services d'aide médicale urgente et des services pompiers en mission ; la moindre erreur pouvant avoir un effet léthal. Le poste d'opérateur 100-112 devrait être aussi considéré comme un poste à risque comme le devrait être tous les travailleurs postés étant donné le pourcentage de décès précoce (avant 60 ans) par artériosclérose plus important chez les

---

<sup>3</sup> Actuellement, il n'y a que 2 superviseurs. Dans un futur proche, soit septembre 2017, 4 nouveaux superviseurs seront promus afin que cette fonction de responsable puisse être occupée 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

travailleurs postés (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998) (cfr 0.

*Organisation du temps de travail (de la Brassinne & Van Peteghem, 2015)*

Les horaires des opérateurs varient selon qu'ils aient le statut de pompier ou qu'ils soient des employés contractuels. Les pompiers travaillent en quatre équipes sous un régime de 24h/72h, soit une présence de 24 heures d'affilées à la caserne suivies de 72 heures de repos. Durant ces 24 heures de présence au sein de la caserne, les pompiers ont l'obligation d'être à leur poste de dispatching durant 12 heures réparties sur les 24 heures. Ce type d'organisation est proche de l'organisation de la marine où le personnel est présent sur place durant toute la durée des 24 heures et donc le service peut être coupé.

Les contractuels travaillent en deux équipes sous un régime de 3 jours de travail de 12 heures suivis de 72 heures de repos. Les contractuels travaillent soit 3 jours de 08 heures à 20 heures, soit trois nuits de 20 heures à 08 heures. La garde de 12 heures est coupée toutes les 2 heures par des périodes de repos où les opérateurs restent sur leur lieu de travail.

Pour les deux systèmes de garde, les opérateurs et les pompiers sont tenus de rester au sein de la caserne même durant leur temps de repos afin d'être présents. En cas d'augmentation brusque des appels entrants, ils sont appelés via des haut-parleurs installés dans toute la caserne à revenir à leur poste le plus vite possible.

Dans ces deux systèmes, les semaines de Monsieur Tout le Monde avec des week-ends et des jours fériés n'existent pas. Avec ces deux systèmes, on remarque que les opérateurs tant pompiers que contractuels travaillent près de 48 heures par semaine et reçoivent des jours de compensation.

Ci-dessous : un tableau d'organisation des gardes pour les pompiers et les opérateurs. En gris, un jour de garde. Rappelons que les gardes des pompiers durent 24 heures et que celles des opérateurs durent 12 heures.

Jours	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pompiers												
Opérateurs												

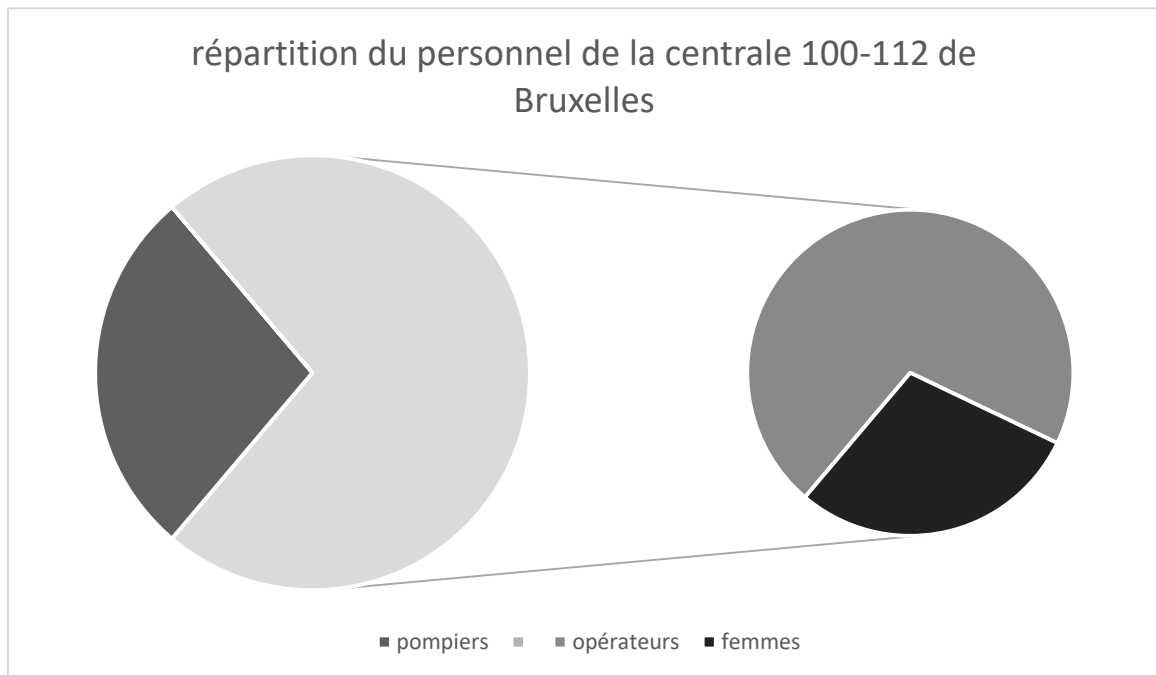
Figure 4: tableau organisationnel de l'organisation du temps de travail

### Résultats de l'enquête menée auprès du personnel travaillant à la Centrale 100-112 de Bruxelles

*Nombre de centralistes (et répondants)*

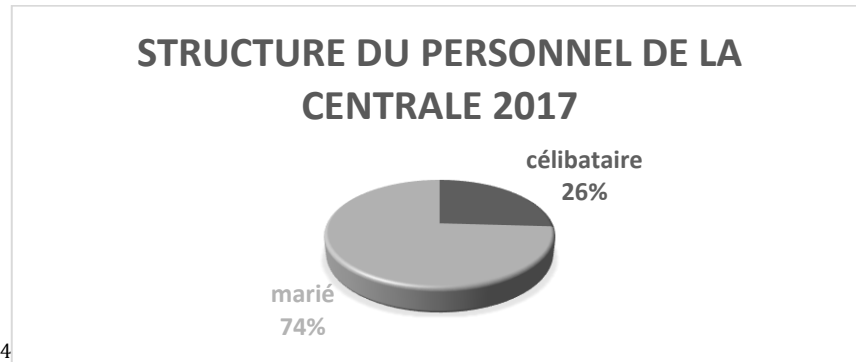
L'enquête a été menée durant les mois de juillet et août 2017, 27 personnes ont accepté de participer à l'enquête.

À la centrale 100-112, la répartition est de 100% d'hommes chez les pompiers et de près de 60% d'hommes chez les opérateurs. On entend par centralistes, l'ensemble de l'effectif de la centrale 100-112, soit le personnel pompier et le personnel non-pompier. On entend par opérateurs, l'effectif non-pompier.



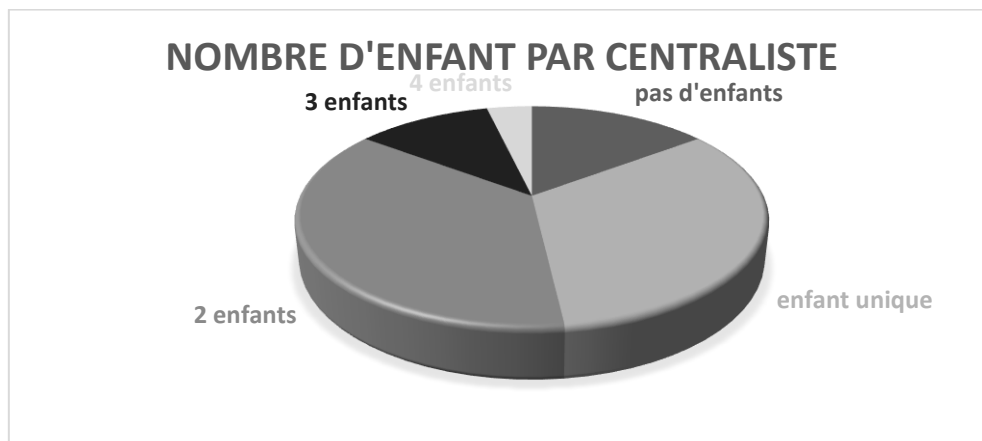
*Situation personnelle*

Etat civil :



Les centralistes sont à plus de 75% mariés ou en couple. Ce qui n'est pas représentatif de la population belge. En effet, la population belge est mariée à moins de 50%.

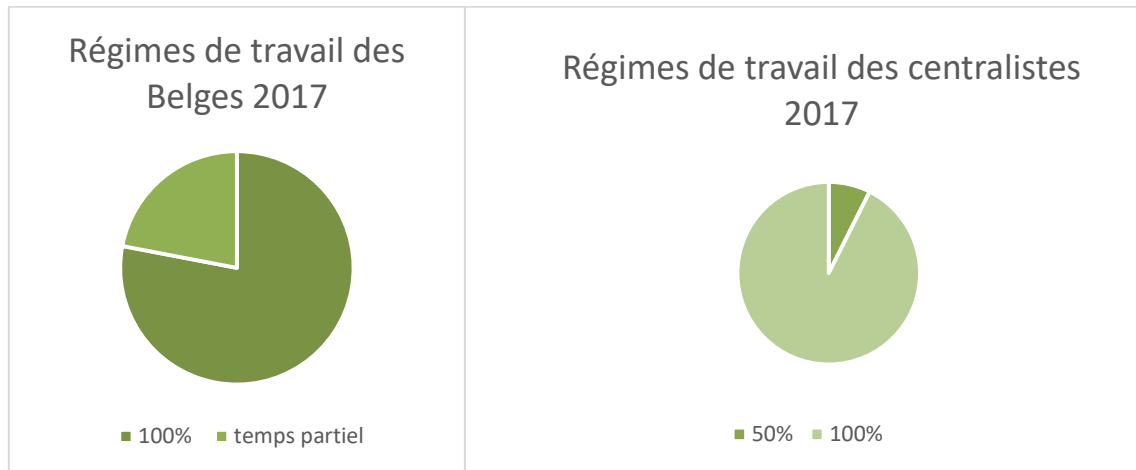
Enfants :



Les centralistes ont en moyenne moins d'enfants que la population belge, avec 1.5 enfant de moyenne par centraliste contre 1.74 dans la population belge en 2014 (belge, 2017). Il faut rappeler que la présence d'enfants durant la journée alors que le centraliste a été de garde pendant la nuit est de nature à diminuer son temps de repos.

<sup>4</sup> Données issues (Statistics Belgium, 2017)

Régime de travail



(Statistics Belgium, 2017)

Les centralistes sont toujours engagés à 100%, le service accepte néanmoins les demandes d'aménagement du temps de travail pour les non-pompiers. Certains opérateurs travaillent donc à 50%. Il est possible d'alléger la durée des gardes pour raison médicale notamment durant les grossesses : certaines opératrices pouvant donc bénéficier d'un horaire normal de 5 jours de travail par semaine. Les aménagements ne peuvent qu'être temporaires et les changements de fonction ne sont légalement pas possibles pour les opérateurs puisqu'ils sont contractuels.

Pour les centralistes pompiers, aucun aménagement de temps de travail n'est prévu à la centrale 100-112. Si un centraliste pompier ne peut plus faire de garde, il est redirigé vers un service administratif en horaire de bureau normal.

