



Travailler à temps partiel

Les règles à connaître

Les pièges à éviter





Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.

Le temps partiel : du rêve aux désillusions ?

Qui n'a jamais rêvé de pouvoir passer moins de temps au travail pour en consacrer plus à sa famille, ses amis, ses loisirs ? Vue sous cet angle, la formule du temps partiel est plutôt séduisante... Mais dans la réalité, on s'aperçoit que ce régime de travail est rarement un véritable choix, et toujours pénalisant, en termes de salaire, d'évolution de carrière et même de pension.

En effet, on constate que deux types de contraintes poussent les travailleurs, qui sont en majeure partie des travailleuses, à diminuer leur temps de travail ou à accepter un emploi à temps partiel.

*On s'aperçoit que le temps partiel
est rarement un véritable choix,
et toujours pénalisant.*

D'un côté, les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle amènent l'un des membres du ménage à réduire ses prestations pour assumer les tâches d'éducation et d'entretien de la maison. Parce qu'elle gagne un salaire généralement moins intéressant, c'est dans la grande majorité des cas la femme qui « accepte » de passer

à temps partiel. La répartition culturelle des rôles entre les femmes et les hommes dans notre société n'est souvent pas étrangère à ce choix non plus.

*Comment imaginer pouvoir combiner deux,
voire trois emplois à temps partiels,
prestés dans des entreprises différentes,
à des heures qui se recoupent ?*

De l'autre côté, il est aujourd'hui presque impossible, dans certains secteurs ou certaines fonctions, d'accéder à un temps plein. Dans le commerce, le Non Marchand, l'horéca, le nettoyage et d'autres secteurs de services, les employeurs refusent d'offrir des temps pleins, préférant jouer sur la flexibilité des temps partiels. Les travailleuses et travailleurs se retrouvent alors avec des « morceaux d'emploi », particulièrement difficiles à coller pour espérer recomposer un temps plein. Comment imaginer, en effet, pouvoir combiner deux, voire trois emplois à temps partiels, prestés dans des entreprises différentes, à des heures qui se recoupent ? Et dans le cas de ces temps partiels imposés par l'employeur, l'inconvénient n'a pas son avantage : les horaires effectivement prestés ne permettent pas nécessairement de concilier

Une question de femmes ?

81% Aujourd'hui, 81% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Pour des raisons diverses : parce qu'elles sont majoritaires dans les secteurs d'activité qui imposent le plus de contrats à temps partiel, parce qu'elles gagnent généralement moins que leur conjoint et sacrifient donc plus « logiquement » leur carrière lorsqu'il faut assumer l'éducation des enfants et/ou les tâches de la maison, parce que la phrase « les hommes au travail, les femmes à la maison » fait encore écho dans notre société...

Effet pervers ou cercle vicieux, les pénalités arrivent alors en boucle : moins de salaire donc moins d'heures, moins d'heures donc moins de carrière, moins de carrière donc moins de pension... Même si une partie des hommes sont tout aussi concernés, la question du temps partiel est ainsi, malheureusement, une question de genre.

vie professionnelle et vie privée. Pensons par exemple à l'horéca et au nettoyage, dont les prestations sont effectuées tôt le matin ou tard le soir, ou aux commerces, ouverts le samedi et de plus en plus, le dimanche...

Face à ces situations, les organisations syndicales, dont la CNE, négocient et obtiennent des dispositions particulières. Que ce soit pour faciliter l'accès à un temps plein, protéger leurs droits en assurance-chômage et éviter les pièges à l'emploi, encadrer les horaires et limiter la flexibilité, protéger le droit à la formation, améliorer les conditions de travail, réduire l'impact sur la pension... nous veillons à défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs à temps partiel.

Cela commence par vous informer correctement. C'est l'objet de cette brochure, rééditée en novembre 2015 : faire le point sur vos droits et obligations, les pièges à éviter et les réflexes à adopter en tant que travailleuse ou travailleur à temps partiel.

