



Le travail à temps partiel
Les pièges à éviter

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Travail à temps partiel Droits et pièges

Mannen - Vrouwen:

Les références à des personnes ou fonctions (telles que «travailleur», «employeur»...) visent bien sûr tant les femmes que les hommes.

NL-FR

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands op www.abvv.be/brochures.

Contenu

Avant-propos	5
■ 1. Points auxquels vous devez impérativement prêter attention	6
1.1. Vous étiez chômeur avant de commencer à travailler à temps partiel	6
1.2. Vous travaillez à temps plein, mais vous voulez réduire votre temps de travail	6
1.3. Si vous optez pour un travail à temps partiel volontaire, vous ne devriez pas travailler à moins d'un tiers-temps.	6
■ 2. Vous êtes chômeur et commencez à travailler à temps partiel	7
2.1. Vous avez droit à l'allocation de garantie de revenu	7
2.2. Vous n'avez pas droit à l'allocation de garantie de revenu	9
■ 3. Vous travaillez à temps plein, mais vous voulez réduire votre temps de travail	10
3.1. Congé parental et congé pour soins à des membres de la famille malades	10
3.1.1. <i>Congé parental</i>	10
3.1.2. <i>Congé pour soins à des membres de la famille malades</i>	11
3.1.3. <i>Indemnité et statut social</i>	12
3.2. Crédit-temps	12
3.2.1. <i>Crédit-temps pour chaque travailleur</i>	12
3.2.2. <i>Crédit-temps pour travailleurs plus âgés</i>	13
3.2.2.1. <i>Semaine des quatre jours à partir de 50 ou 55 ans</i>	14
3.2.2.2. <i>Droit au travail à mi-temps à partir de 55 ans</i>	14
3.3. Travail à temps partiel pour élever son enfant	15
3.4. Travail à temps partiel volontaire	15
■ 4. Vos droits en tant que travailleur à temps partiel	17
4.1. Pas de discrimination	17
4.2. Droit à un contrat de travail	17
4.3. Durée du travail minimale	18
4.4. Heures supplémentaires	18
4.5. Demander plus d'heures de travail	18
4.6. Frais de transport	19
4.7. Congé éducation payé	19

Avant-propos

Le travail à temps partiel est une réalité pour un nombre sans cesse croissant de travailleurs. Souvent, les travailleurs n'ont d'autre choix que de travailler à temps partiel, par exemple les demandeurs d'emploi à qui l'on ne propose pas de travail à temps plein, ou les personnes actives dans des secteurs où le travail à temps plein est rare, voire inexistant.

Dans certains secteurs, à l'instar du nettoyage, de l'horeca ou des soins, le travail à temps partiel est aussi utilisé pour répondre à la pénibilité du travail et aux conditions de travail fatigantes.

Pour d'autres, le travail à temps plein est difficilement compatible avec l'éducation des enfants, les soins à d'autres membres de la famille ou le suivi d'une formation.

C'est pourquoi la FGTB continue de plaider pour une réduction généralisée du temps de travail et des services de soins abordables (par ex. garde d'enfant). Tant les hommes que les femmes pourront ainsi mieux concilier travail et vie privée.

Dans l'intervalle, de nombreux travailleurs doivent ou veulent travailler (temporairement) à temps partiel. Il arrive trop souvent qu'ils ne soient pas informés de leurs droits ni des conséquences du travail à temps partiel.

Quelle que soit la raison pour laquelle vous voulez passer à un temps partiel ou travaillez déjà à temps partiel, il existe de très nombreux systèmes à propos desquels il est souhaitable de s'informer (préalablement).

Votre choix aura des conséquences tant sur votre salaire, votre prime de fin d'année, vos jours de congé et votre pécule de vacances, que sur vos droits sociaux, comme les indemnités de maladie et de chômage ou la pension. Des conséquences dont vous ne vous souciez peut-être pas pour le moment mais qui se feront sentir en cas de maladie, de chômage ou lorsque vous prendrez votre pension.

Lisez dès lors cette brochure attentivement et n'hésitez pas à demander des informations complémentaires auprès de la FGTB. Nos collaborateurs sont là pour vous conseiller et vous orienter.



Anne Demelenne
Secrétaire Générale



Rudy De Leeuw
Président

1 Points auxquels vous devez impérativement prêter attention

■ 1.1. Vous étiez chômeur avant de commencer à travailler à temps partiel

Inscrivez-vous toujours auprès de notre service chômage comme « **travailleur à temps partiel avec maintien des droits** ». Même si vous ne l'avez pas fait avant de commencer à travailler à temps partiel, vous pouvez encore le faire, en sachant toutefois que les avantages ne prendront cours qu'à partir d'aujourd'hui.

C'est la seule manière de conserver l'intégralité de vos droits si vous vous retrouvez au chômage par la suite. De plus, vous vous constituez ainsi des droits de pension complémentaire considérables pour les heures pendant lesquelles vous ne travaillez pas. Vous pouvez perdre jusqu'à 1500 euros de pension par an si vous ne le faites pas !

Si votre salaire mensuel brut est inférieur à 1559 euros et que vous ne travaillez pas à plus de $\frac{1}{3}$ e temps, vous avez également droit à une allocation de chômage complémentaire.

■ 1.2. Vous travaillez à temps plein, mais vous voulez réduire votre temps de travail

Utilisez d'abord vos droits au congé parental, au congé pour soins à des membres de la famille malades et au crédit-temps.

