



VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS,
TECHNICIENS ET CADRES



10. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Depuis la fin des années '70, le temps partiel a connu une forte extension, touchant principalement les femmes. Des règles spécifiques ont été progressivement établies pour éviter, autant que possible, que les «temps partiels» ne soient des travailleurs de second rang.

LE CONTRAT

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL?

En droit du travail, un contrat à temps partiel est un contrat prévoyant une durée du travail inférieure à celle d'un travailleur à temps plein. Une copie ou un extrait du contrat doit être conservé à l'endroit où se trouve le règlement de travail.

MON CONTRAT DOIT-IL ÊTRE ÉCRIT?

Votre contrat à temps partiel doit être écrit. Il doit être établi au plus tard au moment où commence l'exécution dudit contrat.

QUELLES MENTIONS DOIVENT FIGURER SUR MON CONTRAT?

Votre contrat doit obligatoirement mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu. Si vous avez un horaire variable, votre contrat doit faire référence aux horaires repris dans le règlement de travail ou à une convention collective.

Faute d'un écrit portant ces mentions, vous êtes considéré comme engagé à temps plein. Vous pouvez également choisir le régime de travail (nombre d'heures prestées par semaine ou par cycle – par ex. 30 heures par semaine) et l'horaire à temps partiel qui vous conviennent le mieux.

QUELS SONT LES TYPES DE CONTRAT À TEMPS PARTIEL?

On l'a vu, le contrat doit préciser:

- ▶ le régime de travail, c'est-à-dire la durée de travail par semaine ou par cycle supérieur à une semaine. Dans un régime de travail variable, les prestations sont mobiles, elles varient de semaine en semaine;
- ▶ l'horaire, c'est-à-dire la détermination des jours et heures de travail sur la semaine ou sur un cycle de plusieurs semaines. Le contrat individuel de travail peut se référer à un des horaires mentionnés dans le règlement de travail. L'horaire de travail peut être variable, dans ce cas le contrat devra le mentionner. L'horaire est variable lorsque le contrat ne spécifie pas les jours et/ou heures de travail, ceux-ci peuvent varier au cours de l'exécution du contrat de travail.

Il existe 4 possibilités d'horaires:



Contrat à régime fixe et horaire fixe pour chaque semaine.

Contrat à régime fixe et horaire fixe pour chaque semaine
Par exemple, 20 heures par semaine, du lundi au vendredi de 8h à 12h.



Contrat à régime fixe et horaire fixe s'étendant sur plus d'une semaine.

Par exemple, un contrat de 20 heures selon un cycle de 2 semaines. Première semaine: 30 heures de 8 à 14h, du lundi au vendredi. Deuxième semaine: 10 heures de 8 à 13h le lundi et le mardi.



Contrat à régime fixe et horaire variable.

Votre horaire peut changer d'une semaine à l'autre, mais le nombre d'heures par semaine est inchangé. Votre horaire doit vous être communiqué 5 jours ouvrables à l'avance. Le délai peut être prolongé par convention collective.



Contrat à régime variable avec durée de travail variable.

Dans ce cas, votre horaire peut varier d'une semaine à l'autre. Pour autant que la durée de travail convenue soit respectée en moyenne sur le trimestre (ou sur une période plus longue fixée par convention collective de travail).

COMMENT MON EMPLOYEUR DOIT-IL M'INFORMER DES HORAIRES?

Vous devez être informé de votre horaire par voie d'affichage ou par un autre moyen prévu par convention (fax) au moins 5 jours ouvrables à l'avance. Cependant, des conventions collectives prévoient un délai d'information plus long (3 semaines dans certains secteurs de la distribution). En outre, tous les horaires (variables ou non) de travailleurs à temps partiel doivent être repris dans le règlement de travail. En l'absence d'un écrit ou si le délai d'affichage n'est pas respecté, vous pouvez choisir le régime de travail qui vous convient le mieux. Dans certains cas, vous êtes même censé effectuer un travail à temps plein et, sauf preuve contraire, être rémunéré en conséquence.