*À l'heure où certains travaillent énormément
tandis que d'autres sont cantonnés dans des temps partiels ou privés d'emploi,
nous réclamons une meilleure répartition du temps de travail, par une réduction
collective du temps de travail.*

Parallèlement, parce qu'à la CNE nous considérons que nous ne sommes pas sur Terre seulement pour travailler, nous portons la réduction collective du temps de travail. À l'heure où certains travaillent énormément tandis que d'autres sont cantonnés dans des temps partiels ou privés d'emploi, nous réclamons une meilleure répartition du temps de travail. C'est possible, c'est souhaitable et c'est ce que les organisations syndicales font depuis qu'elles existent. Qui aurait cru, à l'époque de nos parents, à la semaine des 38 heures ?... Et surtout, qui, aujourd'hui, souhaiterait revenir en arrière ?

Contrat

Votre contrat de travail est dit « à temps partiel » si la durée de votre travail est inférieure à celle d'une personne occupée dans les liens d'un contrat à temps plein. Ce type de contrat peut être conclu tant pour une durée indéterminée que pour une durée déterminée ou un travail nettement défini. Il doit être établi par écrit et conclu au plus tard le jour de l'entrée en service.

Question de volonté ?

Nous l'avons écrit dans l'introduction de cette brochure, le temps partiel est rarement un véritable choix. Cependant, dans la législation sociale, le seul critère qui permet de faire la différence entre un temps partiel volontaire et involontaire est la déclaration de « maintien des droits », introduite auprès de l'ONEm dans les deux mois qui suivent l'entrée en service. Cette démarche est essentielle pour la suite : en effet, une série de dispositions ne protègent que le temps partiel involontaire. N'oubliez donc pas de l'effectuer !



Réflexes

- Avant de signer votre contrat, lisez attentivement les dispositions concernant le temps partiel reprises dans le règlement de travail et les éventuelles conventions de l'entreprise et du secteur (n'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de délégué CNE, le secrétariat CNE de votre région).
- Si vous acceptez un travail à temps partiel pour échapper au chômage, n'oubliez pas de demander le « maintien de vos droits » auprès de l'ONEm, dans les 2 mois qui suivent l'entrée en service (formulaire C131A). Cette démarche est indispensable pour bénéficier des allocations de chômage complètes si par la suite vous perdez votre emploi à temps partiel ou devenez chômeuse ou chômeur temporaire. Via le même formulaire, vous pouvez également demander, sous certaines conditions, une allocation de garantie de revenu (AGR) pour compléter votre revenu à temps partiel (lire en page 14).

Durée

En principe, le temps partiel doit correspondre minimum à 1/3 du temps plein (moyenne par semaine) et les prestations journalières ne peuvent avoir une durée inférieure à 3 heures.

Le contrat de travail doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu (par exemple, 20 heures par semaine) ainsi que l'horaire (par exemple, lundi, mardi et mercredi de 8h à 12h). Cet horaire peut être :

- **fixe** : chaque semaine le même horaire
- **variable** : le régime de travail à temps partiel est réparti sur plusieurs semaines. Cette période de variabilité est de maximum 13 semaines. Certaines entreprises et certains secteurs ont cependant négocié des conventions étendant cette période jusqu'à 1 an.

Dans tous les cas, votre employeur doit vous avertir de votre horaire au moins 5 jours à l'avance (certaines conventions d'entreprise et de secteur prévoient un délai plus long encore).



Réflexes

Les temps partiels à horaires variables sont particulièrement inconfortables pour vous. En effet, si le règlement de travail reprend des dizaines d'horaires différents, l'employeur est libre de vous imposer à peu près n'importe quelle formule. Avant de signer votre contrat, lisez donc attentivement tous les éléments de durée de travail repris dans le règlement de travail. Au besoin, n'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de délégué CNE, le secrétariat CNE de votre région.

Heures complémentaires et heures supplémentaires

Les heures complémentaires sont les heures comprises entre l'horaire à temps partiel et l'horaire à temps plein. L'employeur ne peut pas vous les imposer : votre accord est indispensable. Ces heures sont payées à 100 %.