*Etat de santé*

Troubles gastro-intestinaux

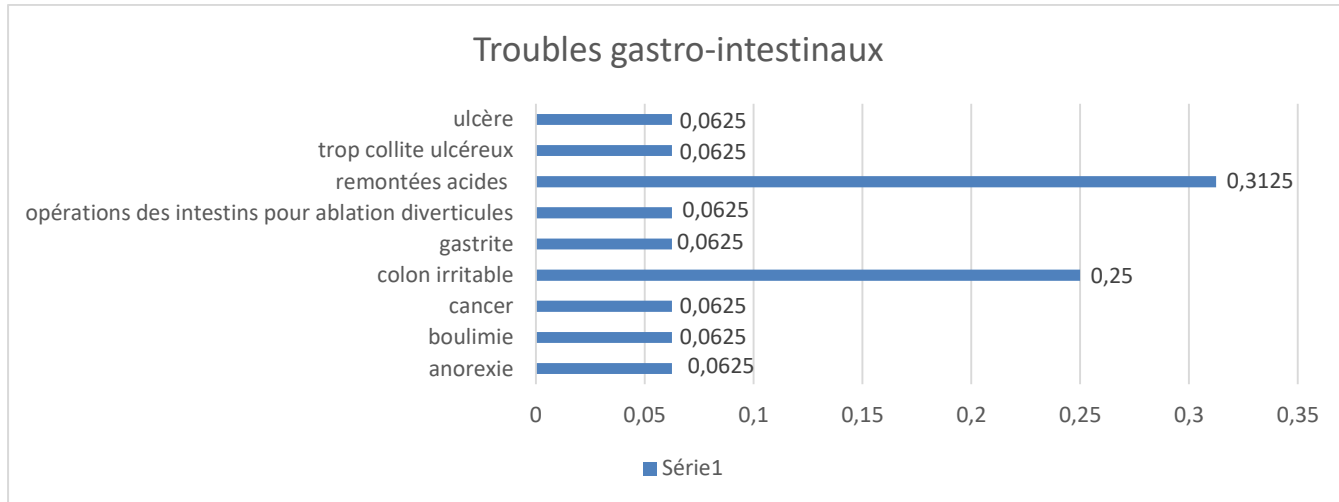
Selon l'enquête réalisée auprès des centralistes, près de 50% d'entre eux souffrent de troubles gastro-intestinaux. Ces troubles varient avec une dominance des remontées acides et du syndrome du côlon irritable. Les centralistes sont en grande majorité (93%) atteints de ces maux depuis plus d'un an. De plus, la fréquence de ces troubles est à plus de 50% quotidienne, ce qui cause de réels désagréments pour les travailleurs.

Troubles gastro-intestinaux	
non	oui
51,85%	48,15%

## Paper 1 : Bien-être

Apparition des troubles	
depuis un an	depuis plus d'un an
7,69%	92,31%

Fréquence des troubles gastro-intestinaux		
tous les jours	une fois par semaine	une fois par mois
53,85%	38,46%	7,69%

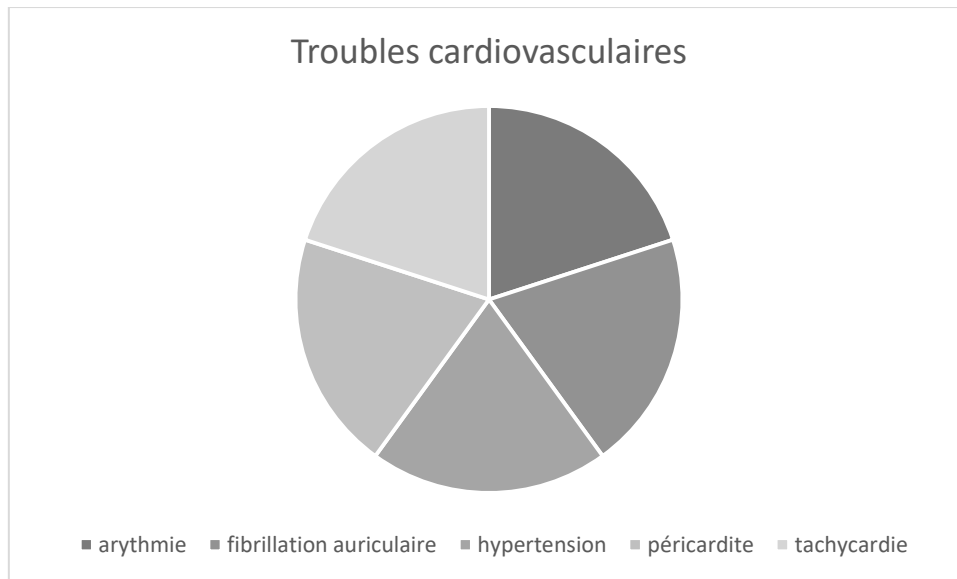


## Troubles cardio-vasculaires

Troubles cardio-vasculaires	
non	oui
85,19%	14,81%

Apparition des troubles
plus d'un an
100,00%

Fréquence des troubles cardio-vasculaires		
tous les jours	une fois par semaine	une fois par mois
50,00%	25,00%	25,00%

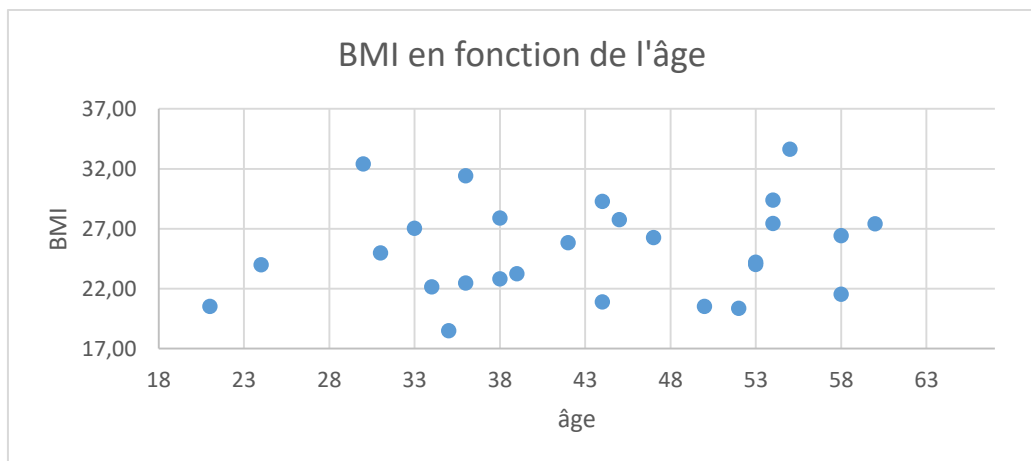
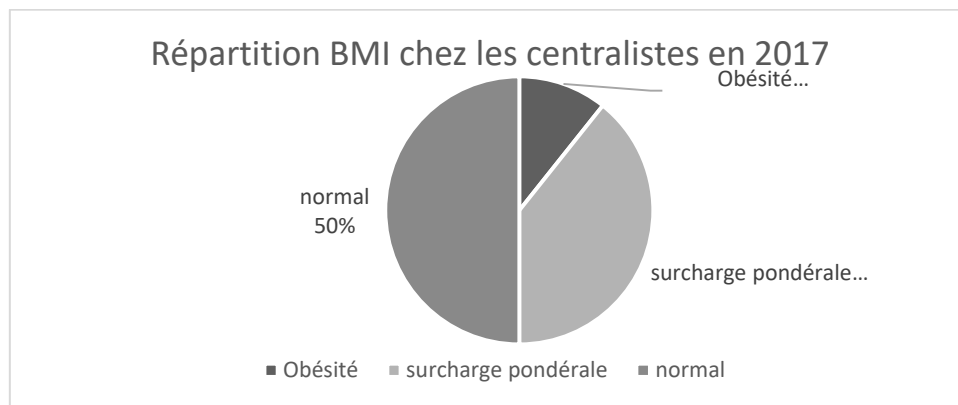


Les troubles cardiovasculaires touchent moins de centralistes répondants à l'enquête. En effet, ces troubles apparaissent plus tard au moment de la pension. Selon une étude sur les infarctus menée par l'INIST : « *En 4 ans, 82 cas (54 hommes et 28 femmes d'âge moyen 66±14 ans) d'infarctus spontané ....* » (Botti, Khalil, Milandre , & Brosset, 1994), une autre étude menée en 1995 donne 67 ans pour l'âge moyen des infarctus du myocarde (Cambou, et al., 1997). Il en va de même pour l'âge auquel les travailleurs sont atteints d'accidents vasculaires cérébraux (AVC) (Mikail, et al., 2017).

## Paper 1 : Bien-être

### Surpoids

		<b>CENTRALISTES</b>	
<b>Grade d'obésité</b>	<b>BMI (kg/m2)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
poins insuffisant	< 20	1	3
poins normal (0)	20-25	13	46.4
surcharge pondérale (I)	25-30	10	35.7
obésité (II)	>=30-40	3	10.7
obésité morbide (III)	>=40	0	0

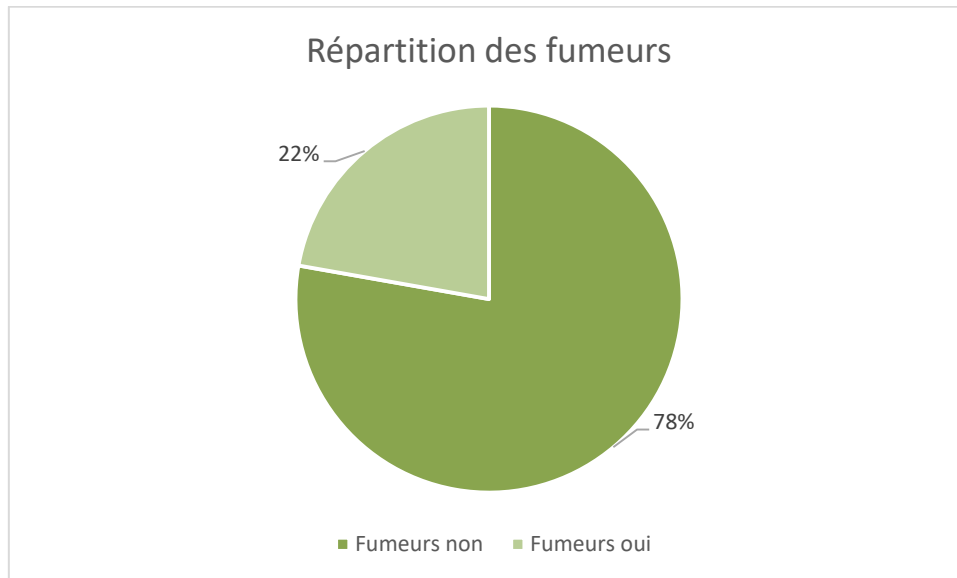


La moitié des centralistes interrogés sont en surpoids et certains qui ne sont pas en surpoids ont subi une intervention de type Bypass. On remarque sur le tableau ci-dessus que la répartition du BMI en fonction de l'âge ne peut expliquer le surpoids.

<sup>5</sup> BMI (Body Mass index) ou IMC (Indice de Masse Corporelle) = indice de Quetelet. Le BMI est une mesure pour évaluer le poids corporel chez l'adulte.

## Paper 1 : Bien-être

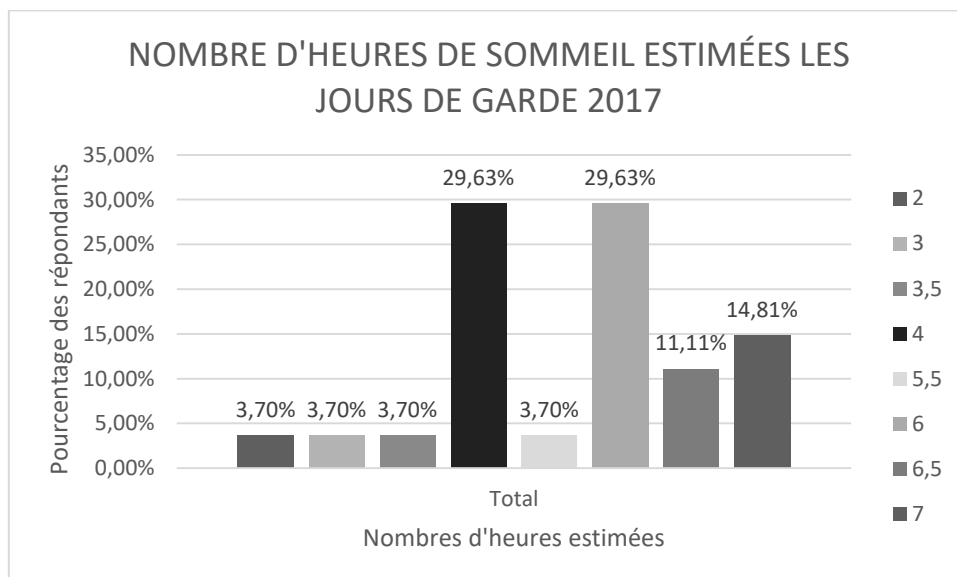
### Fumeur

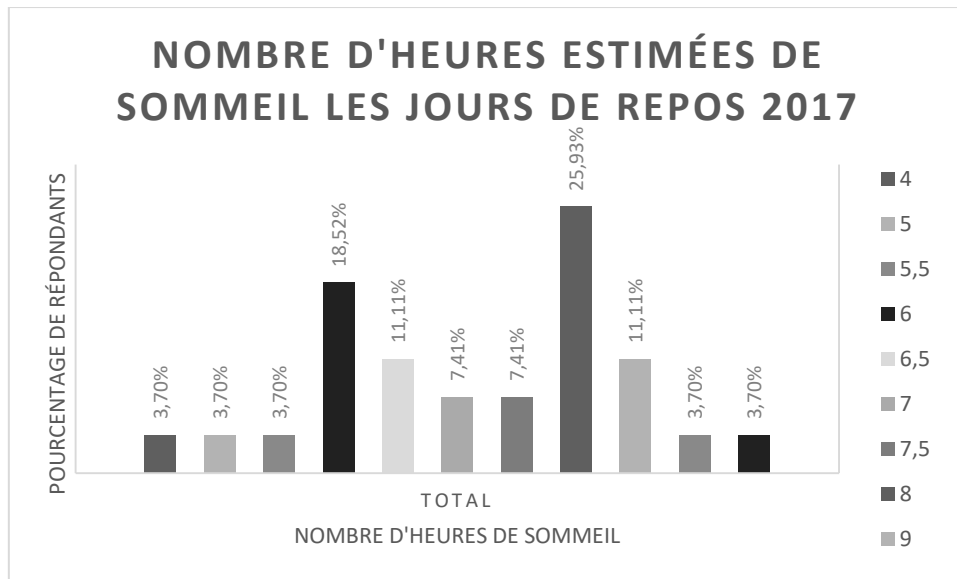


L'enquête montre qu'il y a moins de fumeurs que dans la population belge. En effet : « *L'âge influence la fréquence du tabagisme. Il est surtout répandu dans la tranche des 25 à 34 ans, où plus d'une personne sur trois fume (35%), et chez les 45-54 ans (31%)* » (Leblanc, 2013). Le mauvais état de santé des centralistes n'est donc pas imputable à la cigarette.

