




Clés pour ...

# LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Décembre 2010



Direction générale Relations individuelles du travail  
Direction générale Emploi et marché du travail

Cette brochure peut être obtenue gratuitement

- ✓ par téléphone au (02)233 42 14
- ✓ par commande directe sur le site du SPF: [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)
- ✓ par écrit à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale  
rue Ernest Blerot 1  
1070 BRUXELLES  
Fax: (02)233 42 36  
E-mail: [publications@emploi.belgique.be](mailto:publications@emploi.belgique.be)

Cette brochure peut également être consultée sur le site Internet du SPF:

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

#### ©SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.

#### La rédaction de cette brochure a été achevée le 1 décembre 2010

**Coordination:** Direction de la communication

**Rédaction:** Direction générale Relations individuelles du travail et Direction générale Emploi et marché du travail avec la collaboration du SPF Sécurité sociale

**Supervision graphique et couverture:**

Hilde Vandekerckhove

**Mise en page:** Sylvie Peeters

**Fond de couverture:** Isabelle Rozenbaum

**Impression:** Imprimerie Albe De Coker

**Diffusion:** Cellule Publications

**Editeur responsable:** SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

**Dépôt légal:** D/2010/1205/28

#### AVERTISSEMENT

En raison des fréquentes modifications qui interviennent dans la réglementation, les brochures de la série “Clés pour ...” font l’objet de mises à jour régulières, quasi annuelles. Au cas où vous souhaiteriez bénéficier d’un droit ou d’un avantage décrit dans cette brochure, vous devriez, par prudence, vérifier si cette brochure est bien la dernière édition disponible. Vous pouvez obtenir cette information en vous adressant à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par ailleurs, cette brochure de vulgarisation expose des réglementations parfois fort complexes. Dès lors, il se pourrait que certains cas spécifiques n’y soient pas traités. Aussi, en cas de doute ainsi que pour obtenir des explications complémentaires sur les matières exposées dans cette brochure, il faut s’adresser aux services et institutions renseignés dans la dernière partie de la brochure. C’est pour cette raison également que l’attention du lecteur doit être attirée sur le fait qu’aucun droit ne peut être exigé sur base de cette brochure: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

#### H/F

Les termes «travailleurs», «employeurs» et «chômeurs» utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.

# Avant-propos

Pour faire face à la crise du marché du travail, différentes mesures ont été prises dans le passé en vue de favoriser le travail à temps partiel. Ces mesures lui ont créé un cadre légal et réglementaire qui permettait aux travailleurs de choisir ce type de travail sans crainte pour leur sécurité et leur avenir.

Le gouvernement a pris ensuite un certain nombre de mesures nouvelles afin de promouvoir davantage le travail à temps partiel dans le cadre de la politique générale de redistribution du travail disponible.

Cette brochure a donc pour objectif de présenter clairement la réglementation existant actuellement en matière de travail à temps partiel et ses conséquences en matière de sécurité sociale. Elle s'adresse à l'ensemble des travailleurs salariés intéressés par cette formule de travail, à leurs représentants ainsi qu'à leurs employeurs.

La présente brochure est consacrée au travail à temps partiel dans le secteur privé. Pour le travail à temps partiel dans le secteur public, il faut s'adresser à l'organisme compétent pour le personnel du service public employeur.



# Table des matières

<b>1</b>	<b>Définitions du travail à temps partiel</b> .....	<b>7</b>
1.1	En droit du travail .....	7
1.2	En droit de la sécurité sociale .....	7
1.3	Dans la réglementation du chômage .....	8
<b>2</b>	<b>Travail à temps partiel et réglementation du travail</b> .....	<b>9</b>
2.1	Contrat de travail pour le travail à temps partiel .....	9
2.1.1	Contrat de travail .....	9
2.1.2	Horaire variable .....	10
2.1.3	Horaires de travail .....	11
2.2	Absence en cours de préavis afin de rechercher un autre emploi	11
2.3	Jour de carence en cas d'incapacité de travail .....	12
2.4	Absence de courte durée .....	12
2.5	Jours fériés .....	13
2.6	Priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein .....	13
2.7	Durée minimale des prestations .....	14
2.7.1	Durée minimale de chaque prestation .....	14
2.7.2	Durée minimale hebdomadaire de travail .....	15
2.8	Prestation des heures complémentaires .....	17
2.9	Rémunération .....	18
2.9.1	Rémunération normale .....	18
2.9.2	Heures complémentaires ouvrant le droit à un sursalaire .....	18
2.10	Intervention de l'employeur dans les frais de transport .....	23
2.11	Droit au congé-éducation payé .....	23
<b>3</b>	<b>Travail à temps partiel et sécurité sociale</b> .....	<b>25</b>
3.1	Assurance soins de santé et indemnités .....	25
3.2	Allocations familiales .....	27
3.3	Chômage .....	28
3.4	Pensions .....	28
3.5	Vacances annuelles .....	29
3.6	Accidents du travail et maladies professionnelles .....	31

<b>4</b>	<b>Travail à temps partiel et chômage</b> .....	<b>33</b>
4.1	Introduction .....	33
4.2	Droit au chômage des travailleurs à temps partiel .....	34
4.2.1	Conditions d'admissibilité .....	34
4.2.2	Régime d'allocations .....	36
4.3	Travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein .....	37
4.4	Travailleur à temps partiel avec maintien des droits .....	38
4.4.1	Conditions .....	38
4.4.2	Droit à une allocation de garantie de revenu « nouveau régime » .....	40
4.4.3	Droit à une allocation de garantie de revenu « régime transitoire » .....	43
4.4.4	Droit aux allocations en cas de chômage temporaire .....	46
4.4.5	Formalités .....	46
4.5	Chômeurs à temps partiel volontaires .....	48
4.5.1	Indemnisation .....	49
4.5.2	Régimes spécifiques .....	50
<b>5</b>	<b>Adresses utiles: on peut se renseigner</b> .....	<b>53</b>
5.1	Concernant le travail à temps partiel et la réglementation du travail .....	53
5.2	Concernant le travail à temps partiel et la sécurité sociale .....	54
5.3	Concernant le travail à temps partiel et le chômage .....	56

# 1

## Définitions du travail à temps partiel

### 1.1 En droit du travail

Le travailleur à temps partiel est défini comme étant un travailleur dont la durée normale de travail, calculée sur base hebdomadaire ou en moyenne sur une période de référence, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable.

### 1.2 En droit de la sécurité sociale

Il n'existe pas à proprement parler de définition spécifique. En principe, le travailleur à temps partiel, quel que soit son régime de travail, est soumis au régime général de la sécurité sociale tout comme le travailleur à temps plein.

Cependant, certains travailleurs à temps partiel ne sont pas assujettis à la sécurité sociale. Il s'agit des personnes dispensées de l'assujettissement à la sécurité sociale en raison de la durée restreinte de leurs prestations.

Il s'agit entre autres des travailleurs suivants:

- ❖ les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail domestique, occupés principalement à des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille, lorsqu'ils ne logent pas chez la personne qui les occupe et que la durée de leur occupation n'atteint pas quatre heures par jour chez un même employeur ni 24 heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs. Les domestiques accomplissent principalement des tâches ménagères telles que la lessive, le repassage, le nettoyage, la vaisselle... pour le ménage de leur employeur ou de sa famille;
- ❖ les travailleurs occasionnels, c'est-à-dire des travailleurs occupés pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille, pour autant que ce travail ne dépasse pas huit heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs. On parle souvent à ce sujet «d'autres gens de maisons que les domestiques». Les deux catégories suivantes de travailleurs correspondent à cette notion: les personnes qui fournissent des prestations de nature intellectuelle pour le ménage (exemples: baby-sitter, infirmiers et infirmières privé(e)s, dame de compagnie) et les personnes qui fournissent des prestations manuelles qui ne peuvent être considérées comme des prestations manuelles ménagères (exemples: chauffeur privé, homme à tout faire, jardinier).

### 1.3 Dans la réglementation du chômage

Les notions de travail à temps plein et de travail à temps partiel en matière de contrats de travail ne peuvent en aucune façon être confondues avec les définitions existant dans le cadre de la réglementation du chômage. En effet, l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dispose qu' "un régime de travail est réputé à temps partiel lorsqu'il comporte moins d'heures de travail par semaine que la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise".

# 2

## Travail à temps partiel et réglementation du travail

*La législation prévoit le principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel. Ce principe général exige que tous les travailleurs à temps partiel soient traités de la même manière que leurs collègues à temps plein. Ces droits pourront, lorsque cela est approprié, être établis proportionnellement à la durée de leurs prestations.*

*Il n'existe pas un statut spécial pour les travailleurs à temps partiel. La réglementation du travail s'applique aussi bien aux travailleurs à temps plein qu'aux travailleurs à temps partiel, avec toutefois certaines modalités particulières pour ces derniers.*

### 2.1 Contrat de travail pour le travail à temps partiel

#### 2.1.1 Contrat de travail

Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être établi par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus. Cet horaire peut être variable. A défaut de contrat de travail

écrit ou d'une/des mention(s) obligatoires susvisée(s), des sanctions sont applicables. Une copie du contrat doit être conservée en annexe du règlement de travail de l'entreprise.