Vous faites régulièrement des heures complémentaires ?

Certains employeurs abusent des heures complémentaires pour maintenir leurs travailleuses et travailleurs à temps partiel. À partir d'un certain nombre d'heures complémentaires, la loi prévoit donc trois possibilités pour vous : un repos compensatoire, un sursalaire ou une révision du contrat.

- **Repos compensatoire** : si le dépassement atteint 20% du temps de travail sur un trimestre complet, vous avez droit à un repos compensatoire, octroyé dans les 13 semaines.
- **Sursalaire** : les heures complémentaires donnent droit à un paiement à 150% si elles sont prestées du lundi au samedi, et de 200% si elles sont prestées un dimanche ou un jour férié
 - dans un horaire fixe, au-delà de 12h/mois
 - dans un horaire variable, au-delà de 42h/13 semaines si la période de référence est le trimestre ou au-delà de 168 heures si la période de référence est annuelle.
- **Révision du contrat** : s'il y a dépassement d'une heure par semaine en moyenne durant un trimestre, vous pouvez demander la révision de votre contrat et bénéficier ainsi d'une durée de travail plus avantageuse.

Il arrive que des temps partiels effectuent des heures complémentaires et des heures supplémentaires (au-delà du temps plein). C'est l'exemple d'une travailleuse ou d'un travailleur à 4/5ème, qui preste plus d'1/5ème en plus. Dans ce cas, les règles ci-dessus s'appliquent pour les heures qui complètent son 4/5ème jusqu'au temps plein. Au-delà, ce sont les règles encadrant les heures supplémentaires qui s'appliquent.



Réflexes

Si vous effectuez régulièrement des heures complémentaires, prenez la peine de les comptabiliser afin de voir si vous pouvez bénéficier d'un repos compensatoire, d'un sursalaire ou d'une révision de votre contrat.

Envie de compléter votre horaire dans l'entreprise ?

La convention collective de travail n° 35 (CCT35) vous permet d'obtenir plus d'heures de travail en étant prioritaire pour bénéficier d'un emploi vacant ou d'heures complémentaires qui se libèrent dans l'entreprise. Cette priorité ne concerne donc pas seulement les emplois à temps plein, mais aussi les emplois à temps partiel qui, seuls ou combinés avec d'autres, procurent un nombre d'heures de travail supérieur à celui dont vous disposez.

L'employeur est ainsi tenu, sous peine d'amende, de vous prévenir en priorité et par écrit de tout emploi vacant dans l'entreprise.



Réflexes

- Si vous souhaitez obtenir un emploi ou des heures vacantes, faites valoir votre priorité en introduisant une demande écrite auprès de votre employeur, avec accusé de réception.
- Adressez une copie de cette lettre à votre délégation syndicale, chargée de veiller au respect de la législation dans l'entreprise. S'il n'y a pas d'équipe syndicale dans votre entreprise, conservez la copie et l'accusé de réception.
- Si l'employeur ne respecte pas la procédure, adressez-vous à l'équipe CNE de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de délégué CNE, au secrétariat CNE de votre région.

Rémunération

Un travailleur à temps partiel bénéficie d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein. Si vous travaillez à mi-temps, par exemple, vous recevrez la moitié de la rémunération d'un temps-plein. Si votre horaire de travail est variable, vous avez droit au paiement de la rémunération calculée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Ce grand principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, y compris donc les avantages extra-légaux, comme le nombre de chèques-repas et d'éco-chèques, le montant de l'assurance-groupe ou de l'assurance hospitalisation, la voiture de société...

C'est bien entendu le salaire brut qui est pris en compte ; cette précision est déterminante pour le calcul de vos impôts sur le revenu.



Réflexes

Vérifiez bien que votre rémunération est calculée sur base du salaire brut et reprend tous les avantages extra-légaux octroyés dans l'entreprise. En cas de doute, n'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de délégué CNE, le secrétariat CNE de votre région.

Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement est par définition proportionnel aux déplacements effectués. Il n'y a donc pas lieu de proratiser ce montant et vous avez droit au même pourcentage de remboursement que le travailleur à temps plein. Les taux de remboursement des déplacements, effectués tant avec votre véhicule qu'avec les transports en commun, sont généralement négociés dans les secteurs. Référez-vous donc aux conventions sectorielles pour en savoir plus.

Vous prenez le train ?

Avec la carte « railflex », la SNCB prévoit une formule spéciale pour les temps partiels. N'hésitez pas à y jeter un œil sur www.belgianrail.be > Titres de transport > Abonnements > Carte Train Mi-temps.

Vêtements de travail

Concernant les vêtements de travail, ce sont exactement les mêmes règles qui s'appliquent aux temps partiels et aux temps pleins. Consultez donc le règlement de travail de votre entreprise pour en savoir plus.

Jours fériés

Concernant les jours fériés (ou les jours de remplacement lorsque le jour férié tombe un samedi ou un dimanche, jour de fermeture habituelle de l'entreprise), les règles sont différentes selon le type d'horaire.

Horaire fixe :

- Si le jour férié tombe un jour où vous travaillez, vous bénéficiez de ce congé payé.
- Si le jour férié tombe un jour où vous ne travaillez pas, il est perdu. Vous n'avez pas droit de le reporter, ni de percevoir la rémunération pour ce jour-là.

Horaire variable :

- Si le jour férié tombe un jour où vous travaillez, vous bénéficiez de ce congé payé.
- Si le jour férié tombe un jour où vous ne travaillez pas, vous percevez quand même une rémunération pour ce jour-là, selon une formule bien précise :

Votre rémunération au cours des quatre semaines précédant le jour férié

Nombre de journées de travail dans l'entreprise pendant cette période

Exemple : *Vous avez gagné 1000 euros bruts durant les 4 semaines précédant le 1er mai. Durant ces mêmes 4 semaines, l'entreprise était ouverte 5 jours par semaine, donc 20 jours au total. Vous recevrez, pour le 1er mai qui tombe en-dehors de votre horaire de travail, $1000/20=50$ euros bruts.*

Cette disposition vise à décourager les employeurs qui évitent les jours fériés lorsqu'ils établissent les horaires variables de leur personnel à temps partiel. En effet, ceux-ci ont tendance à exclure des horaires les jours de congé payé, et les temps partiels à horaire variable se voient généralement privés de ces jours fériés.



Réflexes

En cas d'horaire variable, vérifiez que les jours fériés qui tombent en-dehors de votre horaire vous sont quand même bien rémunérés, selon la formule ci-dessus.

Vacances annuelles

Les vacances annuelles sont « pro-méritées » d'une année à l'autre : vos vacances 2016 sont par exemple calculées sur base de vos prestations en 2015, avec une limite de maximum 4 semaines de vacances légales par an. Ainsi, vos congés annuels sont déjà, par définition, proportionnels à votre temps de travail.

En revanche, il n'y a pas de règle nationale pour faire appliquer aux temps partiels les congés supplémentaires négociés dans les secteurs et les entreprises (vacances conventionnelles). Vous devez donc vous référer aux conventions pour en savoir plus : n'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de l'entreprise ou, s'il n'y a pas de délégué CNE, au secrétariat CNE de votre région.

Vous diminuez votre temps de travail ?

Un système de rattrapage est prévu, via la régularisation du pécule de vacances, au mois de décembre de l'année où la diminution a pris cours.

