



Le travail à temps partiel

Février 2018

Editeur responsable : Secrétariat social des Classes Moyennes de la Province de Liège, Alain ETIENNE, directeur général ff, boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège

Date de dernière mise à jour : 28/02/2018

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



SECRETARIAT SOCIAL DES CLASSES MOYENNES DE LA PROVINCE DE LIÈGE

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 290 par AM du 03/03/1949

Siège social : boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège, TVA BE 0405 842 852

Table des matières

En bref	3
Les 10 étapes principales	
1. Les prestations minimales obligatoires du temps partiel	4
1.1. Les prestations journalières : la règle des 3 heures par prestation	4
1.2. Les prestations hebdomadaires : la règle du 1/3 temps	4
1.3. Sanctions	4
1.4. Dégagements aux obligations des 3 heures par prestation et du 1/3 temps	4
2. L'organisation des prestations de travail à temps partiel	5
2.1. Forme et contenu du contrat de travail :	5
2.1.1. Le régime de travail fixe	5
2.1.2. Le régime de travail fixe par cycle	5
2.1.3. Le régime flexible de travail	5
2.1.4. Changement de régime de travail	5
2.2. Le contrôle des prestations	5
2.2.1. Les mentions dans le règlement de travail	5
2.2.2. La publicité des horaires : affichage et conservation des horaires	6
2.2.3. La publicité de la modification des horaires : tenue du document de modification d'horaire	6
2.3. Les sanctions	6
2.3.1. Sanction du non-respect des règles de publicité :	
présomption de travail à temps plein et régularisation ONSS	6
2.3.2. Sanction du non-respect des règles de modification des prestations :	
régularisation ONSS	6
2.3.3. Sanctions complémentaires	6
2.4. Heures complémentaires et sursalaire	7
2.4.1. Champ d'application	7
2.4.2. Qu'est-ce qu'une heure complémentaire ?	7
2.4.3. Comment rémunérer les heures complémentaires ?	7
2.4.4. Calcul des heures complémentaires et du sursalaire	7
2.4.5. Exceptions au calcul du sursalaire	10
2.4.6. Les heures complémentaires et le sursalaire	10
Tableau Récapitulatif	
2.5. Heures complémentaires et avantage fiscal	11
2.5.1. L'avantage fiscal	11
2.5.2. Avantage fiscal pour l'employeur	11
2.5.3. Avantage fiscal pour le travailleur	11
2.5.4. Le cumul de l'avantage avec d'autres réductions de précompte est-il permis et quelles sont les limites de ces réductions de précompte ?	12
2.5.5. Preuve du travail complémentaire ouvrant droit à sursalaire et déclaration 274	12
2.5.6. Exemple	12
3. Les emplois vacants	13
3.1. Priorité pour les travailleurs	13
3.2. Demande du travailleur	13

4. En pratique à l'UCM	13
4.1. Quelles sont les 4 questions indispensables à vous poser lorsque vous occupez des travailleurs à temps partiel ?	13
4.2. Comment renseigner les heures complémentaires sur le relevé de prestations ?	13
4.3. Comment calculons-nous les sursalaires ?	14
4.4. Comment bénéficier de l'avantage fiscal ?	14
Annexes	15

En bref



■ Les 10 étapes principales ■

1. Conclure un **contrat écrit**.

Imprimez un modèle de contrat de travail à temps partiel sur notre site www.ucm.be (rubrique Employeur>infos utiles >modèles de documents> contrats) ou demandez-le auprès de nos services.

p.4

2. Mentionnez obligatoirement le **nombre d'heures à prester par semaine** par le travailleur ainsi que son **horaire, s'il s'agit d'un horaire fixe..**

Les différents régimes et horaires de travail sont exposés dans cette circulaire.

p.4

3. Respectez les **prestations minimales obligatoires** :

prestations « hebdomadaires » minimales **d'1/3 d'un temps plein** et prestations « journalières » de **3 heures** minimum.

p.3

A défaut, vérifiez si vous ou vos travailleurs pouvez bénéficier d'une **dérogation**.

La liste de ces dérogations figure dans **l'annexe 1**

p.13 à 16

Exemple de dérogation au 1/3 temps fréquemment utilisée :

p.15

prestations journalières d'au moins 4 heures avec respect de certaines conditions.

Consultez ce modèle de contrat particulier sur le site www.ucm.be (rubrique Employeur >infos utiles>modèles de documents> contrats /contrats à temps partiel inférieur au tiers temps) ou demandez-les auprès de nos services.

4. Indiquez dans le **règlement de travail les mentions obligatoires concernant les horaires de travail pratiqués**.

p.4

5. **Conservez une copie des contrats** des travailleurs à temps partiel, (ou un extrait du contrat contenant l'horaire prévu), **en version papier ou électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté**.

p.5

p.5

6. En cas d'**horaires variables, informez individuellement les travailleurs** concernés de leurs horaires **5 jours ouvrables à l'avance (ou dans un délai plus court prévu par une CCT sectorielle)** :

- par un **affichage d'un avis écrit et daté** de l'horaire (**annexe 2**),

- cet avis doit être porté à la connaissance des travailleurs d'une manière fiable, appropriée et accessible définie dans le règlement de travail (ex.: mail, sms, lettre, fax, l..).