### 2.1.2 Horaire variable

L'horaire variable dont il s'agit au 2.1.1, n'est pas l'horaire flexible ou l'horaire à la carte, systèmes communément appelés horaires variables et qui peuvent s'appliquer aussi bien à des travailleurs prestant à temps plein qu'à ceux prestant à temps partiel. On devrait plutôt parler ici de "prestations mobiles" puisqu'il s'agit de situations où le contrat de travail fixe la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur une période maximale d'un trimestre ou une période plus longue d'un an maximum fixée par convention collective de travail ou par arrêté royal sans spécifier d'avance les jours et/ou les heures de l'horaire de travail. A défaut de convention collective de travail, la période de référence pour le respect de la durée hebdomadaire moyenne peut également être portée à un an sur base d'une modification du règlement de travail.

Dans tous les cas, le travailleur doit être préalablement informé des prestations journalières de travail qu'il devra assurer par affichage de son horaire au lieu où est affiché l'avis mentionnant l'endroit où est disponible le règlement de travail.

Le délai d'information préalable doit être fixé par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente. A défaut d'une telle convention, le travailleur sera informé de son horaire au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

Les possibilités d'information du travailleur sur l'horaire de ses prestations de travail sont réparties entre:

- ❖ D'une part, une information individuelle: les horaires de travail doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins cinq jours à l'avance par affichage ou par tout autre moyen déterminé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail (fax, téléphone, lettre...). Le délai de cinq jours peut être modifié par un convention collective sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal.
- ❖ Et d'autre part, une information collective: un avis, daté par l'employeur, et contenant l'horaire individuel de chaque travailleur à horaire variable, doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le commencement de la journée.

### 2.1.3 Horaires de travail

Tous les horaires de travail des travailleurs à temps partiel, qu'ils soient occupés selon un horaire fixe ou un horaire variable, doivent être repris dans le règlement de travail.

Au cas où le travailleur est occupé selon un cycle fixe, il faut pouvoir déterminer quand débute ce cycle.

## 2.2 Absence en cours de préavis afin de chercher un autre emploi

Ce droit est également octroyé au travailleur à temps partiel, en fonction de la durée de ses prestations de travail.

### **Exemple:**

- Un travailleur à temps plein peut s'absenter une ou deux fois par semaine, avec une durée maximale d'un jour de travail; un travailleur à mi-temps peut s'absenter un demi-jour par semaine.



### 2.3 Jour de carence en cas d'incapacité de travail

Pour le travailleur à temps partiel qui tombe malade et dont l'incapacité de travail ne dépasse pas 14 jours, le jour de carence pris en considération est le premier jour de l'incapacité de travail pendant lequel le travailleur aurait normalement travaillé.

### 2.4 Absence de courte durée

Le travailleur à temps partiel a droit à des jours d'absence de courte durée pour des raisons familiales, pour les jours pendant lesquels il aurait normalement travaillé. Ce droit est appelé "petit chômage".



## 2.5 Jours fériés

Le travailleur à temps partiel occupé pendant un jour férié a droit à un repos compensatoire dont la durée est égale à la durée réelle du travail effectué pendant ce jour férié.

Le travailleur à temps partiel occupé selon un horaire fixe bénéficie d'une rémunération pour les jours fériés au cours desquels il aurait normalement travaillé conformément à son régime de travail ou pour les jours de remplacement.

Le travailleur à temps partiel occupé selon un horaire variable a droit pour le jour férié ne coïncidant pas avec un jour d'activité au paiement d'une rémunération calculée selon des modalités particulières.

## 2.6 Priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein

Le travailleur à temps partiel peut introduire auprès de son employeur une demande d'obtention d'un emploi (à temps plein ou à temps partiel) qui lui procure, seul ou cumulé avec l'emploi qu'il occupe, un régime comportant plus d'heures de travail.

Dès ce moment, l'employeur est tenu de lui communiquer tout emploi vacant correspondant à son emploi actuel ou pour lequel il dispose des qualifications requises.

Le travailleur à temps partiel qui a fait la demande doit se voir attribuer par priorité ces emplois vacants.

L'employeur est tenu d'informer le bureau régional du chômage de l'Office national de l'emploi du refus par un travailleur à temps partiel, qui perçoit des allocations de chômage pour les heures durant lesquelles il n'a pas travaillé, d'un emploi dont la vacance lui a été notifiée.

## 2.7 Durée minimale des prestations

### 2.7.1 Durée minimale de chaque prestation

Chaque prestation de travail ne peut avoir une durée inférieure à trois heures.

Par prestation, il faut entendre une période continue de travail éventuellement interrompue par une pause (pause-café, pause-repas ...) qui ne supprime pas l'unité de la prestation. Une même journée peut donc comprendre plusieurs prestations (par exemple: une prestation de trois heures pendant la matinée et une autre pendant la soirée; il s'agit dans ce cas de deux prestations distinctes qui ne forment pas une unité).

Il est possible de déroger à cette limite minimale de trois heures par une convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent ou au niveau de l'entreprise.

***Des dérogations ont été prévues, de façon générale, par un arrêté royal pour les cas suivants:***

- ❖ Les travailleurs et les employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à savoir:
  - Le secteur public, à l'exception du personnel paramédical occupé par des établissements ou des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène et des pharmaciens;
  - Le personnel directement subsidié de l'enseignement libre subventionné.
- ❖ Certains travailleurs exclus du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Il s'agit donc notamment des personnes qui fournissent des prestations pour des services publics ou des activités d'intérêt public pendant les vacances ou en dehors des heures normales de travail, à condition que leur occupation ne dépasse pas 25 jours de travail au cours d'une année civile: moniteurs et organisateurs de campements sportifs pendant les vacances scolaires ou en dehors des heures d'école, personnel de la RTBF et de la VRT qui se produit en qualité d'artiste, moniteurs et surveillants de colonies de vacances et plaines de jeux, animateurs et moniteurs d'activités socio-culturelles ou dispensant une initiation sportive organisées par des écoles ou des organisations reconnues en dehors de la période scolaire ou des heures d'école.
- ❖ Les ouvriers occupés exclusivement à des travaux de nettoyage des locaux occupés à des fins professionnelles par leur employeur.

- ❖ Les travailleurs non soumis à la réglementation relative à la durée du travail, notamment
  - Les travailleurs à domicile;
  - Les travailleurs domestiques;
  - Les représentants de commerce;
  - Les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance;
  - Les personnes occupées dans une entreprise familiale.
- ❖ Les chômeurs qui effectuent des activités dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi.

### 2.7.2 Durée minimale hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire des prestations d'un travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il y a lieu de se référer à la durée de travail applicable dans le même secteur d'activité.

Il peut être dérogé à cette limite minimale par une convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire ou au niveau de l'entreprise. Les conventions conclues au niveau de l'entreprise doivent être approuvées par l'organe paritaire compétent.

La convention collective de travail conclue au niveau d'une entreprise, doit être signée par au moins un représentant d'une des organisations représentatives des travailleurs reconnues. Elle doit être envoyée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (rue E.Blerot 1 à 1070 Bruxelles) accompagnée d'une note précisant les circonstances qui justifient l'octroi de la dérogation pour une catégorie particulière de travailleurs pour être enregistrée.

***Des dérogations à cette limite ont été prévues, de façon générale, par arrêté royal pour les cas suivants:***

- ❖ Les travailleurs et les employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968, à savoir:
  - Le secteur public;
  - Le personnel directement subsidié de l'enseignement libre subventionné.

- ❖ Toute une série de travailleurs occupés à un travail qui constitue pour eux une occupation accessoire ou qui est essentiellement de courte durée et qui pour cette raison est soustrait au champ d'application de la loi relative à la sécurité sociale:
  - Les travailleurs qui accomplissent un travail occasionnel, c'est-à-dire le travail effectué pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille, et pour autant que ce travail ne dépasse pas huit heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs;
  - Un certain nombre de personnes qui fournissent des prestations pour des services publics ou des activités d'intérêt public pendant les vacances ou en dehors des heures normales de travail à condition que leur occupation ne dépasse pas 25 jours de travail au cours d'une année civile: moniteurs et organisateurs de campements sportifs pendant les vacances scolaires ou en dehors des heures d'école, personnel de la RTBF ou de la VRT qui se produit en qualité d'artiste, moniteurs et surveillants de colonies de vacances et plaines de jeux, animateurs et moniteurs d'activités socio-culturelles ou dispensant une initiation sportive organisées par des écoles ou des organisations reconnues en dehors de la période scolaire ou des heures d'école;
  - Les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants, pour autant que cette occupation ne dépasse pas 46 jours sur une année civile répartis de la manière suivante: 23 jours de travail au cours des mois de juillet, août et septembre et 23 jours en dehors de ces mois;
  - Certains travailleurs temporaires occupés à des activités saisonnières dans l'agriculture et l'horticulture, pour autant que leur occupation ne dépasse pas 25 journées de travail au cours d'une année pendant des périodes de pointe fixées pour les activités en question;
  - Les travailleurs domestiques qui ne sont pas logés chez leur employeur lorsque la durée de leur occupation n'atteint pas quatre heures par jour chez un même employeur, ni 24 heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs.
- ❖ Les travailleurs et les employeurs dont le contrat de travail prévoit une ou des prestation(s) dont la durée de chacune d'entre elles n'est jamais inférieure à quatre heures, à condition:
  - Qu'il s'agisse d'un horaire fixe;
  - Que le contrat, pour toutes prestations complémentaires (qui ne peuvent être effectuées que directement avant ou directement après

la prestation principale), donne droit à un sursalaire au sens de l'article 29 de la loi sur le travail;

- Qu'une copie du contrat soit envoyée à la direction du Contrôle des lois sociales compétent pour le lieu où le contrat est principalement exécuté.
- ❖ Les ouvriers occupés, dans le cadre d'un horaire fixe, exclusivement à des travaux de nettoyage de locaux occupés à des fins professionnelles par leur employeur.