Exemple : *Ayant travaillé à temps plein en 2014, vous avez pro-mérité 4 semaines de vacances annuelles, à prendre en 2015. Vous prenez 2 semaines de vacances en avril 2015. En août 2015, vous passez d'un temps plein à un mi-temps. Vous prenez donc les deux semaines restantes à mi-temps, perdant ainsi la moitié de ces deux semaines. En décembre 2015, vous recevrez alors la régularisation de votre pécule de vacances pour ces jours perdus en 2015. En 2015, vous avez également pro-mérité des vacances annuelles pour 2016 : selon le régime temps-plein de janvier 2015 à juillet 2015 et selon le régime mi-temps d'août 2015 à décembre 2015. Etant toujours à mi-temps en 2016, vous perdez donc aussi les jours pro-mérités selon le régime temps-plein de janvier 2015 à juillet 2015. Toujours en décembre 2015, vous recevrez donc également un pécule anticipé pour ces jours perdus en 2016. Il sera ensuite déduit du double pécule de vacances payé en juin 2016.*



Réflexes

- Consultez les conventions de votre entreprise et de votre secteur pour connaître les dispositions encadrant les vacances conventionnelles (en plus des vacances légales).
- Si vous avez diminué votre temps de travail cette année, vérifiez que vous recevez bien, en décembre, la régularisation du pécule de vacances pour l'année en cours, ainsi, que le pécule anticipé pour l'année prochaine.

Crédit-temps

Vous avez droit au crédit-temps de la même manière que les temps-pleins, avec des montants d'allocation ONEm proratisés (ces montants étant forfaitaires, on les adapte à votre temps de travail).

En pratique, vous avez accès à deux des trois formules de crédit-temps (l'accès au crédit-temps 4/5ème étant réservé aux temps-pleins) :

- Le crédit-temps mi-temps : à condition d'être au minimum à $\frac{3}{4}$ temps
- Le crédit-temps temps-plein : accessible à tous les temps partiels

Congés thématiques

Attention: le congé parental à mi-temps et 1/5^e n'est accessible qu'aux travailleurs à temps plein. Le congé thématique pour assistance médicale n'est ouvert qu'à ceux qui travaillent minimum $\frac{3}{4}$ temps (pour un congé temps plein ou mi-temps) et à temps plein (pour un congé à 1/5ème).

Le congé palliatif temps plein ou mi-temps ne peut être pris qu'en cas d'occupation à minimum $\frac{3}{4}$ temps.

Formation en congé-éducation payé

Le congé-éducation payé vous permet de suivre une formation pendant les heures de travail, avec maintien de votre rémunération et selon certaines modalités.

En principe, les temps partiels ont accès au congé-éducation payé, mais dans les faits, les conditions éliminent une grosse partie d'entre eux. Il faut en effet être occupé selon une des trois formules suivantes :

- à 4/5ème temps au minimum
- à $\frac{1}{2}$ temps au minimum et suivre une formation professionnelle exclusivement, pendant les heures de travail
- à temps partiel sur base d'un horaire variable

Si les conditions sont remplies, le nombre d'heures est proratisé.



En savoir plus

Consultez notre site www.lacne.be > Je cherche des infos sur > Congés, ainsi que la brochure « Clés pour le congé-éducation payé », sur le site www.emploi.belgique.be > Guide de A à Z > Congé-éducation payé.

Chômage

L'assurance-chômage intervient de deux façons : pour vous fournir un revenu de remplacement en cas de perte de votre emploi à temps partiel, ou pour compléter les revenus de votre temps partiel.

Vous perdez votre emploi à temps partiel ?

Si vous entrez dans les conditions pour percevoir des allocations de chômage, celles-ci seront calculées différemment selon votre situation.

Temps partiel volontaire :

- si votre salaire de référence atteint 1.501,82 euros brut, vous entrez dans les conditions du chômage pour les temps-pleins.
- Si votre salaire est en-dessous de ce seuil, vous entrez dans les conditions du chômage à temps partiel, avec des allocations proportionnelles à vos prestations (donc plus faibles).

Temps partiel involontaire :

Si vous aviez fait une demande de « maintien des droits » dans les deux mois de votre occupation à temps partiel (lire en page 6), vous entrez dans les conditions du chômage pour les temps-pleins.