Tous les **avis doivent être conservés pendant un an** à dater du jour où l'horaire qu'ils comportent cesse d'être en vigueur.

p.5

7. En cas de **modification d'horaire, mentionnez obligatoirement cette modification dans un document de modification d'horaire** (voyez notre modèle de document et les instructions pour le compléter en fin de circulaire) (**annexe 3**).

p.19

p.5

8. Le non-respect des formalités de publicité des horaires (affichage,) et de contrôle des dérogations à l'horaire normal (inscription des modifications d'horaires) est **sanctionné** par une **présomption de travail à temps plein** avec possibilité, pour l'ONSS, **d'enrôler des cotisations de sécurité sociale sur base d'un temps plein**, ainsi que par des sanctions pénales et administratives.

p.6 à 10

9. Si vos travailleurs à temps partiel prestat des **heures complémentaires à l'horaire prévu** (heures prestées en-dehors de l'horaire prévu ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail prévue dans un régime flexible), vérifiez, selon le régime de travail, leur droit à un sursalaire :

- régime fixe = crédit de 12 heures/mois sans sursalaire,
- régime flexible = 3 heures 14' de crédit/semaine sans sursalaire X le nombre de semaines comprises dans la période de référence, avec un maximum de 168 heures.

p.10 à 11

Remarque : il peut y avoir des dérogations sectorielles. Nous consulter.

En savoir plus sur la réduction de précompte du sursalaire pour heures complémentaires ?

p.12

10. Mentionnez clairement les heures prestées sur les **relevés de prestations** (y compris les horaires variables affichés et les heures complémentaires) ou via le logiciel UCM astérYs en utilisant nos codes.

Notre Secrétariat Social calculera automatiquement les sursalaires liés aux heures complémentaires de vos travailleurs à temps partiel, sauf demande contraire de votre part adressée à votre gestionnaire.

Le calcul des réductions de précompte du sursalaire sur heures complémentaires sera automatique.

1. Les prestations minimales obligatoires du temps partiel

■ 1.1. Les prestations journalières : la règle des 3 heures par prestation ■

Chaque prestation de travail à temps partiel ne peut avoir une durée inférieure à 3 heures. Cette disposition concerne également les travailleurs à temps plein.

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 prestation.

Ex : de 10h à 12h et de 12h30 à 13h30 (admis)
Ex : 10h à 12h et 15h à 16h (non admis)

Cette obligation est prévue par l'article 21 de la loi du 16/03/1971 sur le travail. Il existe cependant des dérogations qui sont reprises dans notre annexe 1.

■ 1.2. Les prestations hebdomadaires : la règle du 1/3 temps ■

La durée hebdomadaire des prestations à temps partiel devra correspondre au moins à un tiers du temps plein effectué dans l'entreprise ou du secteur d'activité (ex.: temps plein 38 h./sem. – 1/3 temps = 12h.40').

Cette obligation est prévue par l'art 11bis de la loi du 3/7/1978 relative au contrat de travail. Il existe cependant des dérogations qui sont reprises dans notre annexe 1.

■ 1.3. Sanctions ■

Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures au 1/3 temps, la rémunération sera néanmoins due sur base du 1/3 temps.

Lorsque le contrat prévoit des prestations de moins de 3 heures, il n'existe aucune sanction légale spécifique.

L'employeur s'expose cependant à des sanctions pénales ou à des amendes administratives.

■ 1.4. Dérogations aux obligations des 3 heures par prestation et du 1/3 temps ■

Des dérogations aux deux règles ont été adoptées par la loi, des arrêtés royaux ou des CCT s'appliquant à certaines catégories de travailleurs ou à certaines branches d'activités.

Exemples :

- Déroger au 1/3 temps en prévoyant des prestations journalières d'au moins 4 heures.
- Dérogations sectorielles :
 - **Secteur horeca**
 - durée de travail hebdomadaire minimale : 10 heures
 - durée de travail minimale par prestation : 2 heures.
 - **Secteur du nettoyage**
 - durée de travail hebdomadaire minimale : 18 heures
 - durée de travail minimale par prestation : 3 heures.

Notre conseil

Reportez-vous aux tableaux figurant à l'annexe 1 qui reprend ces dérogations strictement réglementées.

2. L'organisation des prestations de travail à temps partiel

■ 2.1. Forme et contenu du contrat de travail : écrit et mentions obligatoires ■

Toute occupation à temps partiel requiert la rédaction d'un contrat de travail écrit, lequel doit être conclu au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Le contrat doit indiquer :

- le régime de travail à temps partiel, c'est-à-dire le nombre d'heures à prester;
- et l'horaire de travail convenu, c'est-à-dire la répartition des heures en cas d'horaire fixe (art.11bis de la loi du 03/07/78 sur le contrat de travail).

A défaut d'écrit conforme, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.

Les régimes de travail et les horaires de travail à temps partiel pouvant être combinés sont les suivants :

2.1.1. Le régime de travail fixe

Il s'agit du régime de travail dont le nombre d'heures à prester par semaine reste constant.

L'horaire peut être **fixe** ou **variable** (en cas d'horaire variable, mesures de publicité supplémentaires à respecter, voir ci-après).

Exemple : 13 heures de travail par semaine

- horaire fixe : toutes les semaines le même horaire (mêmes jours et mêmes heures de travail);
- horaire variable : 13 h./semaine, mais l'horaire (jours et heures de travail) varie chaque semaine.

2.1.2. Le régime de travail fixe par cycle

Le régime de travail est organisé selon un cycle, c'est-à-dire, réparti sur une période supérieure à une semaine. Il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Les horaires doivent être fixes et se succéder dans un ordre fixe déterminé dans le contrat de travail à temps partiel constaté par écrit.

Exemple : régime 60 h. par cycle de 3 semaines, 1^{ère} sem. : 25 h., 2^{ème} sem. : 20 h., 3^{ème} sem. : 15 h. et l'horaire doit être fixe.