## 2.8 Prestation des heures complémentaires

Par heures complémentaires, il faut entendre les heures qui dépassent la durée du travail conventionnelle des travailleurs à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixée par la loi ou par convention collective.

Les commissions paritaires doivent préciser dans quelles conditions et dans quelle mesure des heures complémentaires peuvent être prestées.

A défaut de telles conventions, d'une part, le dépassement de l'horaire résultant d'heures de travail prestées à la demande du travailleur peut donner lieu à une adaptation du contrat si le travailleur en a formulé la demande. Cette adaptation se fera en cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre.

D'autre part, et toujours à défaut de telles conventions, les heures complémentaires prestées à la demande de l'employeur ne pourront l'être qu'avec l'accord du travailleur. En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, le travailleur intéressé bénéficiera à sa demande:

- ❖ Soit de la révision du contrat selon les normes définies plus haut;
- ❖ Soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20% de l'horaire convenu. Ce repos compensatoire doit être accordé endéans les 13 semaines qui suivent le trimestre.

En outre, toute prestation d'heures complémentaires doit faire l'objet d'une mention dans un document approuvé. Le travailleur devra indiquer, sous la responsabilité de son employeur, quand il commence et quand il termine de prêter des heures complémentaires ainsi que les pauses accordées pendant cette période. Les entreprises qui disposent d'un régime de pointage fiable sont dispensées de cette obligation.

## 2.9 Rémunération

### 2.9.1 Rémunération normale

Le travailleur occupé à temps partiel doit, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein, quelles que soient les modalités de paiement de cette rémunération.

Tous les éléments qui constituent la rémunération du travailleur occupé à temps plein doivent lui être appliqués suivant les mêmes normes, barèmes et critères d'octroi, proportionnellement à la durée de son travail dans l'entreprise, pour autant qu'il soit occupé dans des conditions similaires et relève de la même catégorie de travailleurs.

Le travailleur occupé à temps partiel a droit à un revenu minimum mensuel moyen calculé au prorata de la durée de son travail dans l'entreprise et proportionnellement au revenu minimum mensuel moyen du travailleur occupé à temps plein.

### 2.9.2 Heures complémentaires ouvrant le droit à un sursalaire

En outre, certaines prestations des travailleurs à temps partiel donnent droit au paiement d'un même sursalaire que celui qui doit être payé pour les heures supplémentaires, soit un sursalaire de 50 % en semaine et de 100 % le dimanche et les jours fériés.

Les prestations donnant droit à ces sursalaires sont déterminées différemment selon que le travailleur à temps partiel est occupé dans le cadre d'un horaire fixe ou d'un horaire variable avec durée de travail fixe ou d'un horaire variable avec durée de travail variable.

**A. Horaire fixe et horaire variable avec durée de travail fixe**

Que faut-il comprendre par ces notions?

(a) Horaire fixe:

- ❖ Par semaine: tous les jours, du lundi au vendredi de 8h à 12h;
- ❖ Sur un cycle:
  - 1<sup>re</sup> semaine: lundi et mardi de 8h à 16h;
  - 2<sup>e</sup> semaine: mercredi, jeudi et vendredi de 8h à 16h.
 Ce cycle se répète toujours de façon identique.

(b) Horaire variable avec durée de travail fixe

L'horaire est variable (cf. 2.1.2) mais la durée de travail est la même toutes les semaines: par exemple:

- ❖ Du lundi au vendredi de 12h à 16h;
- ❖ Du lundi au vendredi de 8h à 12h;
- ❖ Lundi et mardi de 8h à 16h et mercredi de 12h à 16h.

Dans ces deux cas (a) et (b), les prestations qui donnent droit au sursalaire sont les prestations effectuées en dehors de l'horaire de travail, à l'exception d'un crédit de 12 heures par mois.

**Exemple (cas (a)):**

	Première semaine		Deuxième semaine		Troisième semaine	
	Horaire normal	Horaire presté	Horaire normal	Horaire presté	Horaire normal	Horaire presté
L	4	4	4	5	4	4
M	4	4	4	5	4	4

M	4	4	4	5	4	4
J	4	4	4	5	4	4
V	4	6	4	5	4	4
S	-	4	-	-	-	4
D	-	-	-	-	-	4
	Quatrième semaine		Cinquième semaine			
L	4	4	4	8		
M	4	4	4	8		
M	4	4	4	8		
J	4	4				
V	4	4				
S	-	-				
D	-	-				

Dans le courant de ce mois de 31 jours, le travailleur à temps partiel a presté 31 heures de travail au-delà de son horaire normal. De ces 31 heures sont déduites les 12 premières heures du crédit. Il reste donc 19 heures donnant droit au paiement d'un sursalaire. De ces 19 heures, quatre ont été prestées un dimanche. Il y a donc lieu de payer:

- ❖ 15 heures à 50 %;
- ❖ 4 heures à 100 %.

### ***B. Horaire variable avec durée de travail variable***

Il s'agit ici des régimes de travail décrits au point 2.1.2 dans lesquels la durée de travail convenue est respectée en moyenne sur une période d'un trimestre ou une période plus longue.

Donnent droit au paiement d'un sursalaire dans un tel régime de travail:

- ❖ Les heures prestées au-delà de l'horaire de travail en vigueur;
- ❖ Les heures prestées au-delà de la durée moyenne de travail à respecter.

De ces heures est déduit un crédit égal au nombre de semaines que compte la période de référence x 3 (avec un maximum de 39 heures).

#### **Exemple:**

- ❖ Pour ne pas compliquer inutilement cette brochure, il sera pris un exemple dans lequel la durée de travail (20h) doit être respectée en moyenne sur une période de six semaines. Le crédit est donc dans ce cas de 18 heures (3 x 6).

Première semaine                  Deuxième semaine                  Troisième semaine

	Horaire normal	Horaire presté	Horaire normal	Horaire presté	Horaire normal	Horaire presté
L	8	8	4	4	8	8
M	8	8	4	4	8	8
M	8	8	4	4	-	-

J	8	8	4	4	-	-
V	8	8	4	4	-	-
S	-	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-	4
	Quatrième semaine		Cinquième semaine		Sixième semaine	
L	4	4	4	4	8	8
M	4	4	4	4	4	4
M	-	-	4	4	4	4
J	-	-	4	4	-	-
V	-	-	4	6	-	-
S	-	-	-	4	-	-
D	-	-	-	-	-	4

Dans cet exemple, donnent droit au paiement du sursalaire:

- ❖ Les heures prestées par semaine au-delà de la durée moyenne de travail convenue: 26;

- ❖ Les heures prestées en dehors de l'horaire (et en dessous de la durée moyenne de travail convenue pour ne pas les comptabiliser deux fois): 8.

Ceci donne donc un total de 34 heures dont il faut déduire le crédit de 18 heures.

Donnent lieu au paiement d'un sursalaire: 16 heures dont:

- ❖ 8 heures à 50 %;
- ❖ 8 heures à 100 % (2 x 4 heures le dimanche).

### C. Exceptions

Le régime décrit aux points A et B n'est pas applicable aux cas suivants:

- ❖ Lorsqu'il s'agit d'une permutation d'horaire de travail, convenue par écrit par les travailleurs intéressés: un travailleur est occupé le lundi de 8h à 12h et il permute avec son collègue occupé de 12h à 16h;
- ❖ Lorsqu'il s'agit d'un déplacement d'horaire à la demande écrite du travailleur: un travailleur est occupé le lundi de 8h à 12h et demande d'effectuer sa prestation le mardi de 8h à 12h;



- ❖ Lorsqu'a été conclue une convention collective de travail réglant les changements d'horaire ou les dépassements d'horaire.

## 2.10 Intervention de l'employeur dans les frais de transport

Les travailleurs à temps partiel ont droit au remboursement des frais de transport pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail (et inversement) dans les mêmes conditions que les travailleurs occupés à temps plein.

Celui qui preste un travail à temps partiel peut également bénéficier du "train à temps partiel". La formule Carte Train mi-temps de la SNCB permet au travailleur à temps partiel de se rendre à son travail en train dans des conditions avantageuses. Il s'agit d'une carte nominative, composée d'une carte-mère et d'une carte de dix trajets assimilée au billet de validation. Elle permet d'effectuer cinq fois le même aller/retour entre deux gares belges sur une période de 15 jours consécutifs. Les détenteurs d'une carte Train mi-temps peuvent prétendre à une intervention patronale dont les conditions d'obtention sont similaires à celles des autres cartes train. Un dépliant d'information contenant davantage de renseignements peut être obtenu dans chaque gare.

## 2.11 Droit au congé-éducation payé

Le droit au congé-éducation payé est accessible aux travailleurs à temps partiel qui répondent à certaines conditions.

Pour plus d'informations sur le congé-éducation payé en général, on peut commander la brochure "Clés pour ... le congé-éducation payé" à la Cellule Publications (voir adresse à la page 2) ou la consulter sur le site Internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: <http://www.emploi.belgique.be>.