Si vous n'avez pas recours à ces systèmes avantageux et travaillez « volontairement à temps partiel » (= vous travaillez moins d'heures que la « durée normale du travail » dans votre entreprise), vous perdez de nombreux droits sociaux si vous vous retrouvez au chômage ou tombez malade, ainsi que lorsque vous prendrez votre pension. Cela peut vous coûter cher.

■ 1.3. Si vous optez pour un travail à temps partiel volontaire, vous ne devriez pas travailler à moins d'un tiers-temps

Dans ce cas, vous ne pouvez pas recevoir d'**allocations de chômage complémentaires**. Vous perdez en outre votre droit à des allocations de chômage complètes et bénéficiez de nettement moins d'indemnités si vous redevenez chômeur complet (sauf dans un nombre limité d'exceptions).

Travailler moins d'un tiers-temps (environ 13 heures par semaine) engendre des **conséquences importantes** pour votre pension. Pour les années au cours desquelles vous avez travaillé à moins d'un tiers-temps, vous n'avez pas droit (proportionnellement) à la pension minimum. Ces années ne sont pas non plus prises en compte pour parvenir au nombre d'années de carrière nécessaires pour pouvoir prendre votre pension anticipée.

Vous trouverez de plus amples informations sur les différentes possibilités dans les chapitres suivants.

- ▶ Informez-vous avant de commencer à travailler à temps partiel !
Les collaborateurs FGTB sont là pour vous conseiller et vous orienter.
Rendez-vous sur www.fgtb.be/regionales-fgtb pour connaître les coordonnées de nos bureaux locaux.
- ▶ Visitez www.fgtb.be/brochures-fgtb pour prendre connaissance de nos brochures concernant les possibilités de congés pour les parents et les crédits-temps.

2 Vous êtes chômeur et commencez à travailler à temps partiel

Différentes situations sont possibles. Commençons par la plus intéressante.

■ 2.1. Vous avez droit à l'allocation de garantie de revenu

Si, en tant que chômeur, vous avez repris le travail à temps partiel, vous pouvez recevoir, en plus de votre salaire, une allocation via le service chômage de la FGTB, et ce sous certaines conditions.

Cette allocation, appelée « allocation de garantie de revenu » (AGR), vous garantit un revenu global (salaire + allocation) qui :

- est supérieur à l'allocation de chômage si votre emploi à temps partiel représente plus d'un tiers d'un emploi à temps plein au sein de votre entreprise. Plus votre horaire est important, plus la différence sera grande ;
- est au moins égal à votre allocation de chômage si votre emploi à temps partiel ne représente pas plus d'un tiers d'un emploi à temps plein.

Conditions pour avoir droit à l'AGR

- vous avez droit à des allocations de chômage ou d'insertion professionnelle complètes, et vous demandez l'allocation de garantie de revenu à la FGTB ;
- vous répondez aux conditions pour être un « travailleur à temps partiel avec maintien des droits » (voir infra 2.2) ;
- vous avez un salaire mensuel brut inférieur à 1 559,38¹ euros si vous avez 21 ans ou plus ou vous avez un salaire mensuel brut inférieur à 1 321,60¹ euros si vous avez moins de 21 ans ;
- vous ne travaillez pas à plus de $\frac{4}{5}$ se d'une occupation à temps plein (durée hebdomadaire moyenne du travail) ;
- vous introduisez une demande auprès de votre employeur pour obtenir une occupation à temps plein qui se libérerait au sein de l'entreprise ;
- vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein et vous êtes disponible pour une occupation à temps plein.

Si vous êtes licencié de votre emploi à temps plein et devez passer involontairement à une occupation à temps partiel auprès du même employeur, vous n'avez pas droit à l'allocation de garantie de revenu pendant une période de 3 mois à compter du jour suivant la période de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture de votre emploi à temps plein.

Si vous passez sur une base volontaire d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, vous n'avez pas droit à l'allocation de garantie de revenu.

Comment l'AGR est-elle calculée ?

L'allocation de garantie de revenu d'un mois donné est calculée selon la formule suivante :
Allocation de garantie de revenu = allocation de chômage² + (nombre d'heures qui dépassent $\frac{1}{3}$ d'une occupation à temps plein x 3,05 euros) - salaire net

Exemple

- *Votre allocation de chômage complète s'élève à 1 000 euros par mois³. L'horaire de travail à temps plein dans l'entreprise dans laquelle vous commencez à travailler à temps partiel est de 36 heures. Vous travaillez 18 heures et touchez un salaire net de 800 euros. Vous avez travaillé 6 heures de plus qu'un $\frac{1}{3}$ de l'horaire à temps plein. Vous recevrez donc 6 heures en plus x 3,05 euros = 18,30 euros par semaine, soit 79,23 euros par mois. Vous recevrez en complément votre allocation de chômage de 1 000 euros + 79,23 euros - salaire net de 800 euros = 279,23 euros.*

Si vous avez commencé à travailler à temps partiel avant le 1er juillet 2005, l'allocation de garantie de revenu est calculée différemment. Cette autre méthode de calcul reste valable après le 30 juin 2005. Si cela s'avère plus avantageux pour vous, vous pouvez néanmoins utiliser le nouveau système (expliqué ci-dessus).

- ▶ Vous voulez avoir une idée de l'AGR à laquelle vous avez droit ? Notre module de calcul (disponible sur www.fgtb.be/agr) vous permet de réaliser une première estimation.
- ▶ Vous voulez connaître le montant exact ? Rendez-vous au service chômage de la FGTB. Coordonnées et heures d'ouverture disponibles sur www.fgtb.be/regionales-fgtb.