Sous prétexte de favoriser une meilleure harmonie entre travail et vie familiale, le contrat de travail à temps partiel a surtout permis au patronat de mettre en place une forme de «flexibilité» à moindre coût. Le SETCa a exigé que le statut social de ces travailleurs(euses) soit amélioré. Aujourd'hui, en principe, ils bénéficient de droits égaux à ceux des travailleurs à plein temps, proportionnellement au nombre d'heures prestées. Mais la réalité est souvent plus complexe...



Attention! Avant d'accepter éventuellement un travail à temps partiel d'une durée inférieure à 3 heures par jour ou d'un 1/3 d'un temps plein sur base hebdomadaire, consultez votre délégué ou le service juridique du SETCa.

EXISTE-T-IL UNE DURÉE MINIMUM?

La durée journalière est de 3 heures minimum (sauf dérogation prévue dans une convention collective ou par arrêté royal).

La durée hebdomadaire ne peut être inférieure à un tiers de l'horaire d'un temps plein dans le même secteur. Cependant, il existe des dérogations (fixées par arrêté royal ou par CCT approuvées par le ministre de l'Emploi et du Travail après avis de la commission paritaire compétente) à cette règle. Elles concernent souvent des catégories particulières ou un quota limité de travailleurs.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME FAIRE PRESTER PLUS D'HEURES QUE PRÉVU DANS LE CONTRAT?

Il peut effectivement vous demander, moyennant toutefois votre accord, de prester plus d'heures. On parle dans ce cas d'heures complémentaires. Plus précisément, les heures complémentaires sont des heures prestées en plus de l'horaire fixé à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixé par la loi ou par CCT.

Si les heures complémentaires dépassent la durée de travail hebdomadaire prévue pour un travailleur à temps plein, ces heures sont qualifiées d'heures supplémentaires.

Ces heures complémentaires (ou supplémentaires) donnent, selon certaines conditions, droit à un sursalaire (voir plus bas). Il faut insister sur le fait qu'on ne peut vous obliger à prester des heures complémentaires (ou supplémentaires) contre votre volonté.

CONGÉS COMPENSATOIRES

Les heures complémentaires vous donnent droit à des congés compensatoires. Du moins si les heures complémentaires prestées au cours du trimestre atteignent en moyenne 20% de la durée de travail prévue au contrat. Cette possibilité n'est pas obligatoire: vous pouvez toujours demander que ces heures complémentaires vous soient payées.



EXEMPLE

Si votre contrat prévoit 20 heures de travail par semaine (soit 260 heures pour le trimestre complet) mais que vous avez travaillé en moyenne 24 heures par semaine (soit 53 heures de plus sur le trimestre), vous pouvez:

- ▶ **soit demander à récupérer les heures complémentaires prestées sous forme de congé compensatoire;**
- ▶ **soit demander le paiement des heures prestées. De plus, vous pourrez aussi demander une adaptation de votre contrat (à 24 heures par semaine) et à bénéficier d'un sursalaire (voir les conditions plus bas).**

PUIS-JE EXIGER UN SURSALAIRE EN CAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Dans certains cas de prestations au-delà de l'horaire affiché ou de la durée hebdomadaire contractuelle du travail, votre employeur doit vous payer un sursalaire de 50% (voire parfois de 100%).

Il convient de distinguer deux cas:

▶ **Régime fixe** (nombre d'heures par semaine fixe): un sursalaire de 50% doit vous être payé à partir de la 13^e heure complémentaire prestée pendant le mois, les 12 premières heures complémentaires étant rémunérées normalement à 100%.

▶ **Régime variable** (moyenne d'heures à respecter sur un trimestre ou une période plus longue). Tout dépendra du cycle pris en compte pour calculer le régime moyen. Si le cycle est de 3 mois: un sursalaire de 50% doit vous être payé à partir de la 40^e heure complémentaire prestée. La règle est en fait: 3 heures par semaine x le nombre de semaines du cycle sont payées à 100%, les heures en plus étant payées avec un sursalaire de 50%.




EXEMPLE

Votre contrat prévoit une durée moyenne de 18 heures par semaine sur un trimestre de 13 semaines. Vous avez dépassé

cette moyenne de 45 heures. Le crédit d'heures s'élève donc à $13 \text{ (semaines)} \times 3 = 39$ heures, qui vous seront payées normalement. Les 6 heures restantes vous donnent droit à un sursalaire de 50% (100% le dimanche).