### Bien-être

#### Le sommeil



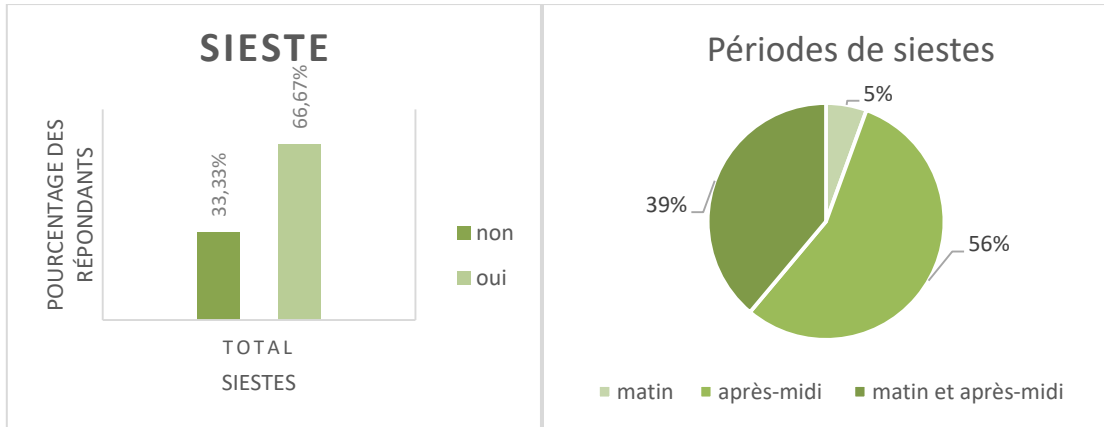


Les tableaux ci-dessus prouvent que la dette de sommeil des jours de garde est bien présente et que les centralistes dorment en moyenne deux heures de plus durant leurs jours de repos. Une moyenne de 5 heures 15 minutes lors des jours de garde et une moyenne de 7 heures 15 minutes lors des jours de repos.

On comprend dès lors le fait que 66,67% des centralistes fassent des siestes. Le problème réside dans le moment choisi pour faire la sieste. En effet, si pour les centralistes, le sommeil matinal le premier jour de garde est celui qui est le plus réparateur, il n'en est rien des sommeils diurnes suivants : lors d'une suite de gardes, le sommeil matinal devient de moins en moins profitable, le rythme circadien de l'individu changeant pour s'adapter à ce nouveau rythme de vie (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998). Cela va augmenter la dette de sommeil des centralistes non-pompiers par rapport à celle des pompiers. Ces derniers n'effectuant qu'une garde, leur sommeil de jour ne sera qu'occasionnel (0 ci-dessus).

En outre, plus de la moitié des centralistes font de siestes l'après-midi. Ces siestes sont préférées car l'individu a plus de facilités à s'endormir. Ces siestes sont cependant composées de sommeil lent léger (0 ci-dessus) d'une part et d'autre part impactent directement le sommeil nocturne suivant, ce qui n'aide pas à la diminution de la dette de sommeil accumulée lors des gardes.

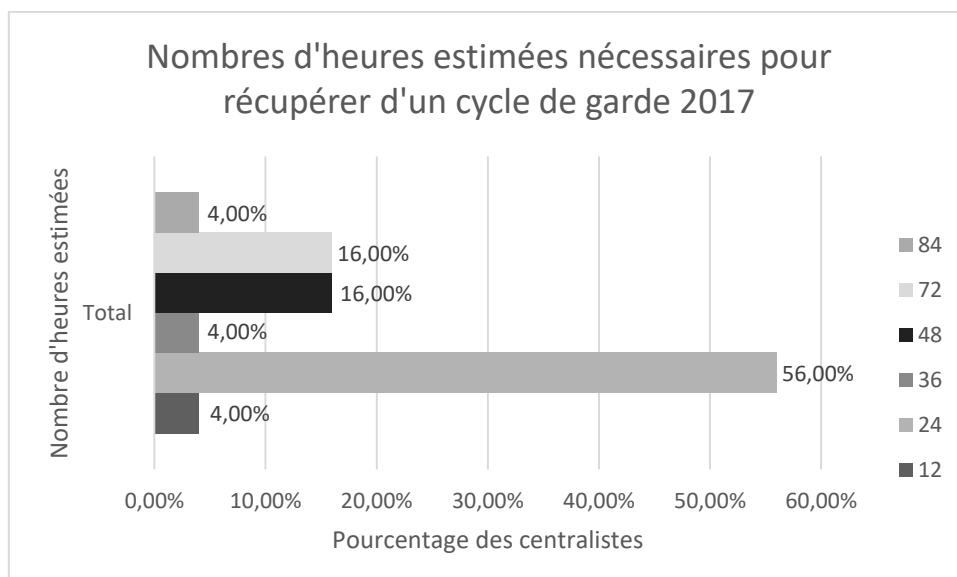
## Paper 1 : Bien-être



### Troubles du sommeil

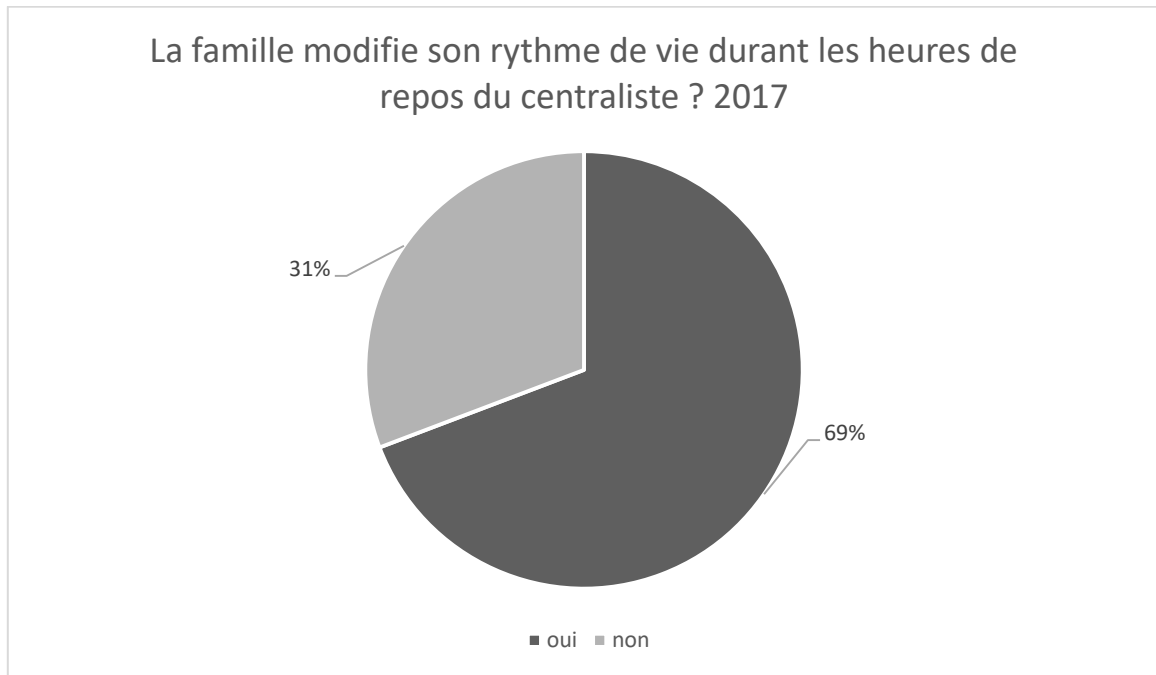
Types de troubles du sommeil		
<b>insomnie</b>	<b>syndrome des jambes sans repos</b>	<b>apnée du sommeil</b>
<b>58,33%</b>	<b>8,33%</b>	<b>33,33%</b>

Selon l'enquête, les centralistes souffrent de 3 sortes de troubles du sommeil. L'insomnie et les apnées du sommeil sont les plus représentées. Tous les centralistes souffrent de ces troubles et ce depuis plus d'un an et à des fréquences très élevées (50% tous les jours, 25% à chaque garde, 25% toutes les semaines). Seuls 25% sont traités.

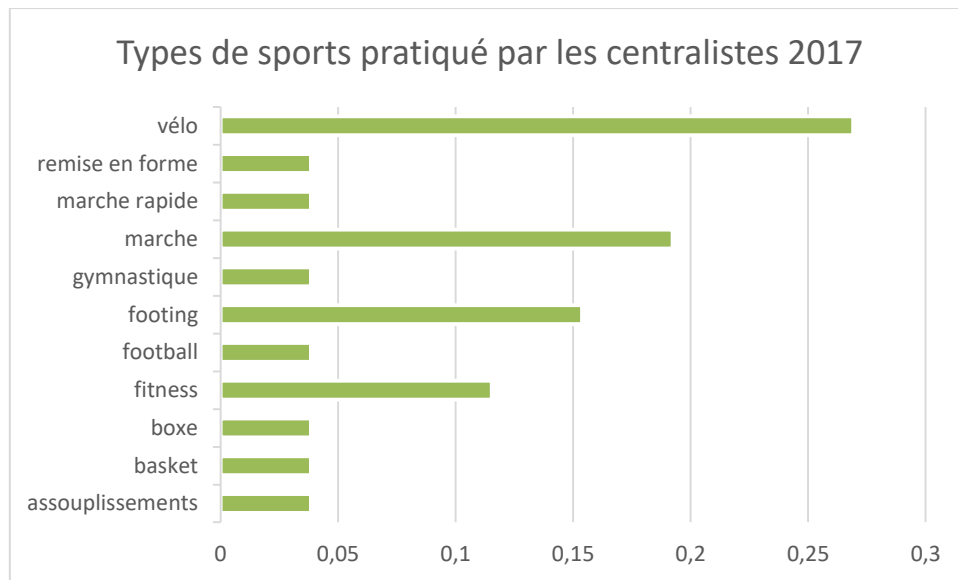
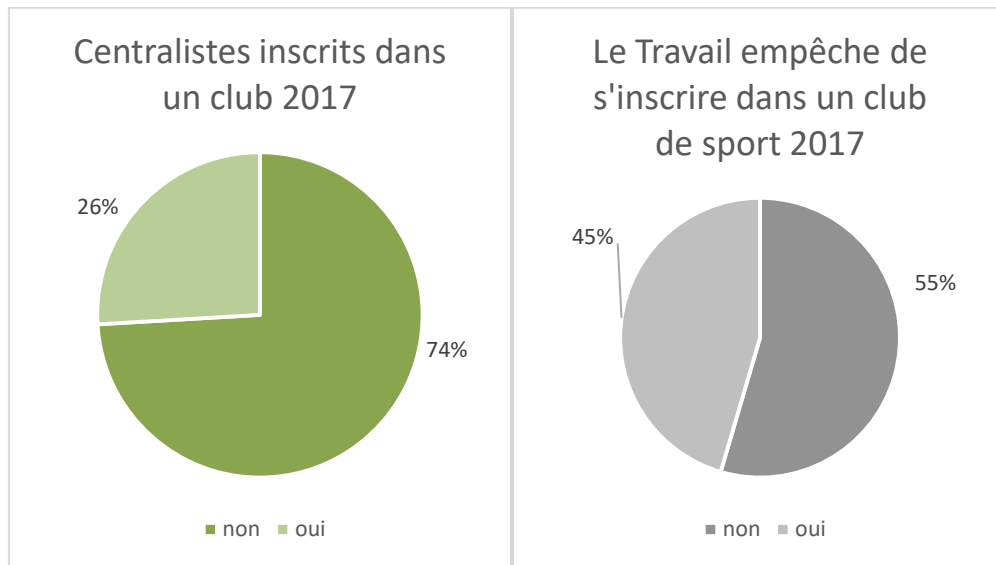


## Paper 1 : Bien-être

### Perturbations familiales



Pour l'enquête, nous avons choisi de demander si les centralistes prenaient leur repas en famille les jours de garde ainsi que si la famille modifiait ses habitudes lors de leurs heures de repos diurnes. On remarque que la famille modifie ses habitudes afin que le centraliste puisse se reposer dans près de 70% des cas. De plus, les repas ne sont pas, pour la grande majorité des cas, pris en famille lors des jours de garde. On peut donc raisonnablement en conclure que le travail des centralistes a un grand impact sur la vie familiale.