Avantages

- vous recevez une allocation de chômage complémentaire ;
- si vous recevez des allocations de chômage sur la base de prestations de travail, vous n'êtes pas soumis au contrôle dispo du «comportement actif de recherche d'un travail». En tant que jeune sortant de l'école ayant des allocations d'insertion, vous êtes par contre soumis au contrôle dispo, mais la durée de votre allocation de garantie de revenu n'est pas limitée. En outre, la période pendant laquelle vous avez droit à des allocations d'insertion est prolongée de la période pendant laquelle vous avez travaillé, à condition que vous travailliez au moins $\frac{1}{3}$ d'un emploi à temps plein ($\frac{1}{4}$ dans certains secteurs) ;
- si vous redevenez chômeur complet par la suite, vous conservez votre droit à des allocations de chômage complètes ;
- en tant que chef de ménage ou isolé, l'allocation reste calculée à 60 et 55% de votre ancien salaire ; si vous êtes cohabitant, l'allocation diminue selon les règles habituelles ;
- le montant de votre allocation peut augmenter après votre emploi à temps partiel si vous avez travaillé au minimum à temps partiel pendant 2 ans au moins ;
- votre pension sera calculée sur votre ancien salaire à temps plein aussi longtemps que vous recevrez l'allocation de garantie de revenu.

Que devez-vous faire ?

- Vous devez vous inscrire auprès de la FGTB afin de demander l'allocation de garantie de revenu avec le formulaire C131A-travailleur. Si votre employeur n'utilise pas la déclaration électronique, vous devez aussi remettre le formulaire C131A-employeur complété par

votre employeur. L'ONEM doit se prononcer sur votre demande dans un délai de deux mois après le début de votre occupation à temps partiel. Ce délai de deux mois prend cours le jour après que vous avez commencé votre occupation.

- Vous devez vous inscrire auprès de l'ONEM (en Wallonie) ou d'ACTIRIS (à Bruxelles) dans ce même délai de 2 mois, pour déclarer votre emploi à temps partiel et vous inscrire comme demandeur d'emploi pour un régime de travail à temps plein.
- À la fin de chaque mois, vous devez remettre à la FGTB la carte de contrôle C3-temps partiel complétée. Si votre employeur n'utilise pas la déclaration électronique, vous devez également remettre un formulaire C131B complété par votre employeur (le formulaire ou la déclaration électronique permet de calculer le montant de l'allocation de garantie de revenu du mois en question).

■ 2.2. Vous n'avez pas droit à l'allocation de garantie de revenu

Même si vous n'avez pas droit à l'allocation de garantie de revenu (voir 2.1), vous devez toujours vous inscrire, en tant que chômeur complet qui commence à travailler à temps partiel, comme « travailleur à temps partiel avec maintien des droits » auprès du service chômage de la FGTB. Cela vous procure en effet d'importants avantages.

Conditions pour travailler à temps partiel avec maintien des droits

- Vous travaillez au moins $\frac{1}{3}$ d'un emploi à temps plein (environ 13 h par semaine). Il est possible qu'une autre règle soit exceptionnellement d'application dans votre entreprise. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB.
- Vous avez droit à des allocations de chômage complètes car vous avez travaillé un nombre de jours suffisant dans le passé.
- Vous demandez le statut « maintien des droits » auprès de la FGTB dans les 2 mois qui suivent le début de votre occupation à temps partiel.
Parfois, une demande introduite en retard est néanmoins acceptée, jouez la carte de la sécurité et demandez le statut le plus rapidement possible.

Avantages d'un travail à temps partiel avec maintien des droits

Pendant le travail à temps partiel

Le contrôle de votre « comportement actif de recherche de travail » ne peut pas être activé. Votre droit aux allocations ne peut donc pas être suspendu pendant la durée de votre contrat à temps partiel.

Vous ne devez pas remplir de formalités administratives pendant votre emploi à temps partiel (excepté en cas de chômage temporaire). Si vous changez d'employeur, vous devez toutefois introduire une nouvelle demande de statut « temps partiel avec maintien des droits ».

Vous ne devez pas :

- être disponible pour des heures en plus ou pour un emploi à temps plein ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi pour un emploi à temps plein ;
- être en possession d'une carte de contrôle.

Après votre travail à temps partiel

Après votre emploi à temps partiel en tant que temps partiel avec maintien des droits, vous redevenez chômeur complet et avez à nouveau droit à des allocations de chômage complètes, qui (en principe) sont calculées sur votre salaire à temps plein.

La période de votre emploi à temps partiel sans allocation de garantie de revenu d'au moins 3 mois suspend la réduction de votre ancienne allocation de chômage.

Le montant de votre allocation peut aussi augmenter si, pendant au moins 2 ans, vous avez travaillé au moins à mi-temps, ou si, pendant au moins 3 ans, vous avez travaillé au moins $\frac{1}{3}$ d'un emploi à temps plein (environ 13 heures par semaine).

En cas d'emploi à temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenu, vous recevez seulement des droits de pension calculés sur votre salaire à temps partiel. Pour les heures/jours que vous ne travaillez pas, vous recevez néanmoins un crédit de 1 560 jours (= 5 ans) avec droits de pension complémentaires sur la base du droit minimum. Ce crédit est moins rapidement épuisé au fur et à mesure que vous travaillez plus d'heures. Ce qui peut vous procurer ultérieurement jusqu'à 1 500 euros de pension par an. Si vous pouvez profiter de votre pension pendant 20 ans, la différence s'élève à 30 000 euros !