2.1.3. Le régime de travail flexible

Le régime suppose que la durée hebdomadaire de travail soit respectée en moyenne sur une période de référence d'un trimestre ou au maximum un an à condition que cela soit prévu par **CCT** ou, à défaut, par le **règlement de travail**. Elle peut également être prolongée par **AR** pour les travailleurs et employeurs qui ne sont pas soumis à la législation relative aux conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'horaire est **variable** (mesures de publicité supplémentaires à respecter).

Rémunération : à chaque période de paie, le travailleur a droit à la rémunération afférente à la moyenne hebdomadaire contractuelle.

Exemple : Un travailleur est engagé à raison de 20 h./sem., à calculer en moyenne par trimestre civil. Les prestations à respecter sur le trimestre seront donc de 13 sem. x 20 h.= 260 heures et l'horaire hebdomadaire est variable.

En ce qui concerne la rémunération, le travailleur doit être rémunéré pour chaque prestation hebdomadaire à raison de 20 heures.

2.1.4. Changement de régime de travail

En cas de changement de régime de travail ou d'horaire de travail, si l'on ne se trouve pas dans l'hypothèse d'un horaire variable, il y a lieu de conclure un avenant écrit au contrat de travail.

Il convient donc d'être attentif :

- à rédiger un contrat écrit dans lequel est repris le régime de travail à temps partiel et l'horaire de travail en cas d'horaire fixe;
- à reprendre dans le règlement de travail les mentions obligatoires relatives aux horaires ;
- aux obligations de communication (affichage, ...) et de conservation des horaires;
- à mentionner les dérogations aux horaires dans le document ci-annexé;
- aux risques de régularisation, par l'ONSS, des prestations sur base d'un temps plein en cas de non-respect des formalités de publicité (affichage) et des formalités d'inscription des modifications d'horaires;
- à la rémunération des heures complémentaires et du sursalaire, s'il y a lieu.

■ 2.2. Le contrôle des prestations ■

2.2.1. Les mentions dans le règlement de travail

Doivent figurer au règlement de travail :

- le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail
- A partir du 01/10/2017, pour les travailleurs à temps partiel **à horaire variable**, il ne sera plus nécessaire de reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail que l'employeur désire appliquer dans l'entreprise. Devront cependant y figurer :
 - o la **plage journalière** dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées ;
 - o les **jours de la semaine** pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ;
 - o la **durée du travail journalière minimale et maximale** ; lorsqu'il s'agit d'un régime flexible, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale ;
 - o la **manière** selon laquelle et le **délai** endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un **avis** de leurs horaires de travail.

Pour rappel, il y a lieu de suivre une procédure spécifique pour l'établissement et la modification du règlement de travail (affichage, registre d'observations, transmission du projet et du registre au fonctionnaire du Contrôle des lois sociales, ...). Cette procédure est reprise dans la loi du 08/04/1965 instituant les règlements de travail. Nous consulter.

N.B. Les entreprises qui appliquaient déjà un système d'horaires variables avant le 1/10/2017 ont un délai supérieur, soit jusqu'au **1/04/2018**, pour rendre leur règlement de travail conforme à la nouvelle législation.

2.2.2. La publicité des horaires : affichage et conservation des horaires

Une copie du contrat du travailleur à temps partiel (ou un extrait du contrat) contenant l'horaire prévu doit être conservée, soit sous format **papier**, soit sous format **électronique (à partir du 01/10/2017)**, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

- **Mesure de publicité supplémentaire pour les horaires variables.** Lorsque le contrat prévoit l'engagement dans le cadre d'un horaire variable, chaque travailleur doit être informé **individuellement** de son futur horaire au moins **cinq jours ouvrables** à l'avance- par affichage d'un avis **écrit** et **daté** par l'employeur.

Cet avis doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiel d'une manière fiable, appropriée et accessible. Ce moyen doit être défini dans le règlement de travail (ex.: mail, sms, lettre, télécopie,...).

De plus, cet avis daté par l'employeur ou une copie de celui-ci devra être conservé pendant **un an** à dater du jour où l'horaire qu'il comporte cesse d'être en vigueur à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. L'avis écrit ou sa copie peut être conservée sous format **papier** ou **électronique (à partir du 01/10/2017)**.

- **Dérogations par secteur**

Le délai de **5 jours** ouvrables peut être modifié par une CCT conclue au sein de la commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal. Il ne pourra toutefois pas être inférieur au délai **d'1 jour ouvrable**. Exemples : CP n° 110, 217, 302, 145. Nous consulter.

2.2.3. La publicité de la modification des horaires : tenue du document de modification d'horaire

Si vous procédez à des modifications d'horaires, que ce soit par rapport à l'horaire hebdomadaire fixe, à l'horaire « cyclique » ou à l'horaire variable préalablement affiché, vous êtes tenu d'en faire **mention** dans un **document** (à conserver **5 ans** après la fin du mois qui suit le trimestre au cours duquel l'inscription a été faite).

Vous trouverez en annexe, un modèle de document reprenant les mentions obligatoires ainsi que les instructions pour le compléter (**annexe 3**).

A partir du **01/10/2017**, ce document pourra être remplacé par un **système de suivi du temps**, à

condition qu'il contienne pour chaque travailleur concerné :

- l'identité du travailleur ;
- par jour, le début et la fin de ses prestations et des ses intervalles de repos ; ces données doivent être consignées au moment où les prestations commencent, où elles finissent ainsi qu'au début et à la fin de ses intervalles de repos ;
- la période à laquelle les données consignées se rapportent.