L'impact du travail à la centrale 100-112 de Bruxelles sur la vie sociale des travailleurs est aussi important. Un quart des centralistes sont inscrits dans un club, qu'il soit sportif ou autre et près de 50% d'entre eux estiment qu'ils en sont empêchés par les horaires de travail.

L'observation des sports pratiqués par les travailleurs montre que très peu pratiquent des sports d'équipe et qu'ils préfèrent pratiquer des sports individuels qui permettent de s'entraîner seuls et sans contrainte d'horaire.

*Organisation du temps de travail*

Les périodes de stand-by sont organisées différemment le jour et la nuit. En effet, durant la journée, les opérateurs bénéficient d'une période de pause toutes les deux heures. La nuit, ils ont organisé de regrouper les périodes de pauses entre elles et les périodes de travail entre elles aussi afin de se relayer et de pouvoir faire une petite sieste.

Les travailleurs en horaire décalé mettent en place différentes stratégies tant individuelles que collectives pour faire face aux difficultés rencontrées. Au niveau des travailleurs postés, ces stratégies peuvent être le regroupement des pauses afin de pouvoir faire une sieste et reprendre le travail ensuite dans de meilleures conditions. L'organisation de temps de repos durant la journée, ... (Barthe, Quéinnec, & Verdier, 2004)

Les centralistes connaissent plusieurs types d'organisations du temps de travail pour des travaux postés : la police travaille en 3x8 heures matin, midi, soir. Dans d'autres centrales 100, l'horaire est de 12 heures de jour, 24 heures de repos, 12 heures de nuit, 48 heures de repos.

Selon les réponses à notre étude, l'horaire 24 heures/72 heures aurait la préférence des centralistes interrogés (plus de 90%); c'est l'horaire actuel des pompiers professionnels (du SIAMU de Bruxelles).

## Conclusion

L'enquête faite parmi le personnel corrobore l'analyse du Docteur Léonard (Leonard, Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques, 1998) sur les effets du travail posté sur les troubles gastro-intestinaux des travailleurs (plus de 50% des répondants à l'enquête 2017 en sont atteints).

En outre, les maladies cardio-vasculaires sont moins présentes selon l'enquête car apparaissent petit à petit (Knutsson, Akerstedt, & Orth-Gomer, 1986). Il faut observer que les symptômes de ces maladies n'apparaissent que vers l'âge de 67 ans en moyenne, soit après la mise à la retraite des centralistes.

Nous voyons que les troubles du sommeil dus aux horaires atypiques du travail posté des centralistes (3x12heures et 72 heures de repos) engendrent de nombreux problèmes de santé qui s'empirent avec le temps.

Passer à un horaire atypique de 24h de travail, 72heures de repos tel que celui vécu par les pompiers permettrait de limiter en partie les troubles du sommeil endurés par les centralistes. En effet, les centralistes devraient récupérer une dette de sommeil d'une nuit au lieu d'une dette cumulée de trois jours comme c'est le cas actuellement.

Il est également à noter que bien que le travail des centralistes soit reconnu comme un poste à vigilance il y a lieu de l'inscrire dans la liste des métiers pénibles.

Cet exposé se clôture sur le fait que les centralistes ont affirmé en masse, soit dans plus de 90% des cas, que, s'ils pouvaient choisir, ils passeraient à l'horaire atypique 24 heures/72 heures comme les pompiers.



## Bibliographie

(s.d.).

Aanonsen. (1959). Medical problems of shiftwork. *Industrial Medicine and Surgery*, pp. 422-427.

Barthe, B., Quéinnec, Y., & Verdier, F. (2004). L'analyse de l'activité de travail en postes de nuit: bilande 25 ans de recherches et perspectives. *Le travail Humain (vol 67)*, pp. 41-61.

Bastianetto, S. (2014, octobre). *Mélatonine*. Récupéré sur PasseportSanté.net: <http://www.passeportsante.net>

belge, s. p. (2017). *Un aperçu chiffré de la population*. Récupéré sur Belgium.be : [https://www.belgium.be/fr/la\\_belgique/connaitre\\_le\\_pays/Population](https://www.belgium.be/fr/la_belgique/connaitre_le_pays/Population)

Blais, Lafont, Millet, & Reinberg. (s.d.). *Rythmes biologiques ou biorythmes*. Récupéré sur Encyclopaedia Universalis: <http://www.universalis.fr>

Botti, G., Khalil, R., Milandre , L., & Brosset, C. (1994). Etude de 82 infarctus du territoire des artères cérébrales postérieures = A study of 82 cases of posterior cerebral artery territory infarction. *Revue Neurologique vol 150 n°2*, pp. 133-144.

Cambou, J. P., Genes, N., Vaur, L., Renault, M., Etienne, S., Ferrieres, J., & Danchin, N. (1997). Epidémiologie de l'infarctus du myocarde en France: Spécificités régionales = Epidemiology of myocardial infarction in France: Regional specificities. *Archives des maladies du coeur et des vaisseaux vol 90 n°11*, pp. 1511-1519.

Carbonnel, X. (2017, juin 28). *Comprendre le sommeil*. Récupéré sur <http://www.sommeil.org>

Chaoui, N., & Piette, D. (1997, février). *Fiches Sanomètre 6*. Récupéré sur VUB: <http://ftp.vub.ac.be>

- de la Brassinne, A., & Van Peteghem, V. (2015). *Dossier C-100*. Bruxelles: SLFP, document inédit.
- Fondation Sommeil. (2017). *Les conséquences du travail de nuit*. Récupéré sur Fondation Sommeil: <https://fondationsommeil.com>
- Halberg, F. (1979). Methode of cosinor-rhythmometry chronobiologica. Dans w. Nelson, Y. Tong, J.-K. Lee, & F. Halberg, *Chronobiologia* 6 (pp. 305-323).
- Herxheimer, A., & Petrie, K. (2002). *The National Centre for Biotechnology Information*. Récupéré sur <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12076414>
- Hordé, P. (2014, juin). *Rythme circadien - Définition*. Récupéré sur Santé Médecine: <http://static.ccm2.net>
- Horde, P. (2014, juin). *Troubles gastro-intestinaux - définition*. Récupéré sur Santé Médecine : <http://static.ccm2.net>
- Jacquier, M.-C. (s.d.). *Maladie cardiovasculaire*. Récupéré sur Futura Sciences: <http://www.futura-sciences.com>
- Knutsson, A., Akerstedt, T., & Orth-Gomer, K. (1986, 12). Increased risk of ischaemic heart disease in shiftworkers. *Lancet*, pp. 89-92.
- Lagarde, D., Doireau, P., & Armengaud, M. (1997, vol 57 n°4Bis). Le décalage horaire. *Médecine Tropicale*, pp. 489-492.
- Leblanc, C. (2013). *Les Belges et le tabac: quelques chiffres* . Récupéré sur MediPedia Encyclopédie des maladies: <http://fr.medipedia.be/tabagisme/comprendre/les-belges-et-le-tabac-quelques-chiffres>
- Leonard, R. (1980). Oral temperature, circadian rhythm amplitude, ageing and tolerance to shiftwork. Dans A. Reinberg, N. Vieux, P. Andlauer, & Eds, *Night and shiftwork Biological and social aspects* (pp. 323-329). Pergamon Press.
- Leonard, R. (1983). Approche physiologique du travailleur. La fatigue-Les horaires. *Cahiers de Medecine du Travail* vol 20, pp. 21-26.

- Leonard, R. (1998). *Le travail et le temps, Le travail en horaires atypiques*. Bruxelles: Institut National de Recherche sur les Conditions de Travail (INRCT).
- Loi du 16 mars 1971 sur le Travail. (1971, mars 16). *art 35*. Bruxelles, Belgique: Moniteur Belge.
- Mikail, N., Mazighi, M., Meseguer, E., Guidoux, C., Lesèche, G., Rouzet, F., . . . Hyafil, F. (2017, mai-juin). Intérêt diagnostique de l'analyse combinée TEP-FDG/angioscanner chez les patients avec plaques carotidiennes non sténosantes présentant un AVC de cause inconnue. *Medecine Nucléaire*, p. 196.
- Noel, S. (2010, janvier). *La morbidité du travail à horaires irréguliers*. Récupéré sur fédération des maisons médicales et des collectifs de santé francophones: <http://www.maisonmedicale.org>
- Péremarty, G. (2011, avril 13). *Sieste-Fiche détaillée*. Récupéré sur Sommeil et médecine générale: <http://sommeil-mg.net>
- Prévention et Intérim. (1998). *Travail de nuit et travail posté (en équipe)*. Récupéré sur PI: <http://www.p-i.be>
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.). *Poste de vigilance*. Récupéré sur Emploi Belgique: <http://www.emploi.belgique.be>
- Smolensky, M., & Lamberg, L. (2001). *Clock Guide to Better Health ; How to use your body's natural clock to fight illness and achieve maximum health*. Henry Holt and Company.
- Statistics Belgium. (2017). *structure de la population* . Récupéré sur Statistics Belgium: <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/structure/etatcivil/>



## PAPER 2 : Droit du travail



Table des matières

Introduction .....	43
Développement.....	44
<b>Définition et organisation des gardes .....</b>	<b>44</b>
<b>La notion de temps de travail .....</b>	<b>45</b>
1) Notion de travail :.....	45
Notion juridique de temps de travail (Baïni, et al., 2017) :.....	45
<b>c) Le temps de travail : le cas particulier des gardes .....</b>	<b>46</b>
1) Les gardes avec présence physique effective du travailleur sur le lieu de travail	46
Les gardes à domicile, gardes en stand-by, gardes d’accessibilité .....	47
<b>d) Modulations au sein de certaines commissions paritaires par conventions collectives de travail.....</b>	<b>51</b>
1) Les Commissions paritaires 112 et 149.04 ont adopté des conventions collectives de travail similaires (Commission paritaire des entreprises de garage, 2013) (sous-commission paritaire pour la carrosserie SPC 149.02, 2013-2014) :.....	51
Commission paritaire 326 : commission paritaire de l’industrie du gaz et de l’électricité .....	53
Commission paritaire 320 : commission paritaire des pompes funèbres .....	54
Analyse de ces différents systèmes mis en place par les commissions paritaires .....	55
<b>e) Proposition de critères quant au temps de garde, avis motivé quant à la rémunération de ces temps.....</b>	<b>56</b>
Conclusion .....	57
Bibliographie .....	59



## Paper 2 : Droit du Travail

*« Au feu, les pompiers,  
V'là la maison qui brûle !  
Au feu, les pompiers,  
V'là la maison brûlée !*

*C'est pas moi qui l'ai brûlée,  
C'est la cantinière,  
C'est pas moi qui l'ai brûlée,  
C'est le cantinier.*

*Au feu, les pompiers,  
V'là la maison qui brûle !  
Au feu, les pompiers,  
V'là la maison brûlée ! »*

### Introduction

Le présent paper est le fruit d'une réflexion au sujet des pompiers volontaires. En tant que centraliste, j'ai été confrontée aux pompiers volontaires dans le cadre de l'envoi de secours. En effet, si sur Bruxelles, le nombre d'interventions justifie l'existence d'un corps de pompiers strictement professionnels, ce n'est pas le cas des zones limitrophes qui font appel à nos services en cas d'incendie conséquent et lorsque les moyens dont ils disposent ne sont pas adéquats ou suffisants.