Pour plus de détails sur le droit au congé-éducation payé des travailleurs à temps partiel, il est également possible de contacter la Direction du congé-éducation payé de la Direction générale Emploi et marché du tra-

vail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles, Tél.: 02 233 47 12 ou 02 233 47 25 et e-mail: [conge.education@emploi.belgique.be](mailto:conge.education@emploi.belgique.be).



### Textes légaux

Loi du 23 juin 1981 insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel (Moniteur belge du 1er septembre 1981) modifiée par la loi-programme du 22 décembre 1989 (Moniteur belge du 30 décembre 1989).

Arrêté royal du 12 août 1981 modifiant la réglementation du travail en ce qui concerne le travail à temps partiel (Moniteur belge du 1er septembre 1981).

Arrêté royal du 21 septembre 1981 rendant obligatoire la Convention collective de travail n° 35, conclue le 27 février 1981 au sein du Conseil national du travail, concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel (Moniteur belge du 6 octobre 1981).

Articles 152 à 187 de la loi-programme du 22 décembre 1989 (Moniteur belge du 30 décembre 1989).

Arrêté royal du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs (Moniteur belge du 30 juin 1990).

Arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel (Moniteur belge du 30 juin 1990).

Arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 30 décembre 1992).

Loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel (Moniteur belge du 13 mars 2002).

# 3

## Travail à temps partiel et sécurité sociale

*Le travail à temps partiel entraîne l'assujettissement à la sécurité sociale sauf s'il s'agit, entre autres, du travail de domestiques qui ne sont pas logés et de travailleurs occasionnels (voir point 2).*

### 3.1 Assurance soins de santé et indemnités

#### Secteur soins de santé

Le droit aux soins de santé est ouvert à la date d'effet de l'inscription ou de l'affiliation en qualité de titulaire auprès d'un organisme assureur (Mutualités ou Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité). Ce droit est maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année civile qui suit celle au cours de laquelle le droit s'est ouvert. La date d'effet peut remonter au premier jour du trimestre au cours duquel le travailleur est entré en service.

L'inscription ou l'affiliation sera considérée comme une réinscription ou une réaffiliation si elle a eu lieu après la fin de la validité d'une précédente inscription. Le droit prend alors cours à la date à laquelle la réinscription

ou la réaffiliation entre en vigueur, sauf s'il s'agit d'un titulaire qui est tenu d'accomplir un stage (stage de six mois en cas de réinscription ou réaffiliation et lorsque la validité de la précédente inscription est échue en raison du non respect des obligations de cotisations).

Le droit aux soins de santé ne s'ouvre que si les cotisations destinées à l'assurance soins de santé ont été payées.

Ces cotisations doivent atteindre une valeur minimale: elles doivent être perçues sur une rémunération minimale de 5.549,96 € par an pour les titulaires âgés de 21 ans et plus, et de 4.162,47 € par an pour les moins de 21 ans (montants pour l'année 2010). Si le minimum requis n'est pas atteint, l'assuré peut conserver ses droits, moyennant paiement d'une cotisation complémentaire.

### **Secteur indemnités**

---

Les titulaires doivent accomplir un stage de 120 jours ou de 400 heures de travail (pour les travailleurs à temps partiel, saisonniers ou intermittents) sur une période de référence de six mois.

Du point de vue du travail à temps partiel notamment, un certain nombre de discriminations peuvent en découler. Aussi, la période de référence est prolongée jusqu'à un maximum de 18 mois notamment pour les travailleurs à temps partiel qui en raison de leur régime de travail se trouvent dans l'impossibilité d'accomplir leur stage dans les six mois.

Les travailleurs titulaires doivent apporter la preuve qu'ils ont effectivement payé leurs cotisations pour le secteur indemnités couvrant cette même période. Celles-ci doivent atteindre un montant minimum ou être complétées par des cotisations personnelles.

Les titulaires qui ont satisfait aux conditions précitées conservent leur droit aux indemnités jusqu'à la fin du trimestre qui suit celui au cours duquel ils ont terminé leur stage.

### 3.2 Allocations familiales

Le simple fait d'être occupé au travail ou d'être dans une situation assimilée suffit pour ouvrir un droit à des prestations familiales. Sauf exceptions, le volume de travail effectif ou assimilé n'a aucune incidence sur l'octroi des prestations familiales.

L'attributaire est la personne qui ouvre un droit aux allocations familiales du chef de son travail ou d'une situation assimilée.

Quand un attributaire ouvre un nouveau droit aux allocations familiales au cours d'un trimestre, il ouvre ce droit pour la fin du trimestre en cours



(en ce compris le mois d'ouverture du droit) ainsi que pour le trimestre complet suivant.

L'attributaire effectif maintient son droit aux allocations familiales pour un trimestre déterminé lorsqu'il réunit les conditions requises pendant le deuxième mois du trimestre précédant celui pour lequel les prestations familiales sont demandées.

Si l'attributaire exerce en même temps une activité indépendante, il doit être occupé au moins à mi-temps comme salarié pour être attributaire dans le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés. Il en est de même lorsque l'enfant appelé à bénéficier des allocations familiales fait partie d'un ménage composé de deux attributaires dont l'un est indépendant et l'autre salarié.

### 3.3 Chômage

Voir partie 4.

### 3.4 Pensions

Pour le régime des pensions, le travail à temps partiel est pris en considération. La pension à laquelle on a droit est bien entendu proportionnelle au travail accompli.

Toutefois, sont assimilées gratuitement pour le calcul de la pension les périodes suivantes:

- ❖ Les périodes pendant une année civile, à partir du 1er juillet 1997, durant lesquelles le travailleur n'a pas exercé d'activité pour le motif qu'il a réduit ses prestations dans le cadre des dispositions en vue de la redistribution du travail. Ces périodes seront assimilées au maximum à concurrence de 624 jours. Ce nombre de jours sera réparti sur plusieurs années civiles en fonction de l'importance de la réduction du temps de travail.

- ❖ Les périodes d'inactivité pour le travailleur à temps partiel qui bénéficie du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits prévu par la réglementation en matière de chômage. Pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficient de l'allocation de garantie de revenus, l'assimilation sera illimitée dans le temps. Pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui ne bénéficient pas de l'allocation de garantie de revenus, la période sous ce régime sera assimilée au maximum à concurrence de 1.560 jours. Ce nombre de jours sera réparti sur plusieurs années civiles en fonction de l'importance de la réduction du temps de travail. Cette limitation dans le temps n'est pas applicable à certains travailleurs âgés de plus de 50 ans remplissant certaines conditions.

En ce qui concerne les travailleurs qui sont dans un système de diminution de prestations ou de crédit-temps, ils peuvent également être assimilés, sous certaines conditions, aux travailleurs à temps plein pour le calcul de leur pension.

Dans le système du crédit-temps qui remplace le système de l'interruption de carrière dans le secteur privé, en cas de suspension complète de travail ou de réduction du travail à un emploi à 1/2 temps, les périodes d'inactivité sont assimilées gratuitement pour le calcul de la pension pendant une durée maximale de 12 mois ou de 36 mois si la durée du droit au crédit-temps est allongée par convention collective au niveau sectoriel ou de l'entreprise. En cas de réduction de travail d'1/5e, les périodes non prestées peuvent être assimilées gratuitement pendant une période maximale de 60 mois. Pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans qui réduisent leur temps de travail à un 1/2 temps ou d' 1/5ème temps, les périodes non prestées par rapport à un temps plein sont assimilées gratuitement pour le calcul de la pension sans limite de temps jusqu'à l'âge de la pension.

### 3.5 Vacances annuelles

Celui qui travaille à temps partiel a droit à des congés annuels au prorata de ses prestations de travail. Quelques situations permettront d'illustrer cette règle de principe.

Le nombre maximum de journées légales de vacances auquel un travailleur peut avoir droit est fixé à 24 (20) jours de vacances ou à quatre semai-

nes de vacances par an, dans le cas d'une occupation dans le régime de la semaine de six (cinq) jours.

- ❖ Si un travailleur effectuait des prestations de travail à temps plein durant l'exercice de vacances et s'il travaille à temps partiel lorsqu'il prend ses jours de vacances légales, le nombre maximum de jours de vacances légales auquel il a droit est toujours limité à quatre semaines de vacances dans le régime de travail selon lequel il travaille au moment où il prend ses vacances. Exemple: un travailleur est occupé dans un régime hebdomadaire de travail à temps plein réparti sur 5 jours par semaine durant les douze mois de la période de référence (exercice de vacances). Au moment où il prend ses vacances (année de vacances), il est occupé à mi-temps réparti sur 5 jours semaine, le travailleur ouvrira le droit à 4 semaine de vacances dans son régime de travail à temps partiel (soit 20 demi journées de vacances). Autrement dit, chaque jour de vacances correspond à une journée de travail dans le régime dans lequel il est occupé au moment où il prend ses vacances.
- ❖ Si un travailleur passe d'un régime de travail à temps partiel à un régime de travail à temps plein (ou à un temps partiel comportant plus d'heures d'occupation), le nombre de journées de vacances légales payées est proportionnel à ses prestations de travail à temps partiel au cours de l'exercice de vacances. Le travailleur voit son droit aux vacances déterminé en fonction du régime de travail qui était applicable au cours de la période de référence (exercice de vacances). Autrement dit il sera tenu compte de la proportion entre la durée du travail dans les deux régimes. Exemple: un employé est occupé à mi-temps à raison de 19 heures par semaine réparties sur 5 jours durant les 12 mois de la période de référence (exercice de vacances). Au 1er janvier de l'année de vacances, il passe à un régime de travail à temps plein de 38 heures par semaine. Il a droit à 10 jours de vacances, soit  $20 \text{ jours} \times 19/38$ . Ces 10 jours sont octroyés dans un régime de 5 jours semaine.