Exemples

- Vous travaillez la moitié d'un horaire de travail normal. Votre crédit de 1560 jours suffira pour vous octroyer, pendant 10 ans, des droits de pension complémentaires sur la base du droit minimum.
- Vous travaillez à $\frac{2}{5}$ se temps. Votre crédit suffira à vous conférer des droits de pension complémentaires pendant 25 ans pour vos heures inactives.

3 Vous travaillez à temps plein, mais vous voulez réduire votre temps de travail

Il existe différents systèmes vous autorisant à réduire votre temps de travail. Votre choix aura une influence sur votre protection sociale et votre revenu si vous vous retrouvez au chômage ou êtes malade, ainsi que lorsque vous prendrez votre pension.

Vous trouverez ci-dessous une explication des différentes possibilités et systèmes. Les formules les plus avantageuses sont détaillées en premier. Commencez toujours par vérifier si vous pouvez y avoir recours.

■ 3.1. Congé parental et congé pour soins à des membres de la famille malades

Commencez de préférence par utiliser ces systèmes de congé pour interrompre votre carrière ou réduire votre temps de travail. Ils vous procurent les meilleurs droits sociaux en cas de chômage, maladie et pension, et ils ne réduisent pas votre droit au crédit-temps.

3.1.1. Congé parental

Pour qui ?

- Il s'agit d'un droit de chaque parent qui compte au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, en plus des 15 semaines de congé de maternité et du congé de paternité (3 jours de petit chômage + 7 jours à 82% du salaire, à demander à votre mutualité).

- Pour tous les travailleurs ayant un enfant de moins de 12 ans (21 ans si l'enfant est handicapé à 66%). En cas d'adoption : dans les 4 ans suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population, jusqu'à l'âge de 12 ans. La condition d'âge est une exigence stricte au début du congé parental, mais elle peut être dépassée pendant le congé : le fait que votre enfant atteigne ses 12 ans pendant votre congé ne pose pas de problème.

Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

- Congé parental à temps plein pour chaque parent (travaillant à temps plein ou partiel) pendant 4 mois par enfant (à prendre par tranche de minimum 1 mois).
- Congé parental à mi-temps pour chaque parent travaillant à temps plein pendant 8 mois par enfant (à prendre par tranche de minimum 2 mois).
- Congé parental à $\frac{1}{5}$ se temps pour chaque parent travaillant à temps plein pendant 20 mois (à prendre par tranche de minimum 5 mois).
- Vous pouvez le scinder (excepté dans l'enseignement) en respectant la règle suivante : 1 mois temps plein = 2 mois mi-temps = 5 mois $\frac{1}{5}$ se temps. Par exemple, vous pouvez prendre 2 mois de congé parental à temps plein, 4 mois à mi-temps et 5 mois à $\frac{1}{5}$ se temps.

Attention

Ouders van kinderen (jonger dan 12) geboren voor 8 maart 2012 ontvangen geen uitkering voor de laatste schijf! Voor hen is er dus enkel een uitkering voor de eerste 3 maanden voltijs ouderschapsverlof, de eerste 6 maanden halftijds en de eerste 15 maanden $\frac{1}{5}$ sde.

- ▶ Il existe encore une multitude d'autres possibilités de congé pour les parents. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB ou du bureau FGTB le plus proche. Lisez également notre brochure « Jeunes parents : comment concilier vie professionnelle et vie privée ? » sur www.fgtb.be/brochures-fgtb.

3.1.2. Congé pour soins à des membres de la famille malades

Pour qui ?

- Il s'agit d'un droit de chaque travailleur en mesure de présenter un certificat médical du médecin traitant attestant qu'un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2e degré (parent, grand-parent, petit-enfant, frère ou sœur...) est gravement malade et a besoin de soins.

Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

- Congé pour soins à temps plein pour tout travailleur (à temps plein ou partiel) pendant maximum 12 mois (à prendre en périodes de min. 1 mois et max. 3 mois), par patient.
- Congé pour soins à mi-temps ou $\frac{1}{5}$ se temps pour tout travailleur (à temps plein ou partiel) pendant maximum 24 mois (à prendre en périodes de min. 1 mois et max. 3 mois), par patient. Attention ! Pour pouvoir prendre cette forme de congé, vous devez, en tant que travailleur à temps partiel, prester au min. $\frac{3}{4}$ temps d'un emploi à temps plein.
- Dans les entreprises qui comptent moins de 50 travailleurs, votre employeur peut limiter votre congé pour soins à 6 mois (12 mois à plein temps).
- Dans les entreprises qui comptent moins de 10 travailleurs, vous n'avez pas droit à un congé pour soins à mi-temps ou $\frac{1}{5}$ se temps.
- Si vous êtes un parent isolé qui cohabite avec son enfant (famille monoparentale), et si votre enfant a moins de 16 ans, votre congé pour soins peut être doublé, soit jusqu'à 24 mois pour un temps plein et 48 mois pour un mi-temps.

3.1.3. Indemnité et statut social

L'indemnité et le statut social du congé parental et congé pour soins à des membres de la famille malades sont identiques.

Indemnité (montants bruts 2014)

- 786,78 euros par mois pour une interruption à temps plein.
- 393,38 euros par mois pour une interruption à mi-temps.
- 133,45 euros par mois pour une interruption à 1/2 temps. Pour les familles mono-parentales, elle est portée à 179,47 euros.
- Pour les plus de 50 ans, les montants sont augmentés en cas d'interruption à temps partiel.