Réflexes

Si vous acceptez un travail à temps partiel pour échapper au chômage, n'oubliez pas de demander le « maintien de vos droits » auprès de l'ONEm, dans les 2 mois qui suivent l'entrée en service (formulaire C131A). Cette démarche est indispensable pour bénéficier des allocations de chômage complètes si par la suite vous perdez votre emploi à temps partiel ou devenez chômeuse ou chômeur temporaire.

Compléter votre temps partiel avec des allocations de chômage

Pour compléter vos revenus gagnés par votre emploi à temps partiel, il est possible de bénéficier d'une « allocation de garantie de revenu » (AGR), sous certaines conditions. Cette disposition a pour objectif d'éviter les pièges à l'emploi, qui amènent à devoir abandonner un temps partiel tellement mal payé qu'il rapporte

moins qu'une allocation de chômage complète. Malheureusement, le gouvernement Michel a décidé, depuis le 1er janvier 2015, de diminuer ce complément chômage. Le risque est qu'il mette en oeuvre de nouvelles diminutions du complément en 2018. En outre, il a décidé de soumettre les bénéficiaires de l'AGR à l'activation des chômeurs, avec des modalités différentes selon votre situation. N'hésitez donc pas à vous renseigner sur ces modalités auprès de la CNE.



Réflexes

La législation sur l'allocation de garantie de revenu étant complexe et instable, nous vous conseillons de consulter le service chômage de la CSC, qui sera le plus apte à vous renseigner et vous accompagner dans les éventuelles démarches. Vous trouverez les coordonnées du secrétariat CSC le plus proche de chez vous sur notre site www.lacne.be > Contact. Vous pouvez également consulter notre site www.lacne.be > je cherche des infos sur > Chômage.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

En principe, vous pouvez accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 62 ans, voire à 60 ans si une convention sectorielle ou d'entreprise le prévoit. Des conditions de carrière sont cependant requises, avec une formule de calcul en fonction du nombre d'heures de travail hebdomadaire.

Dans les faits, peu de travailleuses et travailleurs à temps partiels ont ainsi accès au RCC. En effet, les assimilations du temps « non travaillé » à des jours de travail sont très limitées, ce qui rend les conditions de carrière encore plus difficiles à atteindre.



Réflexes

Vous souhaitez savoir si vous pouvez accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise ? Consultez le service chômage de la CSC, qui sera le plus apte à vous renseigner et vous accompagner dans les éventuelles démarches. Vous trouverez les coordonnées du secrétariat CSC le plus proche de chez vous sur notre site www.lacne.be > Contact. Vous pouvez également consulter notre site www.lacne.be > je cherche des infos sur > Fin de carrière.

Pension

Le montant de votre pension est calculé sur l'ensemble de votre carrière professionnelle, en fonction de trois critères : votre âge, la durée de votre carrière et le niveau de vos rémunérations au cours de cette carrière. Le montant dépend également de votre situation familiale.

Conditions d'âge

L'âge de la pension légale est le même pour les temps pleins et les temps partiels : 65 ans jusqu'en 2025 (le gouvernement Michel ayant décidé de reculer l'âge de la retraite à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030 - décision que les organisations syndicales continuent de contester).. Une pension anticipée est accessible dès 62 ans (condition au 1er janvier 2016) moyennant une carrière effective d'au moins 40 ans, périodes assimilées comprises. Dans ce cas, les allocations sont plus faibles.

Conditions de carrière

Pour bénéficier de la pension légale complète, vous devez compter 45 années de carrière. Les années prestées à temps partiel sont proratisées, ce qui signifie qu'il est en principe particulièrement difficile d'atteindre une carrière complète lorsque l'on a effectué du temps partiel. Par exemple, si vous avez travaillé 30 ans à temps-plein et 15 ans à mi-temps, vous comptez $30 + 15/2 = 37,5$ ans de carrière.