Notons enfin que depuis le 1er janvier 2007, lorsqu'un employeur conclut un nouveau contrat de travail avec un employé occupé chez lui, qui a pour conséquence que le nombre moyen d'heures hebdomadaires prescrites diminue, cet employeur procède, avec le paiement de la rémunération afférente au mois de décembre de l'année au cours de laquelle a eu lieu cette diminution, à la liquidation du pécule de vacances égal à 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances précédent et 15,34 p.c. de l'exercice en cours. Dans le calcul du pécule de vacances, il n'est cependant pas tenu compte des primes de fin d'année

qui ont un caractère fixe, c'est-à-dire de celles dont l'octroi n'est pas lié à l'évaluation des prestations de l'employé, à sa productivité, au résultat de l'entreprise ou d'une section de celle-ci ou à tout critère rendant le paiement incertain et variable. Les pécules de vacances (simple et double) qui ont déjà été payés seront déduits durant le mois de décembre.

Le pécule de vacances de départ qui est payé en décembre sera déduit au moment où l'employé prend ses vacances principales. Lorsque la déduction est toutefois négative, la déduction du simple et du double pécule est limitée à zéro.

### 3.6 Accidents du travail et maladies professionnelles

Pour le calcul de l'indemnité dans le cadre de la législation en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles, la rémunération de base est chaque fois prise en considération. Il s'agit de la rémunération à laquelle le travailleur salarié a droit l'année précédant l'accident.

Toutefois, en ce qui concerne les jours pour lesquels le travailleur salarié à temps plein n'a pas perçu de rémunération, la rémunération de base est complétée d'une rémunération hypothétique. A cet effet, le nombre de jours manquants ou d'heures manquantes est multiplié par la rémunération à laquelle le travailleur salarié a droit, divisé par le nombre de jours ou d'heures pendant lequel un travail a été accompli pendant la période de référence.

Lorsque la victime est occupée dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps partiel, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération de base, servant de base au calcul des indemnités d'incapacité temporaire, de la rémunération due conformément aux clauses de ce contrat. Pour les travailleurs salariés ayant plusieurs contrats à temps partiel, la rémunération de base est déterminée sur la base des rémunérations dues dans le cadre des clauses de ce contrat.

Cependant, pour les travailleurs à temps partiel, la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité de l'incapacité de travail permanente est complétée d'une rémunération hypothétique telle que définie ci-dessus.



### Textes légaux

Arrêté royal du 3 juin 1970 portant coordination des dispositions légales relatives aux maladies professionnelles (Moniteur belge du 27 août 1970; erratum Moniteur belge du 18 septembre 1970).

Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (Moniteur belge du 24 avril 1971).

Arrêté royal n° 4 du 15 février 1982 modifiant les lois coordonnées du 28 juin 1972 sur les vacances annuelles des travailleurs salariés (Moniteur belge du 20 février 1982).

Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (Moniteur belge du 27 août 1994).

Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, article 203 (Moniteur belge du 31 juillet 1996).

Arrêté royal du 21 mars 1997 portant exécution des articles 4, § 2, alinéa 2, 7, § 1er, alinéas 10 et 11 et 8, § 7, alinéa 4 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et apportant modification de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés (Moniteur belge du 29 mars 1997).

# 4

## Travail à temps partiel et chômage

### 4.1 Introduction

Il est important de savoir pour la détermination des droits aux allocations de chômage si, pour l'application de la réglementation du chômage, on est considéré comme travailleur à temps plein ou travailleur à temps partiel et, dans ce dernier cas, à quelle catégorie de travailleurs à temps partiel on appartient.

La réglementation du chômage considère comme travailleur à temps plein le travailleur dont la durée contractuelle normale de travail correspond à la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise en vertu de la loi ou CCT, à condition que son salaire corresponde à celui dû pour une semaine ouvrable complète dans l'entreprise.

Les dockers, les débardeurs de charbon, les pêcheurs en mer, les déchargeurs de poissons et les trieurs de poissons sont assimilés à des travailleurs à temps plein.

La réglementation du chômage considère tous les autres travailleurs salariés comme des travailleurs à temps partiel, une distinction devant être faite entre:

- ❖ Les travailleurs à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein (voir le point 4.3);
- ❖ Les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits (voir le point 4.4);
- ❖ Les travailleurs à temps partiel volontaires (voir le point 4.5).

## 4.2 Droit au chômage des travailleurs à temps partiel

### 4.2.1 Conditions d'admissibilité

Pour pouvoir bénéficier d'allocations de chômage comme travailleur à temps plein, il faut justifier d'un certain nombre de jours de travail (période de stage) au cours d'une certaine période qui précède immédiatement la demande d'allocations (période de référence). La durée du stage et la période de référence augmentent avec l'âge du travailleur.

Age du travailleur	Période de stage	Période de référence
Moins de 36 ans	312 jours	18 mois
De 36 à 49 ans	468 jours	27 mois
50 ans et plus	624 jours	36 mois

Est également admis au bénéfice des allocations de chômage le travailleur qui, bien que ne remplissant pas la condition prévue pour sa catégorie, satisfait néanmoins à celle qui est prescrite pour une des catégories d'âge plus élevée.

La période de référence est prolongée du nombre de jours que comporte la période:

- ❖ D'accomplissement d'obligations de milice, de détention préventive ou privation de liberté et d'impossibilité de travailler par suite de force majeure;

- D'interruption d'un emploi salarié ou de réduction des prestations de travail de la moitié au moins pour élever son enfant (cette période ne peut être inférieure à six mois et la prolongation ne vaut que pour les périodes situées avant le sixième anniversaire de l'enfant);
- De l'interruption d'un travail salarié pour exercer une profession indépendante (cette période ne peut être inférieure à six mois et la prolongation ne peut être supérieure à quinze ans à dater du changement d'activité);
- De cohabitation à l'étranger avec un Belge occupé dans le cadre du stationnement des Forces armées belges;
- D'occupation dans un programme de remise au travail dont la durée ne s'étend pas sur au moins 24 mois, non interrompus et calculés de date à date;
- De bénéfice des allocations d'interruption octroyées aux travailleurs qui interrompent leur carrière professionnelle ou réduisent leurs prestations dans le cadre du système de l'interruption de la carrière professionnelle;
- De l'octroi d'allocations de chômage dans le cadre de la prépension à mi-temps;
- De travail à temps partiel suite à la diminution volontaire d'un régime de travail à temps plein (la prolongation de la période de référence ne peut pas dépasser trois ans) (voir aussi le point 4.5.2.A);
- De travail à temps partiel suite à la diminution volontaire d'un régime de travail à temps plein pour élever son enfant (la prolongation de la période de référence ne vaut que jusqu'au douzième anniversaire de l'enfant) (voir aussi le point 4.5.2.D).

Si le travailleur de 36 ans ou plus ne justifie pas du nombre de journées requis, deux dérogations existent, qui intéressent particulièrement les travailleurs à temps partiel:

- Si un travailleur justifie de la moitié au moins du nombre de journées de travail fixé pour sa catégorie d'âge, il peut être admis au bénéfice des allocations de chômage s'il justifie en outre d'un nombre de journées de travail s'élevant à cinq années au total au cours de dix années précédant la période de référence. Si sa carrière professionnelle a commencé au cours de cette période de dix ans, il suffit qu'il justifie de la moitié des jours ouvrables compris entre le début de sa carrière et l'expiration de cette période de dix ans.
- S'il justifie de deux tiers au moins du nombre de journées de travail, fixé pour sa catégorie d'âge, il peut être admis au bénéfice des alloca-

tions de chômage, s'il justifie en outre, pour chaque journée de travail manquante, de huit journées pendant la même période de dix ans.

Pour savoir si on a droit au chômage en tant que travailleur à temps plein, on peut contacter son organisme de paiement (syndicat ou CAPAC).

#### 4.2.2 Régime d'allocations

---

Le travailleur admis aux allocations de chômage en tant que travailleur à temps plein perçoit une allocation de chômage pour chaque jour de la semaine sauf le dimanche.

Cette allocation journalière est calculée comme un pourcentage du plafond salarial de base. Ce plafond s'élève depuis le 1er septembre 2010 à 2.250,63 € pendant les 6 premiers mois de chômage et à 2.097,62 € par mois pour les 6 mois suivants. Ensuite, il est fait application d'un plafond salarial de 1.960,18 € par mois.

Le salaire journalier moyen d'un travailleur bénéficiant d'un salaire mensuel fixe (employé) est égal à  $1/26e$  de ce salaire mensuel.

Le salaire journalier moyen d'un travailleur bénéficiant d'un salaire horaire fixe (ouvrier) est égal au salaire horaire multiplié par la durée de travail hebdomadaire moyenne divisée par six.

Un chômeur ayant le statut de travailleur avec charge de famille (avant chef de famille) perçoit comme allocation journalière 60 % de son salaire brut journalier moyen (plafonné) pendant toute la durée de son chômage.

Un chômeur ayant le statut d'isolé perçoit comme allocation journalière 60 % de son salaire brut journalier moyen pendant la première année de chômage et 53,8 % ensuite.