► Il existe encore une multitude d'autres possibilités de congé pour les parents. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB ou du bureau FGTB le plus proche. Lisez également notre brochure « Jeunes parents : comment concilier vie professionnelle et vie privée ? » sur www.fgtb.be/brochures-fgtb.

Statut Social

- Vous conservez vos droits sociaux complets. Votre pension et votre indemnité de maladie ou de chômage continuent donc d'être calculées sur votre salaire à temps plein.
- Votre prime de fin d'année, vos jours de congé et votre pécule de vacances seront calculés par rapport à votre nouvel horaire de travail et votre salaire à temps partiel.

3.2. Crédit-temps

3.2.1. Crédit-temps pour chaque travailleur

Si vous n'avez pas droit aux systèmes de congé décrits ci-dessus pour réduire votre temps de travail ou interrompre votre carrière, il est recommandé d'opter pour le crédit-temps. En cas de crédit-temps, vous recevez en effet une allocation destinée à compenser votre perte de revenu.

► Vous pouvez obtenir des informations complètes sur toutes les formes de crédit-temps par le biais de votre délégué FGTB ou du bureau FGTB le plus proche. Lisez également notre brochure « Crédit-temps : comment s'y retrouver ? » sur www.fgtb.be/brochures-fgtb.

Pour qui ?

Le crédit-temps est un droit pour celui qui travaille dans une entreprise comptant au moins 10 travailleurs, a au moins 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise, et 5 années de carrière au total. Dans les entreprises comptant 10 travailleurs ou moins, votre employeur doit donner son accord pour que vous exerciez ce droit.

Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

- 12 mois à temps plein ;
- ou 24 mois à mi-temps ;
- ou 60 mois (5 ans) à 1/2 temps de crédit-temps ;
- ou une combinaison de ce qui précède.

Pour prendre $\frac{1}{5}$ e de crédit-temps, vous devez avoir travaillé au moins à temps plein dans les 12 mois précédant votre demande. Pour prendre un crédit-temps à mi-temps, vous devez avoir travaillé au moins 12 mois à $\frac{3}{4}$ temps.

Vous pouvez en outre prendre 3 années civiles supplémentaires (= 36 mois) de crédit-temps complet, à mi-temps ou $\frac{1}{5}$ e temps pour élever des enfants de moins de 8 ans, pour prendre soin de membres de la famille malades (s'il s'agit de votre enfant malade ou handicapé, vous obtenez 48 mois), ou pour suivre une formation. Cela s'appelle le « crédit-temps avec motif ». Pour cela, vous devez avoir seulement 2 années d'ancienneté dans l'entreprise et il n'est pas nécessaire d'avoir 5 années de carrière.

Indemnité (montants bruts 2014)

- Crédit-temps à temps plein : 641,37 euros par mois si vous avez 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ; ou 481 euros par mois si vous avez moins de 5 années d'ancienneté.
- Crédit-temps à mi-temps : 320,68 euros par mois si vous avez 5 années d'ancienneté ou 240,51 euros par mois pour moins de 5 années d'ancienneté.
- Crédit-temps $\frac{1}{5}$ e temps : 158,38 euros par mois (isolés : 204,39 euros par mois).
- Ces montants sont attribués proportionnellement : si vous travaillez par ex. à $\frac{2}{5}$ e temps avant l'interruption, vous bénéficiez d'un $\frac{4}{5}$ e de 641,37 euros en cas d'interruption à temps plein.

► Informez-vous (auprès de votre délégué FGTB ou du bureau FGTB le plus proche) à propos d'éventuelles indemnités complémentaires en fonction de la région, du secteur et de l'entreprise dans lesquels vous travaillez.

► Prime d'encouragement flamande

Si vous travaillez dans le secteur privé en Région flamande et prenez un crédit-temps pour soins ou pour suivre une formation, ou si vous travaillez pour une entreprise en restructuration ou en difficultés, vous pouvez recevoir une prime d'encouragement complémentaire. Pour tout renseignement ou demande : www.werk.be, tél. 1700 (numéro gratuit des autorités flamandes), aanmoedigingspremie@vlaanderen.be.

Statut social

- Votre pension continue d'être calculée sur votre ancien salaire.
- Vous conservez l'ensemble de vos droits au chômage.
- Votre prime de fin d'année, vos jours de congé et votre pécule de vacances seront calculés par rapport à votre nouvel horaire de travail et votre salaire à temps partiel.

3.2.2. Crédit-temps pour travailleurs plus âgés

Le système de crédit-temps comporte quelques réglementations spécifiques aux travailleurs plus âgés : la semaine des quatre jours à partir de 50 ou 55 ans et le droit à un travail à mi-temps à partir de 55 ans. Les conditions générales et le statut social sont identiques. Les conditions spécifiques et les indemnités diffèrent.

Conditions générales

- Avoir 3 années d'ancienneté dans votre entreprise (ou dans l'entreprise qui a été reprise par votre employeur actuel) au moment de la demande. De commun accord avec votre employeur, l'ancienneté requise peut tomber en vue de l'embauche de personnes de plus de 55 ans ;
- Avoir une carrière de 25 années comme travailleur au moment de votre demande.

Statut social

Votre pension continue d'être calculée sur votre ancien salaire.