Le système de suivi du temps doit être consultable par le travailleur à temps partiel, les fonctionnaires chargés de son contrôle ainsi que la délégation syndicale.

■ 2.3. Les sanctions ■

2.3.1. Sanction du non respect des règles de publicité

A défaut de publicité des horaires des travailleurs à temps partiel, le travailleur est présumé avoir effectué ses prestations de travail à temps plein, et ce, jusqu'à preuve du contraire.

L'employeur pourra donc apporter la preuve que le travailleur a effectué des prestations de travail à temps partiel. Cette preuve peut être apportée, par exemple, en prouvant l'impossibilité matérielle d'effectuer des prestations à temps plein (exemple : un étudiant occupé le WE et dont il est établi qu'il suit des cours en semaine – un travailleur occupé chez l'employeur 'A' à mi-temps et chez l'employeur 'B' pour l'autre mi-temps et répertorié comme tel en DMF pour la même période d'occupation).

Veillez, en cas de contrôle, à faire acter par l'inspecteur les éléments permettant d'étayer l'occupation à temps partiel et/ou l'impossibilité matérielle d'effectuer des prestations à temps plein. A défaut de fournir cette preuve contraire, le travailleur sera considéré comme occupé à temps plein.

En conséquence de quoi, l'**ONSS** pourra procéder à l'enrôlement de cotisations de sécurité sociale sur base d'un temps plein.

2.3.2. Sanction du non-respect des règles de modification des prestations

A défaut d'inscription des changements d'horaires dans le document de modification d'horaire, le travailleur sera présumé avoir effectué ses prestations à temps plein, sauf preuve du contraire apportée par l'employeur.

2.3.3. Sanctions complémentaires

Outre les sanctions précitées, l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne respectent pas les mesures de publicité, ne tiennent pas le document de modification de l'horaire, qui laissent ou font exécuter des prestations à des travailleurs à temps partiel en dehors de leur horaire de travail sans utiliser le document de modification peuvent également encourir des sanctions administratives (amendes) ou pénales (amendes et/ou emprisonnement).

Depuis l'entrée en vigueur du Code Pénal Social, des sanctions de niveau 3 ou 4 (en cas de récidive) peuvent être infligées **par travailleur** concerné.

Sanctions de **niveau 3** : (avec décimes additionnels)
 - soit amende pénale de 800 à 8.000 EUR,
 - soit amende administrative de 400 à 4.000 EUR.

Sanctions de **niveau 4** : (avec décimes additionnels)
 - soit emprisonnement de six mois à trois ans et amende pénale de 4.800 à 48.000 EUR ou une de ces peines seulement,
 - soit amende administrative de 2.400 à 24.000 EUR.

■ 2.4. Heures complémentaires et sursalaire ■

Les heures complémentaires prestées dans certaines conditions, par le travailleur occupé à temps partiel, sont assimilées à du travail supplémentaire et entraînent le paiement d'un sursalaire.

2.4.1. Champ d'application

Ces dispositions visent uniquement les travailleurs soumis à la réglementation sur la durée du travail en application de la loi du 16/03/1971.

- Sont ainsi (notamment) exclus :
 - les travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance (directeur, gérant, secrétaire de direction, ...)
 - les représentants de commerce
 - les travailleurs à domicile
 - les travailleurs domestiques
 - etc... Nous consulter.

2.4.2. Qu'est ce qu'une heure complémentaire ?

Les heures complémentaires sont 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 (définition de la CCT n° 35).

En d'autres termes, il s'agit des heures qui dépassent l'horaire convenu sans dépasser la durée de travail des travailleurs occupés à temps plein. Quand les limites journalières (9h) et/ou hebdomadaires maximales (40h) sont dépassées, les heures sont considérées comme des heures **supplémentaires** et non des heures **complémentaires** (cnf notre circulaire « Les heures supplémentaires »).

A défaut de particularités prévues par secteur, les heures complémentaires ne peuvent être prestées qu'avec **l'accord du travailleur concerné**.

En cas de dépassement de l'horaire convenu à concurrence d'une heure au moins par semaine en moyenne pendant un trimestre, le travailleur a le choix entre une **révision de son contrat** ou, si la durée des heures complémentaires pendant le trimestre atteint **20% de l'horaire convenu**, le bénéfice d'un **repos compensatoire** qui doit être accordé dans les 13 semaines suivant le trimestre au cours duquel les heures complémentaires ont été prestées. Ce repos compensatoire n'est en principe pas rémunéré (art 7 CCT n° 35 du CNT).

• Dérogation

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

Il est ainsi possible de déroger à la définition des heures complémentaires, au crédit d'heures complémentaires ou encore à la période sur laquelle le crédit d'heures est calculé par une convention collective de travail. Nous consulter.

2.4.3. Comment rémunérer les heures complémentaires ?

Les heures complémentaires sont en principe rémunérées à 100% (sans sursalaire) à chaque période de paie.

Sur base de l'article 29 de la loi du 16/03/1971 sur la durée du travail, certaines prestations des travailleurs à temps partiel sont assimilées, par l'arrêté royal du 25/06/1990, à du travail supplémentaire.

Il est donc possible d'avoir des heures complémentaires qui donnent droit à un sursalaire de 50% si prestées en semaine ou de 100% si prestées un dimanche ou un jour férié.