Un chômeur ayant le statut de cohabitant (tous les autres chômeurs) perçoit comme allocation journalière 60 % de son salaire brut journalier moyen (plafonné) pendant la première année, 40 % de ce salaire brut journalier pendant les trois mois qui suivent (prolongés de trois mois par année de travail dans son passé professionnel) et ensuite un montant forfaitaire (17,54 € au 1er septembre 2010).

### 4.3 Travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein

Un travailleur à temps partiel qui gagne au moins en moyenne comme salaire brut mensuel le salaire de référence fixé par le ministre (au 1er septembre 2010, 1.415,24 € brut pour les travailleurs âgés de 21 ans et plus et 1.160,50 € brut pour les travailleurs de moins de 21 ans) peut, pour obtenir les allocations de chômage, être assimilé à un travailleur à temps plein s'il peut prouver qu'il répond aux exigences d'admissibilité en tant que travailleur à temps plein (voir point 4.2.1).

Pour le calcul du nombre de jours à justifier, on additionne les heures de travail journalières dont il a été tenu compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Le total ainsi obtenu, divisé par 1/6ième de la durée de travail à temps plein hebdomadaire dans l'entreprise, donne le nombre de jours de travail à prendre en considération.

#### *A. Indemnisation pendant la durée de son occupation à temps partiel*

Le travailleur n'a pas droit à des allocations de chômage pour les heures d'inactivité.

Pour l'indemnisation des heures habituelles d'activité en cas de chômage temporaire, on procède comme suit, si le travailleur peut justifier de son admissibilité comme travailleur à temps plein.

$$\frac{\text{Heures de chômage temporaire}}{\text{Heures de travail hebdomadaire}} \times 6$$

Si le travailleur ne peut pas prouver son admissibilité comme travailleur à temps plein, la formule pour les travailleurs à temps partiel volontaire est d'application (voir point 4.5.1 A).

#### *B. Indemnisation en cas de perte de l'emploi à temps partiel*

Le travailleur qui perd un emploi à temps partiel lui procurant par mois (salaire brut) au moins 26 fois le salaire quotidien de référence, peut bénéficier des allocations de chômage comme s'il avait perdu un emploi à temps plein et il sera indemnisé pour tous les jours de la semaine.

Il y a deux conditions:

- ❖ Le travailleur doit s'inscrire comme demandeur d'emploi à temps plein;
- ❖ Il doit justifier du même nombre de jours de travail qu'un travailleur à temps plein (voir point 4.2.1).

## 4.4 Travailleur à temps partiel avec maintien des droits

### 4.4.1 Conditions

Pour être considéré comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits et donc pouvoir bénéficier du statut exposé ci-dessous, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes:

1. Le régime de travail à temps partiel doit comporter au minimum un tiers des heures prévues pour un régime de travail à temps plein (sauf dérogations: voir point 2.7.2);
2. Au moment de débiter l'activité à temps partiel, le travailleur doit:
  - ❖ soit se trouver en état de chômage involontaire et répondre aux conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier d'allocations comme travailleur à temps plein (voir point 4.2.1);
  - ❖ soit se trouver dans la période de stage qui précède l'octroi d'allocations d'attente sur base d'études s'il peut prouver qu'au terme de cette période, il remplirait les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier de ces allocations s'il n'avait accepté l'emploi à temps partiel;
  - ❖ soit se trouver dans la période couverte par une indemnité de rupture dans un emploi à temps plein s'il peut prouver qu'au terme de cette période, il remplirait les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier d'allocations comme travailleur à temps plein s'il n'avait accepté l'emploi à temps partiel;
  - ❖ soit se trouver dans la période comprise entre le jour où son congé dans un emploi à temps plein lui est notifié et le jour où le préavis expirerait s'il peut prouver qu'au terme de cette période, il remplirait les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier d'allocations comme travailleur à temps plein s'il n'avait accepté l'emploi à temps partiel;
  - ❖ soit passer dans le cadre d'un plan de restructuration approuvé par le ministre d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel pour autant qu'il remplisse à ce moment les conditions d'admissibilité comme travailleur à temps plein;



- ❖ soit passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel dans le cadre d'un plan d'entreprise de redistribution du travail, dans le cadre d'un accord d'emploi (y compris la semaine des quatre jours volontaire dans la fonction publique) ou dans le cadre d'une convention collective de travail approuvée par le ministre qui contient un accord pour l'emploi avec une réduction de cotisation pour la redistribution du travail pour autant qu'il remplit à ce moment les conditions d'admissibilité comme travailleur à temps plein.
3. Introduire auprès de l'organisme de paiement des allocations de chômage (CAPAC ou syndicat) sa demande en vue de l'obtention de ce statut dans un délai de deux mois prenant cours le jour où débute l'activité à temps partiel pour pouvoir bénéficier de ce statut dès le début de cette activité.

Si le travailleur qui répond à ces conditions n'a pas introduit sa demande dans les deux mois après le début de l'activité à temps partiel, il peut quand même obtenir ce statut après, mais seulement à partir du moment de la demande. Ceci n'est possible que si à ce moment, le travailleur remplit encore les conditions pour être admis au bénéfice des allocations en tant que travailleur à temps plein (en ce qui concerne ce dernier aspect, il doit consulter au préalable son organisme de paiement des allocations de chômage).

#### 4.4.2 Droit à une allocation de garantie de revenu « nouveau régime »

---

##### A. Nouveau régime

Si le chômeur reprend un emploi à temps partiel, il peut sous certaines conditions, percevoir une allocation à charge de l'ONEM en plus de sa rémunération. Cette allocation, appelée allocation de garantie de revenu (AGR), vise à lui garantir un revenu global (rémunération + allocation) qui:

- ❖ est au moins égal à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel ne dépasse pas 1/3 temps;
- ❖ est supérieur à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel dépasse 1/3 temps. Plus l'horaire de travail est élevé, plus la différence est importante.

**Remarque**

*Si le travailleur a repris un emploi à temps partiel avant le 1er juillet 2005, l'allocation de garantie de revenu est calculée différemment. Ce mode de calcul différent lui reste acquis après le 30 juin 2005. Il peut être maintenu s'il reprend un nouvel emploi à temps partiel après le 30 juin 2005, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de plus de 4 mois entre les deux emplois. Dans tous les cas, il peut toutefois bénéficier du nouveau régime explicité ci-après s'il lui est plus favorable (voir 4.4.3).*

**B. Conditions**

Les travailleurs à temps partiel qui ont obtenu le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, peuvent bénéficier dans certaines conditions pendant leur occupation à temps partiel d'une allocation de garantie de revenu (une allocation de chômage supplémentaire) s'ils en font la demande auprès de leur organisme de paiement des allocations de chômage (CAPAC ou syndicat). Cependant, ceci n'est pas valable pour les travailleurs à temps plein qui sont passés à un emploi à temps partiel dans le cadre d'un plan d'entreprise de redistribution du travail ou d'un accord pour l'emploi.

Le travailleur à temps partiel a droit à cette allocation à la condition:

- ❖ Que le nombre moyen d'heures de son activité à temps partiel ne soit pas supérieur aux 4/5 de celui d'une activité à temps plein;
- ❖ Que sa rémunération mensuelle brute soit inférieure au salaire mensuel brut de référence (1.415,24 € au 1er septembre 2010 pour les plus de 21 ans et 1.160,50 € brut pour les travailleurs de moins de 21 ans);
- ❖ Qu'il avertisse le FOREM ou ACTIRIS de son occupation à temps partiel et qu'il s'inscrive comme demandeur d'emploi pour un régime de travail à temps plein dans les deux mois qui suivent le début de l'activité à temps partiel;
- ❖ Qu'il introduise auprès de son employeur une demande en vue d'obtenir par priorité un emploi à temps plein devenu vacant.

**C. Montant de l'allocation de garantie de revenu**

Le montant de l'allocation mensuelle de garantie de revenu est obtenu en effectuant le calcul suivant:

$$\begin{array}{l} (\text{allocation de référence} + \text{montant mensuel du supplément horaire}) \\ - (\text{rémunération nette de travail à temps partiel}) \end{array}$$

- ❖ allocation de référence = 26 x l'allocation journalière qui vous serait octroyée en cas de chômage complet pour ce mois-là. Pour les cohabitants, le montant de l'allocation journalière n'est pris en compte qu'à concurrence du montant net (brut \* 0,8991) pendant les 12 premiers mois;
- ❖ montant mensuel du supplément horaire = (heures > 1/3 nombre d'heures à temps plein) x supplément horaire;
- ❖ supplément horaire = montant forfaitaire (montant au 1er septembre 2010): 2,87 €;
- ❖ heures > 1/3 nombre d'heures à temps plein = seules les heures qui dépassent le 1/3 d'un horaire à temps plein (55 heures par mois, en cas d'occupation dans un emploi où l'horaire à temps plein est égal à 38 heures par semaine) donnent droit à un supplément horaire.
- ❖ rémunération nette = (rémunération brute - retenues de sécurité sociale à concurrence de 13,07 % + bonus ONSS) - précompte professionnel de base forfaitaire.

Le montant net de l'allocation de garantie de revenus « nouveau régime » est cependant limité à un montant égal à la rémunération nette fictive à temps plein moins la rémunération nette à temps partiel (obtenue comme indiquée ci-dessus).