Je suis en outre confrontée aux pompiers volontaires dans le cadre de leur travail. En effet, 10 % du personnel de la centrale 100-112 est pompier volontaire.

Il est donc tout naturel que je m'intéresse à cette problématique.

Un énorme vide juridique saute aux yeux : la législation européenne ne définit que le temps de travail et le temps de repos, ce dernier étant défini comme du temps de non-travail. Les pompiers travaillent dans un système de garde, soit entre temps de travail et temps de repos. Les pompiers volontaires, comme les pompiers professionnels effectuent des gardes à la caserne mais ils effectuent en outre des gardes à domicile. Ces gardes sont-elles du temps de travail ou du temps de repos ? Là se situe le vide juridique que nous allons étudier. Les conflits entre les employeurs et les pompiers volontaires sont fréquents et nécessitent des clarifications.

Nous verrons aussi quelle est la position actuelle des tribunaux quant à la rémunération des gardes des pompiers volontaires.

## Développement

### **Définition et organisation des gardes**

Afin d'assurer un service vingt-quatre heures sur vingt-quatre à la population, les pompiers ne peuvent pas suivre les horaires de bureau tels que nous les connaissons. Les temps de garde sont des moments où le travailleur pompier est à la disposition de l'employeur et ce qu'il soit sur son lieu de travail ou non.

Les activités des pompiers ne peuvent être prévues, il faut donc les estimer en fonction des statistiques réalisées sur les années précédentes.

Les pompiers sont répartis sur tout le territoire belge. Ils dépendaient des communes jusqu'en 2013. Depuis, l'État fédéral a réorganisé les services de secours et en assure la direction. Les pompiers de Bruxelles font toutefois exception. Tirant les leçons de l'incendie de l'innovation le 22 mai 1967, ils se sont regroupés en 1971 pour former l'actuel SIAMU (Service d'Incendie et d'Aide Médicale d'Urgence) et ils dépendent encore actuellement de la Région de Bruxelles-Capitale (50 ans après l'incendie de l'Innovation, 2017).

Les pompiers sont soit statutaires, soit volontaires. En effet, les communes qui n'ont que peu d'habitants et donc peu de moyens ont aussi moins de risques ; elles préfèrent faire appel à du personnel uniquement lors des incidents plutôt que de se doter d'un corps de pompiers professionnels. Ce personnel sera rémunéré à la prestation.

Les pompiers professionnels travaillent en horaires postés et sont en stand-by à la caserne, soit par gardes de huit heures, douze heures ou vingt-quatre heures selon les zones.

Les pompiers volontaires effectuent des gardes en stand-by à la caserne où ils sont payés et des gardes à domicile où ils sont rappelables. Lors de leurs gardes à domicile, les pompiers ne sont pas rémunérés mais en cas de rappel par la caserne, ils doivent arriver dans un délai très court, soit moins de dix minutes, afin de partir en intervention.

## La notion de temps de travail

1) Notion de travail :

La notion de travail peut revêtir plusieurs significations selon le cadre dans lequel cette notion est employée.

*« Le concept du travail peut être abordé sous plusieurs perspectives. Sa définition basique indique qu'il s'agit de la mesure de l'effort fait par les êtres humains. Du point de vue néoclassique de l'économie, par exemple, le travail est l'un des trois facteurs de la production, ainsi que la terre et le capital.*

*Tout au long de l'histoire, le moyen prédominant du travail fut l'esclavage (travail forcé, où l'homme domine un autre, tout en l'empêchant de prendre des décisions en liberté). À partir du milieu du XIXe siècle, l'esclavage a commencé à diminuer et s'est vu déclarer illégal. Des lors, le travail salarié est devenue le moyen dominant du travail.*

*Cette conception du travail indique qu'un individu réalise une certaine activité productive pour laquelle il reçoit un salaire, qui correspond donc au prix du travail au sein du marché. La relation de travail entre l'employeur et l'employé est soumise à plusieurs lois et conventions. Cependant, il existe aussi ce que l'on appelle communément le travail au noir (toutes ces contractualisations ont lieu dans l'illégalité et permettent d'exploiter le travailleur).*

*D'autres moyens de travail possibles sont le travail autonome productif (par le biais duquel sont exercés les professions libérales et le commerce, par exemple), le travail informel de survie et la servitude.*

*Bien qu'il existe le travail ad honorem dans lequel il n'y a lieu à aucune rétribution économique (généralement réalisé à des fins sociales ou éducatives), le travail est vu comme une activité qui se réalise en échange d'une contreprestation économique. À ce titre, il existe une phrase qui affirme que « le travail, c'est ce que tu ne ferais pas si tu n'étais pas payé(e) pour le faire » » (WordPress, 2011).*

Notion juridique de temps de travail (Baïni, et al., 2017) :

### Historique

La notion de temps de travail a beaucoup évolué avec le temps. En effet, au début du siècle passé, La loi générale du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures fut la première à régler la durée du travail des adultes. Cette dernière définissait le travail comme le temps de travail effectif (Loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures: annotée des rapports et discussions aux Chambres et suivie des arrêtés royaux d'exécution, 1922). La sortie de cette loi a divisé la doctrine de l'époque sur la notion de « *travail effectif* ». En effet, certains comme H. Velge estimaient que le temps de travail était la durée du travail effectif excluant les moments où le travailleur bien que devant être présent sur son lieu de travail n'effectuait aucune prestation pour l'employeur (Velge, 1927). D'autres, comme P Horion défendaient une notion élargie de cette notion de travail effectif en y incluant les périodes durant lesquelles l'ouvrier doit être présent sur son lieu de travail (Horion, 1937). Le législateur clarifie ce point avec la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les

secteurs publics et privés de l'économie nationale. Le temps de travail est depuis lors défini comme « le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur » (De Gols, 1990).

Actuellement

Le travail implique que le travailleur soit à la disposition de l'employeur.

En droit belge, selon l'article 19 de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée du temps de travail est ainsi définie : « *On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur* » (Emploi et Travail, 2017). Le temps de travail n'est pas uniquement le temps mis à effectuer une tâche pour l'employeur et donc peut dépasser la durée du travail réellement presté.

### **c) Le temps de travail : le cas particulier des gardes**

(Frankart & Glorieux, 2011, pp. 340-341)

La jurisprudence européenne définit le travail comme toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et / ou aux pratiques nationales (Directive européenne sur certains aspects du temps de travail, 2003). Le temps de repos est défini comme étant toute période qui n'est pas du temps de travail (Directive européenne sur certains aspects du temps de travail, 2003).

Le temps de garde, à cheval entre temps de repos et temps de travail, doit jusqu'à présent s'appréhender dans cette dichotomie (Frankart & Glorieux, 2011, p. 341).

Selon F. KEFER et J. CLESSE, deux types de garde sont à considérer: « *d'une part, la garde impliquant une présence physique dans l'entreprise : elle peut comporter des moments de repos où le travailleur vaque librement à un certain nombre d'occupations (lire, regarder la télévision, jouer aux cartes voire dormir) ; d'autre part, la garde en régime d'accessibilité : le travailleur n'est pas présent dans les locaux de l'entreprise mais doit pouvoir être joint en permanence pour une éventuelle intervention (...)* » (Clesse & Kefer, 2006, p. 157)

1) Les gardes avec présence physique effective du travailleur sur le lieu de travail

Les gardes sur le lieu de travail sont considérées comme partie intégrante de la durée de travail.

*Les gardes dormantes, ou gardes de nuit, impliquent que le travailleur soit présent sur les lieux de travail. Il est autorisé à dormir mais doit répondre à tout appel de son employeur (ou des personnes*

## Paper 2 : Droit du Travail

dont il a la garde au service de cet employeur, comme dans le cas des infirmières ou des éducateurs). Ces gardes sont aussi considérées comme du temps de travail (De Gols, 1990, p. 38). La jurisprudence européenne s'est prononcée plusieurs fois en ce sens, (arrêt Simap, 2000)<sup>6</sup>, (arrêt Jaeger, 2003)<sup>7</sup>, (arrêt Dellas, 2005)<sup>8</sup>, (arrêt Vorel, 2007)<sup>9</sup> et a été suivie par la jurisprudence belge (arrêt en cause de NV Home Ingeldael contre Madame L. et Monsieur JJ., 2006)<sup>10</sup>, (arrêt en cause de Sprl le Clos fleuri contre Madame R., 2007)<sup>11</sup>, (arrêt en cause de SA W. contre F.J., 2009)<sup>12</sup>, (arrêt en cause de SA Residence Baccara contre Madame C., 2009)<sup>13</sup>, (arrêt en cause de Senior service flat ascot sa contre Madame ML., 2014)<sup>14</sup>.

Les gardes dormantes font actuellement l'objet d'un consensus : elles sont considérées comme du temps de travail et doivent être rémunérées comme tel.

Les gardes à domicile, gardes en stand-by, gardes d'accessibilité

Les gardes à domicile, appelées gardes en Stand-by ou gardes d'accessibilité font actuellement l'objet de vifs débats.

En droit européen, selon la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail telle que clarifiée par la 6<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles dans son arrêt 2012/AB/592 prononcé le 14 septembre 2015 (arrêt en cause de la Ville de Nivelles contre Monsieur R., 2015, p. 28)<sup>15</sup>, le temps de travail se définit sur base de trois critères : la présence sur le lieu de travail, le fait d'être à la disposition de l'employeur et l'exercice effectif des activités.

La jurisprudence de la Cour de justice européenne estime que ces trois critères sont cumulatifs, contrairement à l'avis de l'avocat général Antonio Saggio exprimé dans ses conclusions présentées dans l'affaire *Simap* (Conclusions Sindicato de médicos de Asistencia Pública (Simap) c/ Consellería de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 2000) qui estimait que ces critères étaient autonomes (Frankart & Glorieux, 2011, p. 343).

---

<sup>6</sup> Cour européenne de justice communautaire, arrêt Simap, 3 octobre 2000, <http://curia.europa.eu>

<sup>7</sup> Cour européenne de justice communautaire, arrêt Jaeger, 9 septembre 2003, <http://curia.europa.eu>

<sup>8</sup> Cour européenne de justice communautaire, arrêt Dellas, 1 décembre 2005, <http://curia.europa.eu>

<sup>9</sup> Cour européenne de justice communautaire, arrêt Vorel, 11 janvier 2007, <http://curia.europa.eu>

<sup>10</sup> Ardeidshof te Brussel, 23 mai 2006, inédit : RG 40.307

<sup>11</sup> Cour du travail de Liège, 19 décembre 2007, inédit : RG 33.378/05

<sup>12</sup> Cour du travail de Mons, 5 mars, 2005, inédit : RG 18.657

<sup>13</sup> Cour du travail de Mons, 3 mars 2009, inédit : RG 20.203

<sup>14</sup> Cour du travail de Bruxelles, 2<sup>e</sup> Chambre, 18 décembre 2014, inédit : 2013/AB/963

<sup>15</sup> Cour du travail de Bruxelles, 14 septembre 2015, inédit : 2012/AB/562

## Paper 2 : Droit du Travail

En outre, « *Au travers d'une jurisprudence de principe, la Cour de justice a rappelé, à diverses reprises, que le temps de travail est une notion européenne et que dès lors, « les notions de temps de travail [ ...] ne doivent pas être interprétées en fonction des prescriptions des différentes réglementations des États membres, mais qu'elles constituent des notions de droit communautaire qu'il convient de définir selon les caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de ladite directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs* » (Baïni, et al., 2017, p. 347).

Cette position européenne n'est suivie ni par la doctrine ni par la jurisprudence en Belgique.

Au point de vue doctrinal

Truyens estime que : pour que le temps de travail soit pris en compte, seule la notion d'être à la disposition est requise. Le lieu où se trouve le travailleur n'a pas déterminant (Truyens, 1993, p. 210).

« *En droit belge, le temps de travail est généralement défini comme le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.* » (arrêt en cause de la Ville de Nivelles contre Monsieur R., 2015, p. 28).