- Vous conservez l'ensemble de vos droits à des allocations de chômage pendant toute la période.
- Votre pension est calculée sur votre salaire à temps partiel et vous recevez des droits de pension complémentaires sur la base du droit minimum : vous ne perdez donc pratiquement rien.
- Votre prime de fin d'année, vos jours de congé et votre pécule de vacances seront calculés par rapport à votre nouvel horaire de travail et votre salaire à temps partiel.

3.2.2.1. Semaine des quatre jours à partir de 50 ou 55 ans

Pour qui ?

- Pour tous les travailleurs de 55 ans qui ont travaillé à temps plein dans les 12 mois précédant leur demande ou qui étaient en crédit-temps de $\frac{4}{5}$ se.
- Pour les travailleurs qui travaillent dans un système de travail en équipes ou la nuit, ou encore dans des secteurs dans lesquels une CCT (convention collective de travail, ensemble d'accords entre représentants des employeurs et travailleurs) a été conclue à ce sujet, la semaine des quatre jours ou le système de fin de carrière à $\frac{4}{5}$ se temps peuvent déjà être pris à partir de 50 ans. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB.

Droit pour chacun

- Dans les entreprises comptant plus de 10 travailleurs, vous avez légalement droit à cette forme de crédit-temps. Votre employeur ne peut le reporter qu'à certaines conditions, spécifiques aux personnes de plus de 55 ans (renseignez-vous auprès de votre délégué FGTB ou lisez la brochure « Crédit-temps : comment s'y retrouver ? » sur www.fgtb.be/brochures-fgtb).
- Dans les entreprises comptant 10 travailleurs ou moins, vous devez avoir l'accord de votre employeur.

Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

- Durée indéterminée (jusqu'à votre pension, prépension/système de chômage avec complément d'entreprise ou jusqu'à ce que vous preniez une interruption à temps partiel à partir de 55 ans).
- Un jour ou 2 demi-journées par semaine, pour 6 mois au moins.

Indemnité (montants bruts 2014)

- 233 euros par mois (isolés : 268 euros par mois).

► Renseignez-vous (auprès de votre délégué FGTB ou du bureau FGTB le plus proche) à propos d'éventuelles indemnités complémentaires en fonction du secteur et de l'entreprise dans lesquels vous travaillez.

3.2.2.2. Droit au travail à mi-temps à partir de 55 ans

Pour qui ?

- Pour tous les travailleurs qui étaient employés au moins à $\frac{3}{4}$ temps dans les 12 mois précédant leur demande.

Droit pour chacun

- Dans les entreprises comptant plus de 10 travailleurs, vous avez légalement droit à cette forme de crédit-temps. Votre employeur ne peut le reporter qu'à certaines conditions, spécifiques aux personnes de plus de 55 ans (renseignez-vous auprès de votre délégué FGTB ou lisez la brochure « Crédit-temps : comment s'y retrouver ? » sur www.fgtb.be/ brochures-fgtb).
- Dans les entreprises comptant 10 travailleurs ou moins, vous devez avoir l'accord de votre employeur.

Sous quelle forme et pendant combien de temps ?

- Durée indéterminée (jusqu'à ce que vous quittiez l'entreprise).
- Au moins 3 mois.

Indemnité à partir de 51 ans (montant brut 2014)

- 479 euros par mois.
- Ce montant est attribué proportionnellement : si vous travailliez par ex. à $\frac{4}{5}$ e temps avant l'interruption, vous recevrez $\frac{4}{5}$ e de 479 euros.

► Renseignez-vous (auprès de votre délégué FGTB ou du bureau FGTB le plus proche) à propos d'éventuelles indemnités complémentaires en fonction du secteur et de l'entreprise dans lesquels vous travaillez.

3.3. Travail à temps partiel pour élever votre enfant

Si vous envisagez de travailler volontairement à temps partiel et que vous avez déjà épuisé votre droit au crédit-temps et au congé parental, mais que votre travail à temps partiel est motivé par votre volonté d'élever votre enfant, les règles suivantes sont d'application :

- vous n'avez pas le droit au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits ni aux allocations complémentaires pendant l'emploi à temps partiel ;
- vous avez droit aux allocations de chômage à temps plein si vous introduisez une demande d'allocations de chômage après l'emploi à temps partiel et si :
 - vous avez exercé une activité salariée à temps plein pendant suffisamment longtemps avant la réduction de vos prestations pour avoir droit aux allocations de chômage ;
 - votre enfant avait moins de 12 ans durant les périodes pendant lesquelles vous avez réduit votre temps de travail (moins de 18 ans pour un enfant handicapé).

Vous pourrez recevoir des allocations de chômage uniquement si vous vous êtes retrouvé au chômage complet contre votre volonté.

3.4. Travail à temps partiel volontaire

Si vous n'entrez pas en ligne de compte pour toutes les possibilités ci-dessus et choisissez néanmoins de travailler à temps partiel (= vous travaillez moins que la durée normale du travail dans votre entreprise), vous obtenez le statut de « **temps partiel volontaire** ».

Ce statut comporte de nombreux inconvénients :

- votre pension est calculée uniquement sur votre salaire à temps partiel ;
- vous n'avez pas droit aux allocations complémentaires pour les heures que vous ne prestez pas ;

- si vous deviez vous retrouver au chômage par la suite, vous auriez droit uniquement aux allocations de chômage à temps partiel (et aucun droit si vous travailliez à moins d'un tiers-temps, sauf dans certains cas exceptionnels). Renseignez-vous auprès du bureau FGTB (service chômage) le plus proche.