2.4.4. Calcul des heures complémentaires et du sursalaire

Pour déterminer les heures qui font l'objet d'un sursalaire, 2 groupes de régimes de travail doivent être distingués :

1^{er} groupe : régime fixe et crédit des 12 h./mois ou autre crédit prévu par CCT (Ex. CP 314);

2^{ème} groupe : régime flexible et crédit des **3 h.14'/semaine** multipliées par le nombre de semaines comprises dans la période de référence avec un maximum de **168** heures. Cette méthode de calcul entrera en vigueur le **01/10/2017**.

1er Groupe : REGIME FIXE et le crédit des 12 heures/mois

1. Notions

a) Régime fixe avec horaire fixe :

Il s'agit des travailleurs engagés à temps partiel dont le contrat prévoit une occupation selon un régime hebdomadaire et un horaire journalier fixes.

- L'horaire fixe peut s'étendre sur une semaine

Exemple : le contrat stipule une occupation de 16 heures/semaine avec l'horaire suivant :

lundi de 08 h. à 12 h. et de 13 h. à 17 h.
mardi de 08 h. à 12 h. et de 13 h. à 17 h.

- L'horaire fixe peut s'étendre sur un cycle

Exemple :

le contrat stipule une occupation moyenne de 25 H./Sem. réparties sur deux semaines selon l'horaire suivant :

1e sem. : lundi, mardi, mercredi de 08 h. à 13 h. = 15 h.
2e sem. : lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi de 12 h. à 19 h. = 35 h.
= 50 h.

b) Régime fixe avec horaire variable :

Il s'agit des travailleurs engagés à temps partiel, dont le contrat prévoit une durée hebdomadaire fixe de travail, mais sans spécifier l'horaire à prester (jours et heures), l'employeur devant afficher les prestations au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

Exemple:

- le contrat stipule une occupation de 20 heures/semaine réparties selon un horaire variable :

- horaire affiché : 1e sem.: lundi de 08 h. à 12 h.
mardi de 08 h. à 12 h. et de 13 h. à 17 h.
mercredi de 08 h. à 12 h. et de 13 h. à 17 h. = 20 h.
2e sem.: lundi de 13 h. à 17 h.
jeudi de 08 h. à 12 h. et de 13 h. à 17 h.
vendredi de 08 h. à 12 h. et de 13 h. à 17 h. = 20 h.

2. Calcul du sursalaire : crédit des 12 h./mois ou autre crédit défini par CCT (Ex. CP 314)

a) Notion d'heures complémentaires

Est une heure complémentaire, toute heure prestée en dehors de l'horaire prévu (déplacées ou ajoutées), c'est-à-dire, selon le cas, en-dehors de l'horaire prévu au contrat (horaire fixe) ou affiché (horaire variable)

Attention : en cas de modification d'horaire, n'oubliez pas de mentionner cette modification dans un document de modification d'horaire.

b) Au-delà de 12 heures complémentaires par mois calendrier : calcul d'un sursalaire

- Le crédit d'heures complémentaires qui peut être presté sans sursalaire est fixé à 12 h. par mois calendrier.

- Au-delà du crédit : sursalaire de 50% (100% les dimanches ou jours fériés).

- Ce crédit peut être modifié par convention collective de travail (Ex. CP 314).

- Si ce crédit de 12 h. n'est pas utilisé ou épuisé sur le mois calendrier, il ne peut pas être reporté sur les mois suivants.

Remarque : en cas de signature d'un avenant du contrat de travail à durée déterminée, les heures complémentaires seront calculées par rapport à cet avenant. Si vous souhaitez éviter de payer des heures complémentaires avec sursalaire, car vous savez que votre travailleur devra prester plus d'heures, il convient de signer un avenant au contrat de travail au plus tard au moment du changement d'horaire. Le travailleur marque son accord sur le changement en signant l'avenant.

c) Exemples : régime de travail variable : 18 heures/semaine.

Horaire affiché du lundi au mercredi à raison de 6 heures par jour.

Mois type	Horaires affichés	Prestations effectuées	Dépassement des horaires affichés
1e semaine	18 h.	18 h.	--
2e semaine	18 h.	24 h.	6 h.
3e semaine	18 h.	24 h.	6 h.
4e semaine	18 h.	18 h.	--
début 5e sem.	12 h.	14 h.	2 h.

Au total, le travailleur a presté 14 heures complémentaires en-dehors de l'horaire affiché. Le crédit de 12 heures est donc dépassé de 2 heures. Un sursalaire pour ces 2 heures est dû en plus de la rémunération normale à 100% des 14 heures.

En d'autres termes, 12 heures complémentaires sont rémunérées à 100% et 2 heures complémentaires (au-delà du crédit) sont rémunérées à 150% (ou 200% si effectuées le dimanche ou durant 1 jour férié).

2e Groupe : REGIME FLEXIBLE et le crédit des 3 heures 14'/semaine

1. Notion

Est un régime flexible celui dont la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne sur une période de référence déterminée d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée jusqu'à un an par CCT ou à défaut par le règlement de travail. Elle peut également être prolongée par AR pour les travailleurs et employeurs qui ne sont pas soumis à la législation relative aux conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Exemple:

- Un travailleur est engagé à raison de 20 h./sem., à calculer en moyenne par trimestre civil. L'horaire hebdomadaire est variable.
- Les prestations à respecter sur le trimestre seront donc de 13 semaines X 20 heures = 260 heures.
- Quelle que soit la durée des prestations hebdomadaires, la rémunération de base de celles-ci est toujours égale à 20 heures.