Cependant, à ces heures complémentaires peuvent s'ajouter des heures qui découlent de l'horaire appliqué.



Les employeurs ne manquent pas d'imagination pour essayer de détourner les règles du contrat à temps partiel. Certains proposent par exemple systématiquement des «avenants» temporaires au contrat. Ceux-ci prévoient notamment d'augmenter le nombre d'heures, de manière à ne pas devoir vous payer de sursalaire. Le SETCa est particulièrement attentif à cette question et est prêt à défendre avec énergie les travailleurs contre de tels abus.



EXEMPLE

Vous signez un contrat prévoyant 20 heures par semaine en moyenne sur trois mois. Votre horaire de travail est de 10 heures la première semaine, de 30 heures la seconde, etc. Dans ce cas, vous avez bel et bien presté 10 heures complémentaires au cours de la deuxième semaine. Cela, même si la durée hebdomadaire moyenne est respectée. Au bout du trimestre, on totalisera vos heures complémentaires et vous toucherez un sursalaire de 50% à partir de la 40^e.

Cette notion d'heure complémentaire limite la variabilité à 6 heures en plus et 6 en moins par semaine. Sinon, automatiquement, votre employeur doit vous payer des sursalaires. On peut déroger aux règles légales par convention collective. Informez-vous auprès de votre délégué ou du service juridique du SETCa.

ADAPTATION DU CONTRAT

Dans le cas où il n'y a pas de CCT qui prévoit une autre adaptation, le contrat de travail peut être adapté si, sur base trimestrielle, plus d'une heure complémentaire est prestée en moyenne par semaine. Il s'agit bien dans ce cas d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail hebdomadaire fixée.



EXEMPLE

Vous avez un contrat de travail de 20 heures par semaine avec une période de référence de 4 semaines. Cependant, vous travaillez en moyenne 24 heures par semaine. Vous pouvez alors demander un contrat de travail de 24 heures par semaine.

- ▶ **Dans le cas d'un contrat à régime fixe, ce seront les heures prestées en plus de la durée hebdomadaire prévue.**

- ▶ Dans le cas d'un contrat à régime variable, ce seront les heures en plus de la durée moyenne sur le cycle prévu dans le contrat (mois, trimestre...).



EXEMPLE

Vous avez un contrat de 20 heures par semaine, mais avez travaillé pendant un trimestre en moyenne 24 heures par semaine. Vous pouvez donc demander un contrat de 24 heures par semaine.

Les heures prises en compte pour une éventuelle adaptation sont les heures complémentaires prestées en plus de la durée hebdomadaire fixée au contrat.

RÉMUNÉRATION

COMMENT S'ETABLIT MA RÉMUNÉRATION?

Votre rémunération doit être proportionnelle à celle d'un travailleur à temps plein engagé pour la même fonction et dans la même catégorie. Toutes les règles légales, de secteur ou d'entreprise, vous sont applicables (y compris le salaire minimum, les divers avantages, etc.).

Des conventions sectorielles peuvent prévoir d'autres règles. C'est le cas notamment dans le secteur du commerce.

Renseignez-vous auprès du SETCa.



EXEMPLE

Si vous travaillez 20 heures par semaine dans une entreprise où la durée normale de travail est de 36 heures par semaine, votre rémunération doit être de 20/36^e de la rémunération brute d'un temps plein.

PRÉAVIS – FIN DE CONTRAT

QUELLE EST LA DURÉE DE MON PRÉAVIS?

Les règles en matière de rupture de contrat et de préavis sont identiques à celles applicables pour vos collègues à temps plein (voir chapitre 12).



CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

PUIS-JE PRENDRE DES CONGÉS COMME MES COLLÈGUES TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN?

Vous avez bien sûr également droit à des vacances. Et pour les déterminer, on utilise les règles en vigueur pour les travailleurs à temps plein. Les congés sont calculés proportionnellement aux périodes travaillées au cours de l'année précédente, à savoir l'année de référence pour les vacances (voir chapitre 4).