Pour calculer le nombre de demi-allocations de chômage auxquelles vous avez droit chaque semaine, on divisera votre horaire à temps partiel par l'horaire normal à plein temps, puis on le multipliera par 12. Par exemple, si vous travaillez à mi-temps, vous aurez par la suite droit uniquement à 6 allocations de chômage à mi-temps par semaine. La première année, cette allocation de chômage s'élèvera à 60% de votre salaire journalier moyen.

Si vous redevenez chômeur complet après avoir travaillé volontairement à temps partiel pendant une période, vous recevez seulement des demi-allocations de chômage. Si vous retrouvez ensuite une occupation à temps partiel, vous pouvez, dans certains cas, recevoir des allocations de chômage complémentaires. Si vous vous trouvez dans cette situation, contactez la FGTB (service chômage) pour tout renseignement ou conseil.

Il existe 2 possibilités :

- Le système d'allocation de garantie de revenu

Conditions

- Vous gagnez moins de 1 559,38 euros bruts par mois (1 321,60 si vous avez moins de 21 ans).
- Vous travaillez au moins $\frac{1}{3}$ d'horaire à plein temps dans votre entreprise.
- Vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi.
- Vous introduisez une demande pour obtenir de votre nouvel employeur un emploi à plein temps ou vous remettez une déclaration sur l'honneur à votre employeur indiquant que vous êtes un travailleur à temps partiel volontaire.

- Vous perdez 2 demi-allocations par jour calendrier de travail

Exemple

- *Vous êtes un travailleur à temps partiel volontaire et recevez 7 demi-allocations de chômage par semaine, ce qui représente 32 demi-allocations de chômage par mois. Lors d'un mois donné, vous travaillez 2 jours calendrier (quel que soit le nombre d'heures que vous travaillez ce jour). Cela signifie que vous perdez 4 demi-allocations et qu'il vous en reste 28.*

4 Vos droits en tant que travailleur à temps partiel

4.1. Pas de discrimination

En tant que travailleur à temps partiel, vous ne pouvez pas faire l'objet d'une discrimination par rapport à un collègue occupé à temps plein.

Vous devez avoir le même salaire horaire. Si l'employeur octroie des chèques-repas, vous avez soit droit à un chèque-repas par jour travaillé, soit - lorsqu'une CAO (convention collective de travail, ensemble d'accords passés entre représentants des employeurs et des travailleurs) le prévoit dans votre entreprise - à un certain nombre de chèques-repas, proportionnellement à vos heures de travail. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB.

Tout comme vos collègues occupés à temps plein, vous avez droit au petit chômage (congé en cas de décès ou mariage d'un membre de votre famille, voir le règlement de travail de votre entreprise) les jours où vous travailleriez normalement.

Si vous travaillez selon un horaire fixe et qu'un jour férié (de remplacement) coïncide avec un jour de travail normal, vous avez droit à ce jour férié.

Si vous travaillez selon un horaire variable, vous avez droit, pour un jour férié qui ne coïncide pas avec votre jour de travail, au paiement d'un salaire forfaitaire (montant fixe) calculé selon des règles spéciales.

Vous avez droit à des congés payés proportionnels à votre horaire. Si vous travaillez moins d'heures, vous aurez aussi moins de jours de congé que précédemment. Si, par la suite, vous décidez de travailler au moins 20 % d'heures en plus ou si vous passez à une occupation à temps plein, vous pouvez compléter votre nombre de jours de congé par des jours de vacances européennes afin d'arriver ainsi à 4 semaines de vacances (renseignez-vous auprès de votre délégué FGTB ou du bureau FGTB le plus proche à propos des vacances européennes).

4.2. Droit à un contrat de travail

Vous avez droit à un contrat de travail écrit pour votre travail à temps partiel. Il doit être établi au plus tard le jour où vous commencez à travailler.

Ce contrat doit mentionner le nombre d'heures de travail que vous allez prester, ainsi que votre horaire spécifique. Cet horaire doit également être repris dans le règlement de travail.

Si vous avez un horaire variable (les heures et jours de travail n'étant pas connus à l'avance), les conditions suivantes sont d'application :

- votre contrat doit comporter seulement la durée de travail moyenne pour une période donnée (généralement un trimestre), et non les heures et jours spécifiques de travail ;
- vous devez être informé au moins 5 jours à l'avance de votre horaire. Renseignez-vous (auprès de votre délégué FGTB) à propos des règles spécifiques vous concernant dans l'entreprise, car la commission paritaire de votre entreprise, au sein de laquelle les employeurs et les syndicats passent des accords, peut en avoir décidé autrement.

Si votre horaire ne vous a pas été communiqué à temps, on considère par la suite que vous avez travaillé à temps plein (et ce, pour toute la durée de travail de votre contrat de travail). Il incombe à l'employeur de démontrer que vous n'avez travaillé qu'à temps partiel.

Si vous n'avez pas de contrat de travail écrit ou que votre contrat ne mentionne pas la durée de travail moyenne (en cas d'horaire variable) ou ne comporte pas d'horaire (en cas d'horaire fixe), vous pouvez – par ex. en cas de licenciement – choisir de quel horaire repris au règlement de travail (ou autres documents sociaux) vous relevez. Renseignez-vous auprès de votre délégué FGTB ou contactez la FGTB avant de signer quoi que ce soit ;

4.3. Durée du travail minimale

Votre employeur doit vous faire travailler, par semaine, au moins $\frac{1}{3}$ de l'horaire à temps plein. Chaque prestation doit aussi comprendre au moins 3 heures consécutives (par contre, un jour peut comprendre plusieurs prestations, par ex. 3 heures le matin et 3 heures le soir).