Vous trouverez sur le site de l'ONEM ([www.onem.be](http://www.onem.be) > E-gov > allocation de garantie de revenus) un programme permettant de calculer de manière approximative le montant de l'allocation de garantie de revenus.

---

### Remarques

- Pour percevoir l'allocation de garantie de revenus, il faut également que le résultat du calcul soit égal ou supérieur à 8,77 € (montant indexé, valable à partir du 1er septembre 2010).
- Pendant les 12 premiers mois, le montant de l'allocation journalière n'est pris en compte qu'à concurrence de 89,7 % lorsqu'il s'agit d'un travailleur cohabitant.
- Un précompte de 10,3 % est retenu sur l'allocation de garantie de revenu et est versé directement à l'Administration des contributions directes.
- Les périodes de chômage ayant comme conséquence la réduction du pourcentage du salaire brut antérieur accordé (voir 4.2.2) continuent à courir pendant les périodes durant lesquelles l'allocation de garantie de revenu est octroyée. Si le travailleur du fait de l'application de la formule n'a plus droit à l'allocation de garantie de revenu,

*l'obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi pour un emploi à temps plein tombe à partir de cette date.*

● *Le travailleur qui passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel chez le même employeur n'a pas droit à l'allocation de garantie de revenus pendant une période de trois mois à partir du jour qui suit la période de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture de l'emploi à temps plein.*

#### 4.4.3 Droit à une allocation de garantie de revenu « régime transitoire »

Si, à la date du 30 juin 2005, vous êtes occupé auprès d'un employeur dans un régime de travail à temps partiel pour lequel vous avez déjà demandé et obtenu le bénéfice de l'allocation de garantie de revenus, vous bénéficiez d'office du régime transitoire tant que dure cette occupation.

Si, après le 30 juin 2005, vous introduisez une demande d'allocation de garantie de revenus pour une nouvelle occupation à temps partiel ou pour une occupation à temps partiel déjà en cours mais pour laquelle vous n'aviez pas encore demandé l'allocation de garantie de revenus, vous pouvez bénéficier du régime transitoire si :

- vous avez déjà perçu une allocation de garantie de revenus pour au moins un mois calendrier situé dans la période du 1er juillet 2004 au 30 juin 2005;
- vous êtes, depuis le 1er mars 2005, lié sans interruption par des contrats de travail à temps partiels. Ne sont pas considérées comme une interruption :
  - les périodes de vacances scolaires si vous êtes un enseignant occupé à temps partiel pour lequel un régime de rémunération différenciée est d'application;
  - les périodes de 4 mois maximum (calculés de date à date) situées entre deux occupations à temps partiel (et situées avant le 2 janvier 2009).
- vous êtes occupé, dans votre nouvelle occupation à temps partiel, selon un régime de travail au moins égal à un tiers temps.

Chaque mois, le montant de l'allocation de garantie de revenus est calculé selon deux formules, la formule «ancien système», en vigueur avant le 1er juillet 2005 et la formule «nouveau système», en vigueur à partir du 1er juillet 2005. Le résultat le plus élevé vous est octroyé.

Ce régime transitoire est valable pour une durée illimitée pour autant que toutes les conditions restent remplies

Si le nouveau régime est plus favorable pour le chômeur, il peut toujours passer vers ce nouveau système.

### **A. Montant de l'allocation de garantie de revenu « ancien régime »**

Le montant de l'allocation mensuelle de garantie de revenu est obtenu en effectuant le calcul suivant:

$$\begin{aligned} & (\text{allocation de référence} + \text{supplément mensuel}) \\ - & (\text{rémunération nette de travail à temps partiel}) \end{aligned}$$

- ❖ allocation de référence = 26 x l'allocation journalière qui vous serait octroyée en cas de chômage complet pour ce mois-là.
- ❖ supplément mensuel = montant forfaitaire déterminé en fonction de votre situation familiale à savoir (montants au 1er septembre 2010):
  - 170,11 € pour un travailleur avec revenu unique et charge de famille (catégorie A);
  - 136,09 € pour un isolé (catégorie N);
  - 102,06 € pour un cohabitant (catégorie B).
- ❖ rémunération nette = (rémunération brute - retenues de sécurité sociale à concurrence de 13,07 %) - précompte professionnel de base forfaitaire.



---

### **Remarques**

- Pour percevoir l'allocation de garantie de revenus, il faut également que le résultat du calcul soit égal ou supérieur à 8,77 € (montant indexé, valable à partir du 1er septembre 2010).
  - Le montant net de l'allocation de garantie de revenu est toutefois limité à 90 % de l'allocation de référence.
  - Pendant les 12 premiers mois, le montant de l'allocation journalière n'est pris en compte qu'à concurrence de 89,7 % lorsqu'il s'agit d'un travailleur cohabitant.
  - Un précompte de 10,3 % est retenu sur l'allocation de garantie de revenu et est versé directement à l'Administration des contributions directes.
  - L'allocation de référence et le supplément mensuel sont réduits de 1/26e pour chaque jour du mois non indemnisable en application de la réglementation du chômage (exemple: congé de maternité).
  - Les périodes de chômage ayant comme conséquence la réduction du pourcentage du salaire brut antérieur accordé (voir 4.2.2) continuent à courir pendant les périodes durant lesquelles l'allocation de garantie de revenu est octroyée. Si le travailleur du fait de l'application de la formule n'a plus droit à l'allocation de garantie de revenu, l'obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi pour un emploi à temps plein tombe à partir de cette date.
  - Le travailleur qui passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel chez le même employeur n'a pas droit à l'allocation de garantie de revenus pendant une période de trois mois à partir du jour qui suit la période de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture de l'emploi à temps plein.
- 

### **B. Montant de l'allocation de garantie de revenu « nouveau régime »**

Voir point 4.4.2.

#### 4.4.4 Droit aux allocations en cas de chômage temporaire

Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits peut, en cas de chômage temporaire (chômage pour cause d'intempéries, pour raisons économiques ou chômage technique), bénéficier d'allocations de chômage calculées sur base de son salaire à temps plein antérieur.

La formule permettant le calcul du nombre mensuel de ces allocations diffère selon qu'il s'agit d'un travailleur qui bénéficie ou non de l'allocation de garantie de revenu.

- ❖ S'il bénéficie de l'allocation de garantie de revenu, la formule est la suivante:

$$\frac{\text{Nombre d'heures de chômage temporaire du mois}}{\text{Nombre d'heures de travail par semaine effectuées par travailleur occupé à temps plein dans la même fonction et dans la même entreprise}} \times 6$$

- ❖ S'il ne bénéficie pas de l'allocation de garantie de revenu, la formule est la suivante:

$$\frac{\text{Nombre d'heures de chômage temporaire du mois}}{\text{Nombre moyen d'heures de travail par semaine d'un travailleur}} \times 6$$

#### 4.4.5 Formalités

##### *Au début de l'occupation à temps partiel*

A. Le travailleur doit se présenter à son organisme de paiement pour:

- ❖ demander l'allocation de garantie de revenus au moyen du formulaire C 131 A - travailleur dont il aura complété la partie A. Cette demande doit parvenir au bureau du chômage dans un délai de deux mois prenant cours le lendemain du jour où débute l'occupation.
- ❖ demander une carte de contrôle spécifique C 3 temps partiel. Il doit faire valider cette carte à son administration communale et la compléter comme indiqué sur ce formulaire.

B .Il doit se présenter aussi au FOREM, à ACTIRIS, à l'ADG dans ce même délai de 2 mois pour:

- ❖ déclarer son emploi à temps partiel;
- ❖ s'inscrire comme demandeur d'emploi pour un régime de travail à temps plein.

### ***Pendant l'occupation à temps partiel***

A la fin de chaque mois, le travailleur doit remettre le formulaire C 3 temps partiel validé et dûment complété à son organisme de paiement. (ce formulaire ou cette déclaration électronique permet de calculer le montant de l'allocation de garantie de revenus pour ce mois).

---

#### ***Remarque***

*Si l'employeur n'emploie pas la déclaration électronique « Déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus » le travailleur doit aussi remettre un formulaire C 131 B complété par son employeur.*

---



## 4.5 Chômeurs à temps partiel volontaires

Tout régime de travail à temps partiel accepté par un travailleur qui ne répond pas aux conditions visées au point 4.3 ou point 4.4.1., est considéré comme un travailleur à temps partiel accepté volontairement.

Pour donner droit aux allocations de chômage, le régime de travail à temps partiel accepté volontairement doit comporter normalement, en moyenne, au moins 12 heures de travail par semaine ou le tiers au moins du nombre d'heures de travail hebdomadaire normalement prestées, en moyenne, par un travailleur occupé à temps plein dans une fonction analogue au sein de la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité.

Pour bénéficier des allocations de chômage, le travailleur à temps partiel volontaire doit, tout comme le travailleur à temps plein, justifier d'un certain nombre de prestations de travail dans une période qui précède immédiatement sa demande d'allocations de chômage

Pour être admis au droit aux allocations de chômage, ces travailleurs doivent justifier d'un certain nombre de demi-jours de travail (période de stage) au cours d'une certaine période (période de référence). Tout comme pour les travailleurs à temps plein, la durée du stage et la période de référence augmentent avec l'âge du travailleur.

Age du travailleur	Période de stage	Période de référence
Moins de 36 ans	312 demi-jours	24 mois
De 36 à 49 ans	468 demi-jours	33 mois
50 ans et plus	624 demi-jours	42 mois

Toutes les dispositions mentionnées dans le point 4.2.1 concernant cette période de stage et de référence valables pour les travailleurs à temps plein s'appliquent également aux travailleurs à temps partiel volontaires.