EXEMPLES

- ▶ **Si en 2009, vous avez travaillé 5 demi-jours par semaine, vous aurez droit en 2010 à 20 demi-jours de vacances.**
- ▶ **Si en 2009, vous avez travaillé 3 jours par semaine, vous aurez droit en 2010 à 12 jours complets de vacances.**

QUAND UN TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL A-T-IL DROIT À UN JOUR DE REMPLACEMENT POUR UN JOUR FÉRIÉ?

En principe, le travailleur à temps partiel bénéficie, comme le travailleur à temps plein, du droit aux jours fériés qui coïncident avec ses jours habituels d'activité ou à un jour de remplacement si le jour férié tombe un jour habituel d'inactivité et à un repos compensatoire s'il travaille le jour férié.

Si le jour férié coïncide avec un dimanche, il doit être remplacé lors d'un jour de travail normal. Si ce jour de remplacement est fixé de manière collective, il se peut que ce jour tombe un jour où le travailleur à temps partiel ne doit pas travailler d'après son horaire. Dans ce cas, il n'a pas droit à un autre jour de remplacement. S'il n'y a pas de régime collectif, le jour de remplacement est pris le premier jour de travail après le jour férié. Ce jour est également perdu pour le travailleur à temps partiel qui est libre ledit jour en vertu de son horaire.

UN TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL A-T-IL DROIT À UN REPOS COMPENSATOIRE S'IL A TRAVAILLÉ UN JOUR FÉRIÉ?

Malgré l'interdiction générale de travailler un jour férié, il arrive que l'on travaille un jour férié. Il est permis de travailler lors de jours fériés pour les cas où le travail du dimanche est autorisé. Le travailleur à temps partiel peut récupérer les heures qu'il a prestées un jour férié lors d'un jour de travail normal. Le repos

compensatoire doit être accordé un jour d'activité normale du travailleur à temps partiel. Le salaire auquel il a droit est égal au nombre d'heures de repos compensatoire auquel il a droit.

À QUEL SALAIRE LE TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL A-T-IL DROIT POUR LES JOURS FÉRIÉS LEGAUX?

SI VOUS AVEZ UN HORAIRE FIXE...

► **Le jour férié tombe un jour d'inactivité normale dans l'entreprise:** lorsque le jour férié coïncide avec une journée d'inactivité normale dans l'entreprise, le jour de remplacement est fixé conformément à la législation sur les jours fériés.

Si le jour de remplacement coïncide avec un jour où le travailleur à temps partiel aurait normalement travaillé d'après son horaire, la rémunération est calculée en fonction du nombre d'heures qu'il aurait travaillé si le jour n'avait pas été un jour de remplacement.

Si le jour de remplacement tombe un jour où selon son horaire il n'aurait pas travaillé, le travailleur n'a droit à aucune rémunération.

► **Le jour férié tombe un jour d'activité normale dans l'entreprise:** le jour férié tombe un jour où le travailleur à temps partiel aurait normalement travaillé, la rémunération est calculée en fonction du nombre d'heures qu'il aurait prestées si le jour n'avait pas été un jour férié.

Si le jour férié tombe un jour où, d'après son horaire, le travailleur à temps partiel n'aurait normalement pas travaillé: il n'a droit à aucune rémunération.



EXEMPLE

Je travaille selon un horaire fixe de 28 heures par semaine. Elle travaille 8 heures le lundi, le mardi et le jeudi et 4 heures le mercredi. Elle a eu droit à 8 heures de salaire pour le jour férié du 13 mai 2009 (Ascension). Par contre, pour le mercredi 11 novembre 2009, Irène a droit à 4 heures de salaire.

SI VOUS AVEZ UN HORAIRE VARIABLE...

► **Le jour férié tombe un jour d'inactivité normale dans l'entreprise.** Le travailleur a droit à un jour de remplacement qui sera rémunéré comme prévu ci-après.

► **Le jour férié tombe un jour d'activité normale dans l'entreprise.** On distingue deux situations.

1. Si le jour férié ou le jour de remplacement est un jour où le travailleur à temps partiel travaille normalement, le salaire est calculé en fonction du nombre d'heures que le travailleur aurait prestées si ce jour n'avait pas été un jour férié.