Selon Baïni et al. dans l'ouvrage *La flexibilité en droit du travail* (Baïni, et al., 2017), les gardes en régime d'accessibilité peuvent être considérées comme une mise à disposition modérée. Ce critère décisif porte sur la disponibilité du travailleur de disposer du temps comme il l'entend ou non. Le travailleur est-il en permanence à la disposition de l'employeur, attendant ses ordres et prêt à y répondre ?

Au point de vue jurisprudentiel

On ne peut que remarquer le tâtonnement des cours et tribunaux belges quant à l'application de la directive 2003/88 de 04 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Pour la Cour de cassation :

La Cour de cassation en 2011<sup>16</sup>, stipule dans son arrêt que : « *pour déterminer la notion communautaire de 'temps de travail' au sens de la directive 93/104/CE, le facteur déterminant est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les dispositions appropriées en cas de besoin.*

*Tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce, alors que [le demandeur] n'est pas contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et que, en cas d'appel, il dispose d'un*

---

<sup>16</sup> Cour de cassation, 6 juin 2011, S10.0070.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>

## Paper 2 : Droit du Travail

*impératif d'intervenir dans un délai de deux heures (cf. contrat de maintenance liant son employeur). Ces périodes de 'stand by' sont donc des périodes pendant lesquelles [le demandeur] doit rester accessible. Il importe peu, à cet égard, que le lieu de travail 'habituel' [du demandeur] se situe autant à son domicile qu'à son bureau ou chez les clients.*

*D'autre part, l'intensité des prestations effectives au cours de ces périodes de garde ne confère pas le caractère d'un temps de travail à l'ensemble des heures relevant de la période de garde » (arrêt en cause de Monsieur B.F. contre Sun Microsystems Belgium, 2011).*

La cour de cassation relève trois critères décisifs de constitution de temps de travail : la disposition à l'employeur, le lieu et l'intensité des prestations effectives durant les périodes de garde.

Pour la Cour du travail de Mons :

En 2005, la cour du travail de Mons estimait que : « *la notion de temps de travail englobe les services de garde dès que le travailleur doit s'attendre à répondre à un appel imprévu dont la possibilité continue le maintien à la disposition de l'employeur* » (arrêt en cause de S.C. Verte colline contre Monsieur G., 2005)<sup>17</sup>.

En 2010, la cour du travail de Mons confirme cette position en stipulant que : « *le critère essentiel à prendre en considération pour déterminer si le temps de garde doit être considéré comme du temps de travail porte sur la disponibilité par le travailleur du temps comme il l'entend : le travailleur se trouve-t-il ou non en permanence à la disposition de l'employeur c'est-à-dire à sa disposition, soumis à son pouvoir, en attendant à tout moment ses ordres, prêt à y répondre ?*

*A cet effet, la Cour de céans estime qu'il n'y pas lieu, en l'espèce, de procéder à la distinction entre une garde dormante (accomplie sur les lieux du travail) et une garde à domicile (dans le cadre d'un régime dit « d'accessibilité » pour paraphraser la Cour de Justice des Communautés européennes) dans la mesure où l'intimée a imposé à Monsieur S. de demeurer en un lieu précis (à savoir, dans un premier temps, dans un appartement situé sur les lieux du travail et, dans un second temps, dans un immeuble directement contigu aux lieux du travail) situation indispensable à la nature même de l'activité lui imposée dans le cadre du régime de garde : en effet, l'intimée a fait relier l'appartement occupé par Monsieur S. (puis l'immeuble contigu acheté par Monsieur S.) à la ligne téléphonique de l'entreprise aux fins de lui permettre d'assurer l'effectivité de cette permanence téléphonique qui était soit imposée à Monsieur S. personnellement ». (arrêt en cause de Monsieur S.C. contre S.A. Les pompes funebres M., 2010)<sup>18</sup>*

Pour la Cour du travail de Bruxelles :

*« Les périodes de Stand-by au cours desquelles le travailleur doit rester accessible à domicile et pour lesquelles il reçoit un montant plafonné ne sont pas du temps de travail au regard du droit belge ou communautaire. Au cours de ces périodes de garde relevant d'un régime de simple « accessibilité », seules les prestations effectives constituent du temps de travail » (Bruxelles, 2010)<sup>19</sup>.*

---

<sup>17</sup> Cour du travail de Mons, 5 mars 2005, inédit : RG 18.657

<sup>18</sup> Cour du travail de Mons, 18 janvier 2010, inédit : RG 2007/AM/20768

<sup>19</sup> Arbeidshof te Brussel, 27 octobre 2009, JTT n°10, p 154

## Paper 2 : Droit du Travail

En 2015 (arrêt en cause de la Ville de Nivelles contre Monsieur R., 2015)<sup>20</sup>, la Cour du travail de Bruxelles se réserve à statuer sur les demandes en ce qui concerne la rémunération des gardes à domicile et les questions préjudicielles suivantes sont envoyées à la Cour de justice :

- *l'article 17, §3, c), iii) de la directive 2003/88 du 04 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail doit-il être interprété comme autorisant les États membres à exclure certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, de l'ensemble des dispositions assurant la transposition de cette directive, en ce compris celle qui définit les temps de travail et les périodes de repos ?*
- *dans la mesure où la directive européenne 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ne prévoit que des normes minimales, doit-elle être interprétée comme ne faisant pas obstacle à ce que le législateur national maintienne ou adopte une définition moins restrictive du temps de travail ?*
- *tenant compte de l'article 153, §5, du TFUE et des objectifs de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'article 2 de cette directive, en ce qu'il définit les principales notions utilisées par celle-ci et, notamment, celles de temps de travail et de périodes de repos, doit-il être interprété comme n'étant pas applicable à la notion de temps de travail devant permettre de déterminer les rémunérations dues en cas de garde à domicile ?*
- *la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement d temps de travail, fait-elle obstacle à ce que le temps de garde à domicile soit considéré comme du temps de travail lorsque, bien que la garde soit exécutée au domicile du travailleur, les contraintes pesant sur ce dernier pendant la garde (comme l'obligation de répondre aux appels de l'employeur dans un délai de 8 minutes), restreignent très significativement les possibilités d'autres activités ?*

Ces questions préjudicielles restent à ce jour en suspens, la Cour de justice européenne n'y ayant pas encore répondu (vérification des publications sur internet faite le 22 juillet 2017 (Cour de Justice, 2017)).

---

<sup>20</sup> Cour du travail de Bruxelles, 6<sup>e</sup> Chambre, 14 septembre 2015, inédit : 2012/AB/592

## **d) Modulations au sein de certaines commissions paritaires par conventions collectives de travail**

De manière à apporter des réponses à ces discussions doctrinales et jurisprudentielles, certains secteurs ont, via les commissions paritaires, organisé la rémunération des gardes à domicile.

Plusieurs systèmes existent :

- 1) Les Commissions paritaires 112 et 149.04 ont adopté des conventions collectives de travail similaires (Commission paritaire des entreprises de garage, 2013) (sous-commission paritaire pour la carrosserie SPC 149.02, 2013-2014) :

*« Stand-by Convention collective de travail du 29 avril 2014*

*INDEMNITES POUR REGIME DE STAND-BY*

*En exécution de l'article 7 de l'accord national 2013-2014 du 27 février 2014.*

*CHAPITRE Ier. - Champ d'application*

*Article 1er.*

*La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.*

*Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par « ouvriers »: les ouvriers et les ouvrières.*

*CHAPITRE II.- Définitions*

*Art. 2.*

*Par "stand-by" ou temps de disponibilité, on entend: la période pendant laquelle l'ouvrier en dehors son temps de travail normal, après accord préalable avec l'employeur, n'est pas tenu d'être présent sur le lieu de travail mais doit être disponible afin de pouvoir donner suite à des appels éventuels et de fournir des services d'assistance urgents aux clients. **Les ouvriers adhèrent au système de stand-by sur base volontaire** mais sont cependant obligés de donner suite aux appels une fois qu'ils font partie du système de stand-by.*

*Les limites normales du temps de travail peuvent être dépassées afin d'exécuter, pour le compte d'un tiers, des travaux urgents sur des machines et du matériel tels que prévus par l'article 26, § 2,2° de la Loi sur le Travail du 16 mars 1971, comme par exemple un dépannage chez le client, qui requiert une intervention urgente. Pour autant que le travail exécuté par l'ouvrier à la suite d'un appel soit presté en dépassement de la limite journalière normale définie dans le règlement de travail et de la limite hebdomadaire normale du temps de travail, il sera considéré comme des heures supplémentaires.*

*CHAPITRE III.- Indemnités*

*Art. 3.*

*§ 1. Depuis le 1er juillet 2005, une indemnité de stand-by est accordée par les employeurs aux ouvriers qui se trouvent en stand-by comme décrit à l'article 2 de la présente convention.*

*§ 2. On distingue 4 systèmes de stand-by:*

*a. Jour en semaine: Stand-by pendant la période de 6 h le matin à 22 h le soir du lundi au vendredi inclus; b. Nuit en semaine: Stand-by pendant la période de 22 h le soir à 6 h le matin, du lundi soir 22h au samedi matin 6 h; c. Jour en week-end: Stand-by pendant la période de 6 h le matin à 22 h le soir durant le week-end, à savoir les samedi et dimanche de même que les jours fériés; d. Nuit en week-end: Stand-by pendant la période de 22 h le soir à 6 h le matin, du samedi soir 22 h au lundi matin 6 h, ainsi que les jours fériés.*

## Paper 2 : Droit du Travail

### Art. 4.

*Les indemnités minimales suivantes sont d'application depuis le 1er février 2014 fixées pour les systèmes de stand-by, comme défini à l'article 3, § 2:*

*a. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by a., à savoir le jour en semaine: indemnité horaire de € 1,77;*

*b. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by b., à savoir la nuit en semaine: indemnité horaire de € 2,36 ;*

*c. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by c., à savoir le jour en week-end: indemnité horaire de € 2,36;*

*d. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by d., à savoir la nuit en week-end: indemnité horaire de € 2,95.*

*Les ouvriers peuvent se trouver de façon cumulative dans plusieurs systèmes de stand-by; l'indemnisation est dans ce cas cumulative elle aussi.*

### Art. 5.

*§ 1. Si un ouvrier se trouvant dans un système de stand-by est effectivement appelé et doit donc être affecté, il touche pour ce faire une indemnité de départ.*

*§ 2. Depuis le 1er février 2014, le montant minimum de cette indemnité de départ est de:*

*- € 29,52 pour un appel par jour calendrier ; - € 47,23 au total, pour deux appels par jour calendrier ;*

*- € 59,03 au total, pour 3 appels par jour calendrier ; - € 5,90 par appel supplémentaire (au-dessus de 3) par jour calendrier.*

*§ 3. Par « jour calendrier » il est entendu la période de 24 heures débutant à 6 heures le matin et allant jusqu'à 6 heures du matin du jour suivant.*

### Art. 6.

*Depuis le 1er février 2007, les montants des indemnités fixées à l'article 4 et l'article 5 de la présente convention sont indexés chaque année au 1er février, sur base de l'index social du mois de janvier de l'année calendrier concernée par rapport à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.*

## CHAPITRE IV.- Prestations durant un régime de stand-by

### Art. 7.

*Sans préjudice des dispositions de l'article 4 et 5 de la présente convention, un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives durant la période de stand-by touche le salaire effectif dû pour celles-ci.*

### Art. 8.

*Le temps effectivement presté est compté comme du temps de travail, aussi bien pour la durée que pour le calcul du salaire.*

## CHAPITRE V.- Modalités d'application

### Art. 9.

*§ 1. Par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, il est possible de déroger aux articles 4, 5 et 7 de la présente convention, ainsi que à l'article 8, quant au calcul du salaire.*

*§ 2. Cette convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par les secrétaires régionaux des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage.*

*§ 3. En outre, après signature cette convention collective de travail doit être transmise dans le mois pour information, au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.*

*§ 4. La réglementation susmentionnée est valable du 1er janvier 2014 au 30 juin 2015, et sera évaluée par les partenaires sociaux au niveau de la Commission paritaire des entreprises de garage avant le 31 décembre 2014.*

## Paper 2 : Droit du Travail

§ 5. Si les parties au niveau de l'entreprise ne parviennent pas à une convention collective de travail, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation au niveau de la Commission paritaire.

Art. 10.

**Un ouvrier ne peut être en stand-by que sur base volontaire.**

Art. 11.

Au début de chaque mois, la liste des ouvriers qui sont en stand-by est communiquée à la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, cette liste est communiquée à l'ensemble du personnel ouvrier.