Pour calculer le nombre de demi-jours à justifier, le nombre d'heures de travail prestées dans un emploi à temps partiel est divisé par 5,77 et multiplié par 2 (maximum 26 demi-jours par mois).

### 4.5.1 Indemnisation

#### **A. Indemnisation pendant la durée du contrat**

Le travailleur n'a pas droit à des allocations de chômage pour les heures d'inactivité.

Pour les heures habituelles d'activité, en cas de chômage temporaire, le nombre de demi-journées indemnisables est obtenu au moyen de la formule  $\frac{P \times 12}{S}$

S

où P représente le nombre d'heures de chômage temporaire de la période visée et S le nombre d'heures de travail hebdomadaire prestées en moyenne par un travailleur occupé à temps plein dans une fonction analogue dans la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité.

Pour le calcul du nombre d'heures de chômage temporaire, il n'est tenu compte que d'une perte égale à une journée entière de travail, dont la durée résulte de l'horaire de travail fixé par le règlement de travail appliqué dans l'entreprise, ou par le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel.

#### **B. Indemnisation en cas de perte de l'emploi à temps partiel**

Lorsque le contrat de travail a pris fin, le travailleur est indemnisé pour les heures où il était habituellement occupé.

Le nombre hebdomadaire de demi-journées indemnisables est obtenu au moyen de la formule  $\frac{Q \times 12}{S}$

S

où Q représente la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail et S le nombre d'heures de travail hebdomadaire prestées en moyenne par un travailleur occupé à temps plein dans une fonction analogue dans la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité.

Le travailleur doit en outre s'inscrire et rester inscrit comme demandeur d'emploi pour le marché spécial de l'emploi à temps partiel.

Le taux des allocations de chômage par demi-journée est égal pendant la première année, à 60 % du salaire journalier moyen (= salaire horaire moyen x  $\frac{S}{6}$ ) tel que spécifié au point 4.2.2.

6

## 4.5.2 Régimes spécifiques

---

### **A. Un travailleur à temps plein passe volontairement à un emploi à temps partiel**

Un travailleur à temps plein qui répond déjà aux conditions pour bénéficier des allocations de chômage en tant que travailleur à temps plein et qui passe volontairement à un emploi à temps partiel, conserve pour une période de trois ans maximum ses droits aux allocations de chômage en tant que travailleur à temps plein, s'il devient chômeur complet.

Ceci signifie que s'il est licencié dans ce délai de trois ans, il percevra des allocations pour chaque jour de la semaine mais calculées sur son salaire à temps partiel.

---

#### **Remarque**

*En cas de chômage temporaire pendant ces trois ans, le travailleur ne percevra des allocations que sur la base de ses prestations de travail à temps partiel (voir 4.3 ou 4.5) et ce, seulement si le régime de travail à temps partiel comporte normalement en moyenne 12 heures de travail au moins par semaine ou le tiers au moins du nombre d'heures de travail normalement prestées en moyenne dans un emploi à temps plein.*

---

### **B. Un travailleur qui a travaillé comme travailleur à temps partiel volontaire reprend le travail à temps partiel après une période de chômage**

En principe, ce travailleur ne peut plus bénéficier d'allocations pendant toute la période de reprise de travail (sauf en cas de chômage temporaire).

Toutefois, si le nombre moyen d'heures de travail par semaine est inférieur à celui du régime précédent, le nombre d'allocations auquel le travailleur avait droit pendant sa période de chômage est seulement diminué de deux demi-unités pour chaque jour qu'il travaille, de sorte qu'il peut éventuellement encore bénéficier de quelques allocations complémentaires pendant sa reprise de travail.

Le travailleur qui redevient chômeur complet est indemnisé sur base de son régime antérieur (voir 4.5.1.B).

Lorsque la durée de la reprise de travail est d'au moins 12 mois, le régime d'indemnisation hebdomadaire est fixé sur base du dernier régime de travail pour autant que celui-ci soit plus avantageux.

### ***C. Emplois successifs***

Si le dernier emploi exercé est à temps partiel volontaire, le travailleur ne pourra demander à bénéficier des allocations de chômage que dans ce régime même si, antérieurement, il a toujours travaillé à temps plein, sauf s'il se trouve encore dans la période des trois ans après le passage d'un temps plein à un temps partiel (voir point 4.5.2 A).

Par contre, si le dernier emploi est à temps plein, ou à temps partiel, mais procurant mensuellement au moins 26 fois le salaire quotidien de référence, le travailleur pourra demander à être indemnisé comme travailleur à temps plein, à condition d'être admissible et de respecter les conditions d'indemnisation, notamment de s'inscrire comme demandeur d'emploi à temps plein (voir 4.3).

### ***D. Education des enfants***

Un travailleur à temps plein qui, au moment où il remplit déjà les conditions d'admissibilité pour bénéficier des allocations en tant que travailleur à temps plein, réduit volontairement ses prestations de travail pour élever son enfant, conserve ses droits aux allocations de chômage en tant que travailleur à temps plein (pour une période jusqu'au douzième anniversaire de l'enfant). La période de réduction de moitié des prestations de travail doit cependant être de six mois minimum. Pendant cette période de travail à temps partiel, le travailleur n'a pas droit aux allocations.



### Textes légaux

Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage notamment le Titre II, chapitres I et IV (Moniteur belge du 31 décembre 1991).

Arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage (Moniteur belge du 25 janvier 1992).

## 5

# Adresses utiles: on peut se renseigner

## 5.1 Concernant le travail à temps partiel et la réglementation du travail

- ❖ Au près de la Direction du Contrôle des lois sociales de son ressort

6700 ARLON:	Centre administratif de l'Etat	Tél.: 063 22 13 71 Fax: 063 23 31 12
1070 BRUXELLES:	rue Ernest Blerot 1	Tél.: 02 235 54 01 Fax: 02 235 54 04
6000 CHARLEROI:	Centre Albert - 9e étage place Albert 1er 4 bte 8	
	Charleroi 1:	Tél.: 071 32 93 71 Fax: 071 30 12 23
	Charleroi 2:	Tél.: 071 32 09 00 Fax: 071 30 12 23
4020 LIEGE:	rue Natalis 49	Liège-Nord:Tél.: 04 340 11 60 Fax: 04 340 11 61 Liège-Sud:Tél.: 04 340 11 70 Fax: 04 340 11 71
7000 MONS:	rue du Miroir 8	Tél.: 065 35 15 10 Fax: 065 34 66 38

5000 NAMUR:	place des Célestines 25	Tél.: 081 73 02 01 Fax: 081 73 86 57
1400 NIVELLES:	rue de Mons 39	Tél.: 067 21 28 24 Fax: 067 21 16 85
7500 TOURNAI:	rue des Soeurs noires 28	Tél.: 069 22 36 51 Fax: 069 84 39 70
4800 VERVIERS:	rue Fernand Houget 2	Tél.: 087 30 71 91 Fax: 087 35 11 18

- ❖ Après, si l'on est travailleur, de son organisation syndicale ou, si l'on est employeur, de son secrétariat social.

## 5.2 Concernant le travail à temps partiel et la sécurité sociale

- ❖ Après du bureau de l'Inspection sociale de son ressort

### Bruxelles-capitale

1000 BRUXELLES - bd du Jardin botanique 50  
Tél.: 02 528 65 49 - Fax: 02 545 06 75

### Hainaut

7000 MONS - rue Verte 13 (1er étage)  
Tél.: 065 22 11 66 - Fax: 065 22 11 77

### Liège

4020 LIEGE - rue Natalis 49  
Tél.: 04 340 11 60

### Namur - Luxembourg - Brabant wallon

5000 NAMUR - rue Lucien Namèche 16  
Tél.: 081 25 02 60 - Fax: 081 25 02 61

- ❖ ou consulter le site du SPF Sécurité sociale pour la liste complète des permanences de l'Inspection sociale: [www.socialsecurity.fgov.be](http://www.socialsecurity.fgov.be)



### 5.3 Concernant le travail à temps partiel et le chômage

- ❖ D'abord, auprès de son organisme de paiement des allocations (CAPAC ou syndicat);
- ❖ Ensuite, auprès du bureau du chômage de l'ONEM de son ressort.

6700 ARLON:	rue Général Molitor 8A	Tél.: 063 24 57 11
1060 BRUXELLES:	chaussée de Charleroi 60	Tél.: 02 542 16 11
6000 CHARLEROI:	rue du Pont Neuf 7	Tél.: 071 27 08 40
4500 HUY:	avenue des Fossés 9D	Tél.: 085 71 04 10
7100 LA LOUVIERE:	rue G. Boël 19	Tél.: 064 23 62 70
4020 LIEGE:	rue Natalis 49	Tél.: 04 349 28 61
7000 MONS:	place des Archers 8	Tél.: 065 39 46 39
7700 MOUSCRON:	rue du Bilemont 225	Tél.: 056 39 19 50
5100 NAMUR:	chaussée de Liège 219	Tél.: 081 23 50 80
1400 NIVELLES:	rue Saint-Georges 2	Tél.: 067 89 21 50
7500 TOURNAI:	rue du Crampon 14	Tél.: 069 88 95 11
4800 VERVIERS:	Galerie des 2 Places - place Verte 12	Tél.: 087 39 47 50