2. Calcul du sursalaire : crédit des 3 heures 14'/semaine – maximum 168 heures

a) Notion d'heures complémentaires

Est une heure complémentaire :

- 1°) toute heure prestée en-dehors de l'horaire prévu (Cfr. régime fixe),
- 2°) mais aussi, toute heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail prévue.

b) Au-delà de 3 heures 14' complémentaires par semaine : calcul d'un sursalaire

- Le crédit d'heures complémentaires qui peut être presté sans sursalaire est fixé à 3 h. 14'/sem., à multiplier par le nombre de semaines que comporte la période de référence, avec un maximum de **168 heures**.
- Au-delà du crédit : sursalaire de 50% (100% les dimanches ou jours fériés) sans récupération.
- Ce crédit peut être modifié par convention collective de travail (Ex. CP 314).
- Les sursalaires doivent être payés avec la rémunération du mois auquel ils se rapportent.

c) Exemples

1°- **Régime flexible** : 18 heures/semaine en moyenne sur une période de 6 semaines.

Semaines	Durée hebdo. moyenne	Horaires affichés	Dépassement prévu de la moyenne de 18 h.	Prestations effectives	Dépassement des horaires affichés
1e semaine	18 h.	24 h.	6 h.	30 h.	6 h.
2e semaine	18 h.	24 h.	6 h.	32 h.	8 h.
3e semaine	18 h.	26 h.	8 h.	30 h.	4 h.
4e semaine	18 h.	12 h.	--	16 h.	4 h.
5e semaine	18 h.	12 h.	--	16 h.	4 h.
6e semaine	18 h.	10 h.	--	13 h.	3 h.
Total	108 h	108 h	20 h	137 h	29 h

Les prestations prévues sont de 108 heures réparties sur 6 semaines, donc 18 heures en moyenne par semaine.

Le crédit d'heures complémentaires est de 3 h. 14'/sem. comprise dans la période de référence, soit 3 h. 14' X 6 = 19H24' h. de crédit.

Quelles sont les heures complémentaire ?

- 1°) Les heures prestées au-delà des horaires de travail affichés sont de 29 heures,
 - 2°) Dans le cadre de l'horaire affiché, les heures prévues au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail sont de 20 heures,
- Soit au total, 49 heures complémentaires.

Quelles sont les heures donnant lieu à sursalaire ?

49 heures complémentaires ont été prestées. Le crédit de 19 heures 24' est donc dépassé de 29H36'.

Ces 29H36' heures donnent lieu à sursalaire. En d'autres termes, 19 heures 24' complémentaires sont rémunérées à 100% et 29H36' heures complémentaires (au-delà du crédit) sont rémunérées à 150% (ou à 200% si prestées 1 dimanche ou 1 jour férié).

2°- Régime flexible : 18 heures/semaine en moyenne sur une période de 5 semaines.

Semaines	Durée hebdo. moyenne	Horaires affichés	Dépassement prévu de la moyenne de 18 h.	Prestations effectives	Dépassement des horaires affichés
1e semaine	18 h.	30 heures	12 h.	30 h.	00 h.
2e semaine	18 h.	18 heures	00 h.	18 h.	00 h.
3e semaine	18 h.	00 heure	00 h.	00 h.	00 h.
4e semaine	18 h.	25 heures	07 h.	25 h.	00 h.
5e semaine	18 h.	17 heures	00 h.	17 h.	00 h.
Total	90 h.	90 h.	19 h.	90 h.	00 h.

Les prestations prévues sont de 90 h. réparties sur une moyenne de 5 semaines.

Le crédit d'heures complémentaires est de 3 h. 14'/sem., soit $3 \text{ h. } 14' \times 5 = 16 \text{ heures } 10'$ de crédit.

Aucune heure complémentaire n'a été prestée au-delà des horaires affichés.

Par contre, l'horaire affiché prévoit 12 et 7 h. complémentaires par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail, soit 19 heures complémentaires qui ont été prestées.

Le crédit étant de 16 h. 10', un sursalaire devra être payé pour 2 heures 50' complémentaires, bien que l'horaire affiché ait été respecté.

En d'autres termes, 16 heures 10' complémentaires sont rémunérées à 100% et 2 heures 50' complémentaires (au-delà du crédit) sont rémunérées à 150% (ou 200% si prestées 1 dimanche ou 1 jour férié).

2.4.5. Exceptions au calcul du sursalaire

Quel que soit le nombre d'heures complémentaires prestées, aucun sursalaire n'est dû lorsque la modification de l'horaire résulte :

- d'une permutation d'horaire de travail entre travailleurs, l'accord écrit des travailleurs étant requis;
- d'un déplacement d'horaire à la demande écrite d'un travailleur.

2.4.6. Les heures complémentaires et le sursalaire

Tableau récapitulatif

Nous savons que cette législation est extrêmement compliquée dans son principe et son application. Il nous a cependant semblé nécessaire de la résumer à votre attention, afin que vous puissiez en percevoir

toutes les implications sur l'organisation et les coûts de fonctionnement de votre entreprise.

Il est évident que le régime fixe (1er Groupe) sans dépassement du crédit de 12 heures complémentaires constitue, si l'organisation de votre entreprise le permet, **le système le moins compliqué à gérer.**

Notre conseil :

Votre gestionnaire de salaires calculera automatiquement les sursalaires liés aux heures complémentaires de vos travailleurs à temps partiel sur base des données que vous lui aurez communiquées.

Si vous bénéficiez d'une exception au calcul de sursalaire (permutation d'horaire, déplacement d'horaire demandé par le travailleur, ...) veuillez nous indiquer clairement que vous ne demandez pas le calcul de sursalaire.