Les ouvriers mentionnés sur cette liste au début de chaque mois bénéficient automatiquement de l'indemnité de stand-by, sauf pour les périodes ou jours durant lesquels leur contrat de travail a été suspendu en vertu de la législation.

Tout ouvrier qui, suite à des circonstances imprévues, doit remplacer un ouvrier repris sur la liste susmentionnée, recevra les mêmes indemnités et avantages ».

Commission paritaire 326 : commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité

« Garde :

Convention collective de travail du 29 septembre 2003 (72.104), modifiée par la CCT du 19 février 2004 (72.105)

Conditions de travail et de salaire

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité ainsi qu'aux travailleurs barémisés occupés dans un contrat de travail de durée indéterminée, de durée déterminée et pour un travail nettement défini, entrés en service le 1er janvier 2002 ou à une date ultérieure.

Par "travailleur barémisé" on entend : le travailleur à qui le système de qualification et de rémunération barémique, repris dans la présente convention collective de travail est d'application. Les travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail du 4 décembre 2003 relative à la garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité électricité et gaz sont exclus de l'application de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II. Entrée en vigueur et durée de la convention

Art. 2. § 1er. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 1er janvier 2002.

CHAPITRE III. Emploi dans les entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité

Art. 3. § 1er. Les travailleurs sont engagés comme employés sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

§ 2. Les travailleurs peuvent être engagés sur base de temps plein ou de temps partiel. Les avantages légaux et extralégaux sont octroyés prorata temporis la durée de leur occupation, sauf stipulation contraire formelle.

Garde

Types de garde: garde d'intervention et télégarde

Notions

Art6§ 2. 1. Le travailleur de garde a une liberté de mouvement et d'activité compatible avec l'exercice de sa garde. Il est susceptible d'être sollicité par tout moyen de communication déterminé par l'employeur.

Il existe deux sortes de gardes :

## Paper 2 : Droit du Travail

- Une "garde d'intervention sur place" : le but de cette garde est d'intervenir dans les cas d'urgence et dans un délai maximum fixé par l'employeur sur le réseau ou chez un client dans le secteur qui lui est attribué.

- Une "télégarde"<sup>21</sup> : les interventions du travailleur sont effectuées par téléphone ou par ordinateur.

Coefficient de majoration

Garde d'intervention sur place

2. a. Le coefficient de majoration pour garde d'intervention est applicable au salaire mensuel des travailleurs qui effectuent une garde.

Pour une garde d'une journée assurée du lundi au vendredi, le coefficient de majoration est égal à 1,0158 par journée de garde.

Pour une garde d'une journée assurée le samedi, le dimanche ou un jour férié, le coefficient de majoration est doublé, ce qui équivaut à 1,0316.

Pour une semaine de garde de 7 jours d'affilée, le coefficient est de 1,1422.

Pour une semaine de garde comprenant un jour férié, le coefficient est donc de 1,1580.

Télégarde

b. La moitié des coefficients des gardes d'intervention définis à l'article 6, § 2, 2, a, est appliquée.

Modalités de paiement

c. La garde est assurée en principe selon un rôle fixe et avec application de la règle de solidarité ; le paiement de la garde est forfaitaire par mois et porte effet sur le 13ème mois et le double pécule de vacances.

Si la garde de la semaine ou de la journée est assurée en dehors d'un rôle fixe et sans application de la règle de solidarité, le paiement se fait par garde.

Prestations de garde effectives pendant les gardes (article 26, §§ 1er et 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971), repos compensatoire, paiement du salaire.

3. Prestations de garde effectives un jour de semaine y compris le jour ouvrable non presté: si des heures de travail effectif sont fournies, aucun repos compensatoire n'est accordé pour ces heures; le salaire en est payé.

Prestations de garde effectives un dimanche ou un jour férié: si des heures de travail effectif sont fournies un dimanche ou un jour férié, elles sont compensées selon les principes repris ci-dessous concernant les heures supplémentaires prestées un dimanche.

Sursalaires pour ces prestations de garde effectives dans le cadre de l'article 26, §§ 1er et 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

4. Les sursalaires applicables sont ceux prévus ci-dessous en cas de prestation d'heures supplémentaires, comme prévu à l'article 6, § 3.

5. Le travailleur ne peut refuser d'effectuer une garde dont le rôle est égal ou inférieur à 1 semaine sur 4. A titre exceptionnel, ceci peut être temporairement 1 semaine sur 3 ». (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2004)

Commission paritaire 320 : commission paritaire des pompes funèbres

« Par "service de garde" il y a lieu de comprendre: la situation dans laquelle le travailleur se place pour pouvoir être rapidement atteint par son employeur et ainsi répondre dans un bref délai à tout appel de fournir les prestations urgentes inhérentes au métier.

§ 1er. Les services de garde sont définis au niveau de l'entreprise et intégrés dans le règlement de travail (Gours de la semaine, heures de début et de fin de service). Pour autant qu'aucune prestation effective ne soit fournie pendant la garde, et pour autant que le travailleur ne soit pas obligé d'être physiquement présent au lieu de travail (chez l'employeur ou à un autre endroit déterminé), les services de garde ne sont pas considérés comme du temps de travail.

---

<sup>21</sup> Synonyme de garde à domicile

## Paper 2 : Droit du Travail

§ 2. Une indemnité forfaitaire de garde est payée à raison d'une heure de salaire par tranche de 30 heures de service de garde. L'indemnité de garde est égale au salaire horaire de la catégorie 1 dans un régime de 38 heures par semaine avec 0 année d'ancienneté.

§ 3. Les heures prestées dans le cadre d'un service de garde sont rémunérées comme suit :

100 p.c. de la rémunération pour toutes les heures sauf pour les heures prestées les dimanches et/ou les jours fériés;

- 150 p.c. de la rémunération pour toutes les heures prestées un dimanche;

- la rémunération pour le jour férié et 150 p.c. de la rémunération pour toutes les heures prestées un jour férié.

La rémunération relative à un jour férié est versée le jour même.

La récupération des heures prestées lors d'un jour férié sera accordée dans les 6 semaines sous la forme d'un congé compensatoire non rémunéré, en ce sens que le coût compensatoire total ne peut jamais dépasser 250 p.c. Des prestations de moins de 4 heures lors d'un jour férié donnent droit à la récupération d'un demi-jour férié. Des prestations de 4 heures et plus donnent droit à la récupération d'un jour férié entier.

Les déplacements au cours de la garde sont comptabilisés comme temps de travail.

La manière de récupérer les heures prestées pendant une garde se définit de commun accord » (Commission paritaire des pompes funèbres, 2015).

Analyse de ces différents systèmes mis en place par les commissions paritaires

L'étude des différents systèmes mis en place par les commissions paritaires fait ressortir

quelques critères :

1. La durée du temps de travail : dès le rappel, le temps est considéré comme du temps de travail et est rémunéré comme tel.
2. Le volontariat : dans certaines commissions paritaires, les gardes à domicile ne se font que sur base volontaire (Commission paritaire des entreprises de garage, 2013) (cf. supra p 9-10).
3. La rémunération : les commissions paritaires s'entendent sur le fait que les gardes à domicile doivent être rémunérées. Les commissions organisent le paiement d'indemnités soit selon un taux horaire (Commission paritaire des entreprises de garage, 2013), soit par un minimum forfaitaire (Commission paritaire des pompes funèbres, 2015).

Il est à noter qu'à aucun moment, les commissions paritaires n'envisagent le délai qui doit s'écouler entre le moment du rappel et celui où le rappelé doit être sur le lieu de travail. Dans le cas des pompiers ce délai est d'environ 8 minutes (les délais varient de 5 à 10 minutes selon les zones de secours).

Ce critère est pourtant très important quant à la notion de disponibilité du travailleur. Il est clair que devoir être présent dans les 8 minutes sur le lieu de travail suite à un appel, exclut l'idée d'un réel temps libre dans le chef du pompier volontaire.

### **e) Proposition de critères quant au temps de garde, avis motivé quant à la rémunération de ces temps**

Les pompiers volontaires doivent assumer deux types de garde : des gardes à la caserne et des gardes à domicile. Les gardes à la caserne sont assimilées aux gardes des pompiers professionnels : elles constituent dès lors du temps de travail et sont rémunérées comme tel. Le problème qui se pose est que les gardes à domicile ne sont pas indemnisées s'il n'y a pas de rappel. Or elles devraient l'être.

En effet, les personnes qui sont pompiers sur base du volontariat ont la plupart du temps déjà un métier et doivent donc assumer leur fonction de garde sur leur temps de repos.

Ces heures de garde même si le pompier n'est pas rappelé sont bien plus contraignantes que celles des autres professions soumises elles aussi à des heures de garde puisque le pompier doit pouvoir se trouver sur son lieu de travail dans les huit minutes de son rappel : il ne peut s'éloigner de la caserne, ni réaliser la moindre activité susceptible de le démobiliser plus de quelques minutes.

Il est donc impératif que le pompier qui est de garde à domicile sans être rappelé ait droit à une indemnité. Ce temps pourrait même, selon le principe de disponibilité du travailleur et comme le suggère la doctrine belge (Truyens, 1993, p. 210), être considéré comme du temps de travail et être rémunéré comme tel. Ce principe devrait toutefois être édulcoré de manière à ce que les heures supplémentaires ou les heures de jours fériés restent comptabilisées comme des heures de travail normales.

## Conclusion

Il est étonnant de constater que dans une profession aussi importante pour la sécurité des personnes, un vide juridique très large se soit installé.

Si les gardes sur le lieu de travail tendent à être considérées par la doctrine et la jurisprudence comme du temps de travail, la notion de garde à domicile reste floue : est-elle du temps de travail ou est-elle du temps de repos ?

Nous avons démontré que la garde à domicile devrait rester du temps de repos mais les contraintes consenties par le pompier volontaire, qui sont plus lourdes que dans la plupart des professions où un tel régime de garde est imposé, justifient pleinement une indemnité rémunératoire des temps de garde en accessibilité.



## Bibliographie

1. *50 ans après l'incendie de l'Innovation*. (2017, mai 31). Récupéré sur protection civile: <https://civieleveiligheid.be/fr/actualites/50-ans-apres-lincendie-de-linnovation>
2. arrêt Dellas, C-14/04 (Cour européenne de justice communautaire décembre 1, 2005).
3. arrêt en cause de la Ville de Nivelles contre Monsieur R., 2012/AB/592 (Cour du travail de Bruxelles 6e Chambre septembre 14, 2015).
4. arrêt en cause de Monsieur B.F. contre Sun Microsystems Belgium, S.10.0070.F (Cour de cassation juin 6, 2011).
5. arrêt en cause de Monsieur S.C. contre S.A. Les pompes funebres M., R.G. 2007/AM/20768 (Cour du travail de Mons janvier 18, 2010).
6. arrêt en cause de NV Home Ingeldael contre Madame L. et Monsieur JJ., RG 40.307 (Arbeidshof te Brussel mai 23, 2006).
7. arrêt en cause de S.C. Verte colline contre Monsieur G., RG 18.657 (Cour du travail de Mons mars 5, 2005).
8. arrêt en cause de SA Residence Baccara contre Madame C., RG 34.618/07 (Cour du travail de Liège novembre 25, 2009).
9. arrêt en cause de SA W. contre F.J., RG 20. 203 (Cour du travail de Mons mars 3, 2009).
10. arrêt en cause de Senior service flat ascot sa contre Madame ML., 2013/AB/963 (Cour du travail de Bruxelles décembre 18, 2014).
11. arrêt en cause de Sprl le Clos fleuri contre Madame R., RG 33.378/05 (Cour du travail de Liège décembre 19, 2007).
12. arrêt Jaeger, C-151/02 (Cour européenne de justice communautaire septembre 09, 2003).
13. arrêt Simap, C-303/98 (Cour européenne de justice communautaire octobre 3, 2000).
14. arrêt Vorel, C 437-05 (Cour européenne de justice communautaire janvier 11, 2007).
15. Baïni, C., Ernst, J. D., Henrard, J. N., Henz, M., Lebrun, A., Pottier, M. L., . . . Tran, M. (2017). *La flexibilité en droit du travail*. Mons: Anthemis.