Pour éviter que les travailleuses et travailleurs à temps partiel involontaire soient trop pénalisés à la pension, les organisations syndicales ont donc négocié des « assimilations » : il s'agit de périodes non travaillées que l'on considère tout de même comme travaillées pour le calcul de la pension. Pour éviter que les travailleuses et travailleurs à temps partiel involontaire soient trop pénalisés à la pension, les organisations syndicales ont donc négocié des « assimilations » : il s'agit de périodes non travaillées que l'on considère tout de même comme travaillées pour le calcul de la pension. Ces périodes non prestées sont prises en compte dans la carrière de travailleur salarié jusqu'à maximum 1.560 jours.

Attention : dans certains cas, il n'y a pour les travailleurs plus âgés aucune limitation à 1.560 jours. Au-delà, le temps partiel n'est plus assimilé à du temps plein.

Attention : ces assimilations ne s'appliquent pas au temps partiel volontaire ! Dans ce cas, les périodes non travaillées ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension.

Conditions de rémunération

Le montant de votre pension est également calculé sur base des rémunérations perçues tout au long de votre carrière. La rémunération des temps partiels étant plus faible, le montant de votre pension diminue inévitablement.

- **Taux isolé :** le montant théorique de votre pension équivaut à 60% de votre salaire brut plafonné, perçu année après année.
- **Taux ménage** (si vous êtes mariés ou co-habitants légaux) : le montant théorique de votre pension équivaut à 75% de votre salaire brut plafonné, perçu année après année, pour autant que votre conjoint ou conjointe ne travaille pas (sauf travail autorisé des pensionnés), ne perçoit pas d'autre revenu de remplacement et ne bénéficie pas d'une pension ou d'un revenu de remplacement supérieur à la différence entre le taux ménage et le taux isolé.



Réflexes

Le temps partiel diminue deux fois le montant de votre pension légale : par les conditions de carrière et par les conditions de rémunération.

- En cas de temps partiel volontaire, réfléchissez donc bien à cet impact avant de faire votre choix.
- En cas de temps partiel involontaire (c'est-à-dire avec déclaration de « maintien des droits » auprès de l'ONEm, lire en page 6), vérifiez que les assimilations auxquelles vous avez droit sont bien prises en compte.
- Dans tous les cas, pour toutes vos questions concernant la pension, n'hésitez pas à contacter le service pension de la Mutualité chrétienne, disponible pour toutes les affiliées et affiliés de la CSC, même si ce n'est pas votre mutuelle.

Par ailleurs, si vous bénéficiez d'une assurance-groupe (pensions complémentaires), n'oubliez pas de vérifier qu'elle vous a bien été versée (lire en page 9).

En savoir plus

Vous avez encore des questions ? Besoin de conseils ?

Retrouvez plus d'informations sur :

- notre site www.lacne.be > Je cherche des infos sur > Contrat > Durée du travail > Temps plein et temps partiel
- sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be > Guide de A à Z > Travail à temps partiel (Brochure « Clés pour le travail à temps partiel »)

Contactez l'équipe CNE de votre entreprise ou, s'il n'y a pas de délégué CNE, le secrétariat CNE de votre région. Vous trouverez ses coordonnées sur www.lacne.be > Contact.

Attention : la législation sociale évolue constamment ! N'hésitez donc pas à consulter les mises à jour éventuelles, en ligne ou auprès de vos délégués CNE.

Table des matières

Le temps partiel : du rêve aux désillusions ?3
Contrat6
Question de volonté ?6
Durée7
Notifié dans le règlement de travail7
Heures complémentaires et heures supplémentaires8
Envie de compléter votre horaire dans l'entreprise ?9
Rémunération9
Frais de déplacement10
Vêtements de travail10
Jours fériés11
Vacances annuelles12
Vous diminuez votre temps de travail ?12
Crédit-temps13
Congés thématiques13
Formation en congé-éducation payé.13
Chômage14
Vous perdez votre emploi à temps partiel ?14
Compléter votre temps partiel avec des allocations de chômage14
Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)15
Pension16
Conditions d'âge16
Conditions de carrière16
Conditions de rémunération.17
En savoir plus18