Tableau récapitulatif :

Régime de travail	Durée hebdomadaire	Horaire	Notion d'heures complémentaires	Crédit d'heures complémentaires sans sursalaire
Fixe	fixe	fixe	Toute heure prestée en-dehors de l'horaire prévu (sauf permutation entre travailleurs ou un déplacement horaire, à la demande écrite d'un travailleur).	12 heures par mois calendrier sauf dérogations sectorielles (Ex. CP 314)
Fixe	fixe	variable	Idem horaire fixe	Idem horaire fixe
Flexible	variable (moyenne sur une période de référence max. 1 trimestre pouvant être portée à un an par CCT ou à défaut par le règlement de travail)	variable	Toute heure prestée : - en-dehors de l'horaire prévu (sauf permutation entre travailleurs ou, déplacement horaire, à la demande écrite d'un travailleur); - au-delà de la durée hebdomadaire moyenne.	3 h. 14' X nombre de semaines comprises dans la période de référence, avec un maximum de 168 heures.

■ 2.5. Heures complémentaires et avantage fiscal pour l'employeur et le travailleur ■

2.5.1. L'avantage fiscal

Tant l'employeur que le travailleur peuvent bénéficier d'un avantage fiscal pour les 130 premières heures complémentaires qui ouvrent le droit à un sursalaire. Cet avantage prend la forme d'une dispense de versement d'un pourcentage du précompte professionnel.

Les heures complémentaires qui donnent droit à un sursalaire sont les heures assimilées à du travail supplémentaire car elles sont effectuées au-delà du crédit de 12 heures/mois ou de 3 heures 14' X le nombre de semaines comprises dans la période de référence.

En pratique :

- sont visées par l'avantage fiscal :
 - les heures prestées au-delà de 12 heures complémentaires par mois calendrier (ou 3 h. 14'/semaine) qui ne dépassent pas le temps plein applicable dans l'entreprise.
- ne sont pas visées par l'avantage fiscal :
 - les 12 premières heures complémentaires effectuées sur le mois par le travailleur (ou 3 h. 14'/semaine) même si l'employeur les a rémunérées avec un sursalaire (par exemple sur une base conventionnelle),
 - les heures effectuées **au-delà** du crédit de 12 heures (ou 3 h. 14'/semaine) qui devaient être rémunérées avec sursalaire et qui, en contravention à la loi, ne l'ont pas été. En effet, l'employeur qui ne paie pas le sursalaire des heures complémentaires qui dépassent le crédit de 12 heures ne bénéficiera pas de l'avantage fiscal.

L'avantage fiscal pour sursalaire	
Horaire	Avantage ?
Horaire normal TP (fixe, variable, flexible)	-----
Crédit : * 12 heures/mois ou un autre crédit sectoriel (fixe, variable) * 3 heures 14'/semaine (flexible)	-----
Au-delà du crédit mais < temps plein	OUI
Au-delà du temps plein	OUI

2.5.2. Avantage fiscal pour l'employeur

• Le montant de l'avantage

Pour l'employeur, l'avantage fiscal consiste en une dispense de versement d'une partie du précompte professionnel.

Depuis avril 2007, l'employeur est dispensé du versement du précompte professionnel à raison de :

- 41,25% du montant brut des rémunérations servant de base au calcul du sursalaire, s'il s'agit d'une heure complémentaire à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 % ;
- 32,19% du montant brut des rémunérations servant de base au calcul du sursalaire, s'il s'agit d'une heure complémentaire à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20% (CP 124).

Voir exemple ci-après.

• 3 conditions

Pour pouvoir bénéficier de la dispense de précompte professionnel, l'employeur doit respecter 3 conditions :

1. L'employeur doit être soumis à la loi du 05/12/1968 sur les Conventions collectives (CCT) ou être une société de travail intérimaire mettant des salariés à disposition de ces mêmes employeurs.
2. Il ne pourra bénéficier de l'avantage que pour les heures complémentaires effectuées par des travailleurs soumis à la loi sur le travail du 16/03/1971.
3. De plus, ces travailleurs doivent être visés par la catégorie 1 de la réduction structurelle des charges, à savoir : tous les travailleurs assujettis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale et qui ne relèvent pas ni du Maribel social (CP 330, 331, 332, 319.00, 319.01, 319.02, 329 et certaines entreprises spécifiques) ni de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux (CP 327).

2.5.3. Avantage fiscal pour le travailleur

• Le montant de l'avantage

La mesure fiscale applicable au travailleur consiste en une réduction d'impôt sur les personnes physiques (IPP), qui est calculée au niveau du précompte professionnel (dispense de versement). Le net du travailleur sera donc augmenté.

Depuis avril 2007, le travailleur est dispensé du versement du précompte professionnel à raison de :

- à 57,75 % du montant brut des rémunérations servant de base au calcul du sursalaire, s'il s'agit d'une heure complémentaire à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 % ;
- à 66,81% du montant brut des rémunérations servant de base au calcul du sursalaire, s'il s'agit d'une heure complémentaire à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20% (CP 124).

Voir exemple ci-après.

Toutefois, si l'impôt est inférieur à ce pourcentage, la réduction d'impôt est limitée au précompte professionnel. Le travailleur qui aurait perçu trop ou trop peu d'avantage pourra donc voir sa situation régularisée lors du calcul de son impôt final.

• 2 conditions

Pour pouvoir bénéficier de la dispense de précompte professionnel, le travailleur doit respecter 2 conditions :

1. le travailleur doit être soumis à la loi du 16/03/1971 sur le travail.
2. et doit être occupé par un employeur soumis à la loi du 05/12/1968 sur les CCT.