EXEMPLE

Vous travaillez à mi-temps (20 heures par semaine), réparti sur 5 jours. Le nombre d'heures par jour est variable. Selon la procédure prévue, ces heures sont fixées comme suit pour une semaine déterminée: Lu: 6h. – Ma: 4h. – Me: 3h. – Je: 3h. – Ve: 4h. Le mercredi est un jour férié légal ou un jour de remplacement. Vous n'êtes pas occupé le mercredi. Pour ce jour férié, vous obtenez la rémunération pour une prestation de travail normale de 3 heures.

2. Le jour férié ou le jour de remplacement est un jour où le travailleur à temps partiel ne travaille normalement pas. La rémunération correspond à celle qu'il a gagnée au cours des quatre semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de journées au cours desquelles il a été travaillé dans l'entreprise au cours de la même période.



EXEMPLE

Vous travaillez 8 heures par jour et trois jours par semaine alors qu'on travaille normalement 5 jours par semaine. Ces trois jours ne sont pas fixes. Vous gagnez €49,58 par jour. Une semaine déterminée, vous travaillez le lundi, le mardi et le mercredi. Le jeudi est un jour férié payé. Pour la semaine en cause, le lundi, le mardi et le mercredi sont normalement payés à €49,58 par jour. Ce jour férié du jeudi, vous obtenez €29,75. Dans les 4 semaines qui ont précédé le jour férié, vous recevez en effet

une rémunération égale à $4 \times 3 \times \text{€}49,58 = \text{€}594,96$. Ce montant doit être divisé par le nombre de jours de travail prestés dans l'entreprise, dans cette période, c'est-à-dire $4 \times 5 = 20$.

Cette deuxième possibilité est la plus fréquente dans la pratique. En général, votre employeur, qui établit votre horaire une semaine à l'avance, ne placera pas d'heures un jour férié.

PETIT CHÔMAGE

EN TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL, PUIS-JE CONSERVER MON DROIT AUX JOURS DE PETIT CHÔMAGE?

En principe, vos droits sont les mêmes que pour les temps pleins. Mais une distinction doit être opérée:

- ▶ si le congé doit être pris un jour précis, par exemple dans le cas de funérailles (voir les règles à ce sujet au chapitre 6), et que ce jour coïncide avec un jour de travail normal, vous serez rémunéré;
- ▶ si le congé peut être pris au choix au cours d'une période déterminée, vous pouvez choisir de le faire coïncider avec un jour normal de travail. Sans quoi, vous ne serez pas rémunéré (pas de réduction en proportion du temps partiel effectué).

Attention! Ces règles peuvent être modifiées par convention collective de secteur ou d'entreprise. Renseignez-vous auprès du SETCa.



Important! Un travailleur à temps partiel a le droit de refuser un emploi vacant que l'employeur lui a communiqué. Mais attention, le travailleur à temps partiel avec maintien des droits risque de perdre ce statut ainsi que le complément chômage (s'il en bénéficie d'un).

CONGÉ POUR RAISON IMPÉRIEUSE

Les travailleurs à temps partiel en bénéficient proportionnellement à leur durée de travail.



EXEMPLE

Un 4/5^e-temps aura droit à 4/5^e de 10 jours, soit 8 jours de congé.

PRIORITÉ D'EMBAUCHE

SUIS-JE PRIORITAIRE À L'EMBAUCHE SI DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN SONT DISPONIBLES DANS L'ENTREPRISE?

Si vous en formulez la demande (par écrit) et si vous présentez toutes les qualifications requises, vous devez vous faire attribuer par priorité un emploi vacant de même nature comportant un plus grand nombre d'heures. L'employeur doit confirmer la réception de cette demande (accusé de réception).

Votre employeur doit d'ailleurs vous informer par écrit de tout emploi devenu vacant auquel vous pouvez prétendre.

CHÔMAGE

Voir chapitre 13.



VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- ▶ "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- ▶ "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • 12/2009 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Évêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppé 3 (3ème & 4ème ét.)
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16

1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 6 (1^{er} étage)

1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CHARLEROI

Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
T +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23
4800 Verviers
T + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be