## Paper 2 : Droit du Travail

16. Bruxelles, C. d. (2010). Arbeidsduur-Stand-by periode thuid -geen loon voor overurenOntslag -Opzegging -Termijn. *JTT n°10*, p. 154.
17. Clesse, J., & Kefer, F. (2006). Le temps de garde inactif entre le temps de travail et le temps derepos. *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, pp. 157-168.
18. Commission paritaire des entreprises de garage. (2013, août 5). Convention Collective de Travail du 16 juin 2011 conclue au sein de la commission paritaire des entreprises de garage. Bruxelles.
19. Commission paritaire des pompes funèbres. (2015, décembre 7). *Convention collective de travail du 7 décembre 2015 concernant les conditions de rémunération et de travail*. Récupéré sur Service publique fédéral Emploi, travail et concertation sociale: <http://www.emploi.belgique.be/CAO/320/320-2015-012911.pdf>
20. Conclusions Sindicato de médicos de Asistencia Pública (Simap) c/ Consellería de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98 (cour de justice des communautés européennes octobre 3, 2000).
21. Cour de Justice. (2017, juillet). *Jurisprudence*. Récupéré sur Curia: [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/P\\_106320?rec=RG&jur=C](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/P_106320?rec=RG&jur=C)
22. De Gols, M. (1990). *Les temps de travail, Organisation et aménagement*. Bruxelles: De Boeck professional publishing.
23. Directive européenne sur certains aspects du temps de travail, 2003/88 (Parlement Européen et Conseil novembre 4, 2003).
24. Emploi et Travail. (2017, 03 15). *Loi du 16 mars 1971 sur le travail*. Récupéré sur Justel - législation consolidée: <http://www.ejustice.just.fgov.be>
25. Frankart, A., & Glorieux, M. (2011). Temps de garde : regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens. Dans S. Gilson, & L. Dear, *La loi sur le travail 40 ans d'application de la loi du 16 mars1971* (pp. 331-383). Bruxelles: AJPDS Association des Juristes Praticiens du Droit Social.
26. Horion, P. (1937). *La durée du travail industriel et commercial et les congés annuels payés*. Paris: E. Bruylant.

## Paper 2 : Droit du Travail

27. *Loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures: annotée des rapports et discussions aux Chambres et suivie des arrêtés royaux d'exécution.* (1922). Bruxelles: F. Bruylant.
28. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2004, février 19). *Convention collective de travail du 29 septembre 2003, modifiée par la CCT du 19 février 2004*. Récupéré sur Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: <https://www.salairesminimums.be>
29. sous-commission paritaire pour la carrosserie SPC 149.02. (2013-2014). *Accords et Conventions collectives de travail*. Récupéré sur Traxio: <http://www.traxio.be/media/326356/1492-cct-carrosserie-2013-2014-fr.pdf>
30. Truyens, E. (1993). Un travailleur dormant: pourtant sa durée de travail peut courir. *Orientations*, p. 210.
31. Velge, H. (1927). *Éléments de droit industriel belge*. Bruxelles: A. Dewit.
32. WordPress. (2011, Décembre). *Définition de travail*. Récupéré sur Les définition, le dico des définitions: <http://lesdefinitions.fr/travail>

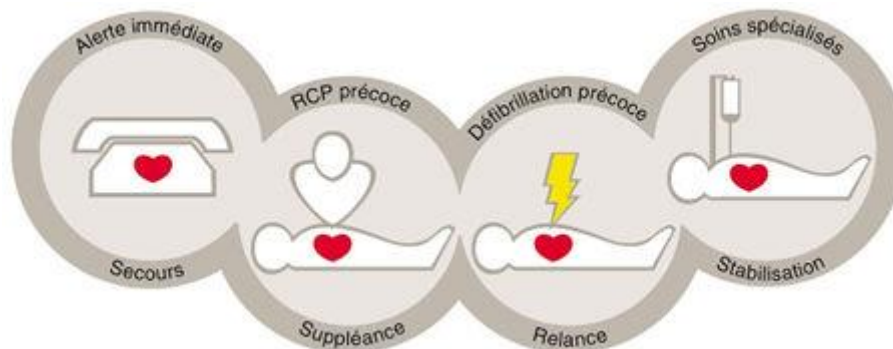


## Paper 3 : Bien-être et Droit du travail



## Introduction

La chaîne des secours (de l'aide médicale urgente) est organisée comme suit :



(Urgences cardiaques apprenez les gestes qui sauvent, 2017)

Lorsqu'on est témoin d'un accident, la première chose à faire est d'alerter les secours.

Le centraliste, personnage de l'ombre inconnu du grand public est le premier maillon de la chaîne des secours<sup>22</sup>. Le centraliste va devoir en moins de 2 minutes récolter les informations suivantes : l'adresse de l'intervention, ce qui se passe, combien de personnes sont impliquées, leur état et expliquer au requérant quels gestes de premiers secours apporter aux victimes. Durant ce même temps, il fera une fiche d'intervention reprenant les informations utiles et décidera quels secours envoyer. À Bruxelles, il y a près d'une centaine d'envois de secours différents possibles, répartis en 7 catégories.

Le terme centraliste est généralement perçu par les gens de la rue comme un synonyme de téléphoniste. Or, il n'en est rien. La tâche à exécuter est extrêmement ardue et les responsabilités sont très lourdes. Dès qu'une personne forme le 100-112, elle est en contact avec le centraliste qui va devoir lui porter assistance, secours, conseils via téléphone. Le stress, la peur, la panique, l'épouvante sont les premiers signaux qui parviennent au centraliste. À lui de calmer autant que possible son interlocuteur pour pouvoir obtenir les renseignements utiles. En outre, la mauvaise compréhension de ce qui se passe sur place entraîne un mauvais envoi de secours, une erreur dans l'adresse cause un retard de l'arrivée des secours, ... Tous ces risques peuvent avoir des conséquences dramatiques pouvant aller jusqu'à la mort des victimes.

---

<sup>22</sup> Le métier est mis en avant depuis peu grâce à l'émission 112 appels d'urgence de RTL-TVI (appel d'urgence, 2016)

## Développement

Au sein de la centrale 100-112 de Bruxelles, environ 10% des centralistes sont aussi pompiers volontaires. Ces centralistes effectuent beaucoup d'heures de garde pour cette activité secondaire tant à domicile que sur leur lieu de casernement. La durée des prestations est en moyenne de 24 heures par semaine, soit trois jours de travail normaux (3x 8h).

Les pompiers volontaires étant exclus de la législation sur le temps de travail au niveau national, ils ne sont en rien protégés quant au nombre d'heures prestées durant leurs gardes.

Dans la directive européenne 88/2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Parlement européen Conseil européen, 2003), Le Parlement Européen ainsi que le Conseil veillent à protéger l'ensemble des travailleurs afin que ces derniers puissent bénéficier d'un temps de repos suffisant. Par temps de repos suffisant, le législateur européen entend : « *repos suffisant*": le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier » (Parlement européen Conseil européen, 2003).

Actuellement, aucune limite n'est fixée et un pompier volontaire peut être de garde à domicile ou à la caserne dès la sortie de son travail régulier. En effet, le pompier volontaire n'a que partiellement la qualité de travailleur. « *En droit communautaire, les pompiers volontaires ont la qualité de travailleurs dès lors qu'ils accomplissent pendant un certain temps en faveur d'une commune et sous sa direction des prestations en contrepartie desquelles ils reçoivent des rémunérations. L'article 186 l'article 186 de la loi-programme du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, norme interprétative de l'article 3 de la loi du 14 décembre 2000 qui précise que les pompiers volontaires sont exclus du champ d'application de cette législation est contraire au droit communautaire* » (arrêt de 5 juin 2012 en cause de la ville de Couvin contre M. , 2012)<sup>23</sup>. Le pompier volontaire n'est pas considéré comme travailleur par rapport à la quantité d'heures prestées.

Si ce pompier volontaire est également un centraliste comme le sont 10 % des centralistes du SIAMU<sup>24</sup> de Bruxelles, il effectue un nouveau travail posté en tant que pompiers volontaire, qui peut avoir des conséquences lourdes sur sa santé et en cas de perte de vigilance, sur la santé d'autrui.

---

<sup>23</sup> Cour du travail de Liège, 5 juin 2012, inédit : 2011/RG/201

<sup>24</sup> SIAMU : Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente

### Paper 3 : Bien-être et Droit du Travail

C'est ainsi que pour le centraliste qui effectue un travail à temps plein, nous avons vu que le processus normal de digestion du travailleur durant la nuit est perturbé puisque le travailleur en horaire atypique s'alimente en dehors des heures où son système digestif est actif.

Le centraliste aura aussi tendance à mal s'alimenter la nuit notamment en abusant de fast-foods et surtout de boissons contenant de la caféine et/ou trop sucrées. Il est donc plus exposé aux troubles gastro-intestinaux.

Le travail posté est aussi une des causes observées augmentant le risque de maladie cardio-vasculaire. Par ailleurs, un « double » horaire posté ne peut qu'avoir une influence néfaste sur l'apparition de troubles du sommeil : insomnies, syndrome des jambes sans repos, apnée du sommeil, ... De plus, comme je l'ai déjà précisé dans l'analyse physiologique et psychologique de travail posté simple, la fatigue due simplement au fait qu'il faille, à tâche égale, fournir un effort supplémentaire pour le travail accompli durant la nuit, sera augmenté de façon alarmante en cas de « double » travail posté.

Il en va de même pour les troubles nerveux.

Pour l'employeur, à savoir le SIAMU de Bruxelles, la perte de qualité de travail effectué par le centraliste pompier volontaire soumis à de tels horaires est évidente sans compter la perte de temps de travail causée d'une part par l'augmentation du risque de blessures lors des interventions et d'autre part par le risque d'accident sur le chemin des interventions. C'est dire qu'à plus ou moins long terme, cet employeur devra pallier les effets du travail posté sur le taux de présence de ces centralistes qui sont de surcroît pompiers volontaires, du fait de leur surexposition aux risques.

Enfin, pour la population, les conséquences d'une telle charge de travail est à prendre en considération. Il est clair que le centraliste pompier volontaire, après trois gardes de 12 heures à la centrale 100-112 ou durant le temps de repos prévu par l'employeur entre celles-ci, ne peut enchaîner des gardes volontaires sans disposer du temps nécessaire pour récupérer. Son travail, dans ces conditions, ne peut plus être constamment irréprochable et les conséquences des défauts de vigilance peuvent être dramatiques.

Toutes ces raisons exigent que des plafonds légaux de temps de travail et de temps de repos obligatoires soient définis pour ces travailleurs à double horaire posté.

### Conclusion

Nous avons pu constater que le travail du centraliste qui est pompier volontaire au souvent la charge de deux métiers.

Ceux-ci ne peuvent se chevaucher au niveau des horaires de travail. La charge de stress du centraliste est déjà particulièrement éprouvante, il peut être extrêmement dangereux de tenir ces deux horaires postés sans un repos suffisant entre eux.

Il est clair qu'un pompier volontaire qui revient d'intervention ne peut-être au meilleur de sa forme pour répondre aux appels qu'un centraliste reposé a déjà des difficultés à gérer.

À court ou moyen terme ce travailleur risque de se trouver en burn-out. La fatigue accumulée par ce double horaire successif est susceptible d'entraîner très probablement des insomnies comme nous l'avons vu supra (paper1) et le défaut de vigilance qui en est la conséquence expose le travailleur à des accidents lors d'interventions.

Outre les troubles gastro-intestinaux relevés de manière édifiante, ce rythme de travail surexpose le centraliste pompier volontaire à des troubles cardiovasculaires à long terme.

Le travailleur centraliste qui est aussi pompier volontaire doit pouvoir travailler dans un cadre légal qui fixe un plafond aux heures prestées dans ses deux horaires ainsi qu'une juste rémunération pour les gardes à la centrale, en caserne et encore à domicile.

## Bibliographie

- I. *appel d'urgence*. (2016). Récupéré sur RTL: <https://www.rtl.be/tv/rtltvi/emissions/appel-d-urgence>
- II. arrêt de 5 juin 2012 en cause de la ville de Couvin contre M. , 2011/RG/201 (Cour d'appel de Liège juin 5, 2012).
- III. Parlement européen Conseil européen. (2003, novembre 4). *EUR-Lex*. Récupéré sur EUR-Lex Access to European Union Law: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>
- IV. *Urgences cardiaques apprenez les gestes qui sauvent*. (2017). Récupéré sur Cardiodiac: [http://www.cardiodiac.net/Urgence\\_cardiaque.htm](http://www.cardiodiac.net/Urgence_cardiaque.htm)





Place des Doyens, 1 bte L2.01.04, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique [www.uclouvain.be/trav](http://www.uclouvain.be/trav)