Il ne peut y être dérogé que par CCT (convention collective de travail, ensemble d'accords passés entre représentants des employeurs et des travailleurs) ou Arrêté royal. C'est notamment le cas pour le personnel de nettoyage, les représentants de commerce, le personnel domestique ou les travailleurs des services publics. Si vous recevez un horaire fixe d'au moins 4 heures par prestation, vous pouvez également déroger à la règle d'avoir au moins $\frac{1}{3}$ temps d'un horaire à temps plein. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB ou du bureau FGTB le plus proche.

4.4. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires prestées à la demande de l'employeur ne peuvent l'être que sur une base volontaire ou dans les conditions définies par la commission paritaire dont relève votre entreprise et au sein de laquelle employeurs et syndicats passent des accords. Informez-vous auprès de votre délégué FGTB.

Les heures en plus ne sont pas toujours des heures supplémentaires ! Si vous prestez des heures supplémentaires, vous avez droit à un sursalaire, comme toute personne travaillant à temps plein : c'est-à-dire à un supplément à votre salaire de 50%, et 100 % les dimanches et jours fériés.

- Si vous avez une durée de travail hebdomadaire fixe, chaque heure en plus à partir de la 13^e heure en plus par mois est une heure supplémentaire.

Exemple

- Vous avez dû prester 20 heures en plus durant le mois de juillet. Pour les 12 premières heures en plus, vous recevez votre salaire normal. Les 8 heures en plus suivantes sont des heures supplémentaires pour lesquelles vous recevez un supplément de 50 % (100 % pour toutes les heures supplémentaires qui tombent un dimanche ou un jour férié).
- Si vous n'avez pas de durée de travail hebdomadaire fixe et devez donc prester une durée de travail moyenne sur une période donnée, les 3 premières heures en plus par semaine ne sont pas des heures supplémentaires.

Dans ce cas, les heures en plus sont :

- chaque heure prestée en dehors de l'horaire normal ;
- chaque heure prestée au-delà de la durée de travail hebdomadaire moyenne.

Exemples

- Votre contrat stipule que vous devez travailler en moyenne 20 heures par semaine sur une période de 4 semaines et il a été prévu que vous travailleriez 4 heures chaque jour de la semaine. Votre patron vous fait cependant travailler 8 heures

pendant 5 jours de la semaine (= 20 heures en plus) et encore 8 autres heures un dimanche. Ce qui fait 28 heures en plus au total. Il ne doit pas vous payer de supplément pour les 12 premières heures en plus (4 semaines x 3 heures). Vous serez donc payé pour 28 heures en plus - 12 heures de crédit = 16 heures supplémentaires, dont 8 heures à 50% et 8 heures de dimanche à 100 %.

- *Votre contrat stipule que vous travaillez en moyenne 20 heures sur une période de 13 semaines (= un trimestre). Vous avez presté 50 heures en plus sur ce trimestre. Votre patron ne devra pas vous payer de supplément pour les 39 premières heures (= 13 semaines x 3 heures). Dans ce cas, il devra toutefois vous payer un supplément à partir de la 40e heure.*

4.5 Demander plus d'heures de travail

En tant que travailleur à temps partiel, vous pouvez introduire auprès de votre employeur une demande pour être prioritaire en cas de poste vacant (temps plein ou partiel) avec plus d'heures de travail au sein de l'entreprise. Votre employeur est alors tenu de vous informer de tout poste vacant pour lequel vous avez les qualifications requises et doit vous donner priorité. Vous n'êtes pas tenu d'accepter l'offre (à moins que vous ne receviez une allocation de garantie de revenu, dans ce cas, contactez la FGTB).

Si votre employeur vous fait prêter au moins 13 heures en plus sur un trimestre, vous avez droit, à votre demande :

- soit à une adaptation de votre contrat de travail (avec plus d'heures) ;
- soit - si les heures en plus représentent au moins 20% de votre horaire normal - à un repos compensatoire (à accorder dans les 13 semaines suivant la fin du trimestre).

4.6 Frais de transport

Vous avez droit – proportionnellement – à la même allocation de la part de votre employeur que les travailleurs à temps plein.

Si vous utilisez les transports en commun, sachez qu'il existe des abonnements spéciaux pour les travailleurs à temps partiel qui ne travaillent pas tous les jours.

4.7 Congé éducation payé

Vous avez droit au congé éducation payé pour formations générales et/ou formations professionnelles :

- si vous travaillez au moins à $\frac{4}{5}$ se temps (autrement dit, au moins 80% de la durée de travail ordinaire par semaine, pour une semaine de 38 heures, cela fait au moins 30,4 heures) ;
- si vous avez un horaire variable.

Si vous travaillez selon un horaire fixe inférieur à $\frac{4}{5}$ se, mais supérieur à un travail à mi-temps, vous avez droit au congé éducation payé pour formations professionnelles dont les heures de formations coïncident avec vos heures de travail normales.

¹ Valable en septembre 2014. (Page 7)

² L'allocation de chômage que vous recevriez si vous étiez chômeur complet. (Page 8)

³ Vous prenez pour cela l'allocation de chômage que vous recevez pour un mois moyen de 26 jours de travail. (Page 8)

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos:

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Rudy De Leeuw © september 2014

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands
www.abvv.be/brochures

D/2014/1262/11