Contrairement au champ d'application de l'avantage « employeur », le travailleur ne doit pas nécessairement être visé par la catégorie 1 de la réduction structurelle. Cela signifie par exemple, qu'un travailleur occupé dans le secteur socioculturel ou dans une maison de repos pourra bénéficier d'une réduction d'impôts alors que son employeur ne bénéficiera d'aucun avantage fiscal.

2.5.4. Le cumul de l'avantage avec d'autres réductions de précompte est-il permis et quelles sont les limites de ces réductions de précompte ?

Pour un même travailleur, le cumul éventuel de cet avantage avec la dispense de versement de précompte pour travail de nuit et d'équipe, pour recherche scientifique notamment, est admis. Une seule limite est d'application : il n'est pas autorisé d'octroyer un avantage supérieur au précompte disponible.

La part travailleur est accordée en premier lieu.

La part employeur est accordée à concurrence du solde éventuel.

2.5.5. Preuve du travail complémentaire ouvrant droit à sursalaire et déclaration 274

- Pour obtenir cette dispense, les employeurs doivent remettre 2 exemplaires de déclarations 274 distinctes :

- une déclaration « ordinaire » qui se rapporte aux rémunérations payées ou attribuées à tous les travailleurs (mention des rémunérations payées et du précompte professionnel retenu);

- une déclaration « spécifique » qui se rapporte exclusivement aux rémunérations des travailleurs entrant en ligne de compte pour la dispense de précompte professionnel (mention des rémunérations payées et du « montant négatif » selon les cas égal à 57,75% ou 66,81% du montant brut des rémunérations qui a servi de base pour établir le sursalaire).

Ces déclarations sont établies par votre secrétariat social.

- De plus, chaque employeur doit établir une liste nominative contenant, pour chaque travailleur, l'identité complète, le nombre d'heures de travail complémentaires, la base de calcul pour établir le sursalaire et la période de l'année pendant laquelle ce travailleur a effectué du travail supplémentaire.

2.5.6. Exemple :

Ouvrier en CP 100 célibataire – Salaire horaire de 13 € – 20 h./semaine

Salaire mensuel brut : 1.125,8 € (13 x 20 x 4,33)

20 heures complémentaires prestées en-dehors de l'horaire prévu, pendant des jours ouvrables.

– L'ouvrier perçoit son salaire du mois
+ 12 heures complémentaires rémunérées à 100 % (12x13€ = 156€)
+ 8 heures complémentaires avec sursalaire de 50 % (8 HC à 50% : 8 x 13 x 150% = 156 €).

– Base pour la dispense de PP : 57,75% du montant brut des rémunérations qui ont servi de base pour le

calcul du sursalaire, soit : 104 € (8 heures complémentaires x 13 €).

Dispense du PP travailleur : 104 € x 57,75% = 60,06 €.

Brut par mois :	1125,80
Heures compl. (100%) :	156,00
Heures compl. (150%) :	<u>+ 156,00</u>
Brut total :	1.437,80
ONSS travailleur : -	202,95 (brut majoré : 1552,82)
Bonus à l'emploi	<u>+ 5,76</u>
Imposable :	1240,61
Précompte prof. : -	87,17
Dispense PP :	+ 60,06
Net :	1213,50€

Le décompte « précompte professionnel »

Précompte professionnel :	87,17
Dispense « travailleur » :	<u>- 60,06</u>
(provisoire - à régulariser lors de l'impôt final)	
Précompte imputable pour le travailleur :	27,11
Dispense « employeur » :	<u>- 27,11</u>
(définitif pour l'employeur)	
Précompte professionnel à verser au fisc :	00,00€

Le coût patronal « mensuel »

Brut total :	1.437,80
ONSS employeur (38,28%) :	<u>+ 550,39</u>
	1.988,19
Dispense du PP « employeur »* :	<u>- 27,11</u>
Coût employeur :	1.961,08€

*(104€ X 41,25%, soit 42,9€ mais limité au précompte professionnel qui aurait du être retenu)

3. Les emplois vacants

■ 3.1. Priorité pour les travailleurs ■

Le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, **à sa demande écrite**, un emploi à temps plein qui devient vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte et pour autant qu'il réponde aux qualifications requises et accepte le régime horaire proposé.

■ 3.2. Demande du travailleur ■

Depuis le 09/01/1990, tout travailleur occupé à temps partiel **peut** introduire auprès de son employeur une demande **écrite** par laquelle il sollicite l'obtention d'un emploi à temps plein vacant ou d'un emploi à temps partiel disponible, lequel, cumulé avec son horaire de base augmenterait la durée de ses prestations.

Si une telle demande est introduite, vous devez en **accuser réception** par écrit et lorsque l'emploi sollicité devient vacant, vous devez le signaler par écrit au demandeur.

Les travailleurs cumulant leur emploi à temps partiel avec des allocations de chômage pour les heures d'inactivité, ont l'obligation de souscrire une telle demande lors de leur engagement. Cette obligation est renforcée dans le secteur des titres-services (CP 322.01).

Si la demande a été introduite par un travailleur bénéficiant des allocations de chômage pour les heures d'inactivité et si celui-ci refuse l'emploi proposé, vous êtes tenu d'en faire part à l'Office National de l'Emploi.

L'employeur, qui ne respecte pas les obligations détaillées ci-dessus pour un travailleur à temps partiel percevant une allocation de chômage, sera redevable d'une cotisation de responsabilisation de **25 € par travailleur** à temps partiel qui bénéficie d'une allocation de chômage et **pour chaque mois** durant lequel cette obligation n'est pas respectée. La sanction est applicable aux contrats de travail conclus à partir du **01/01/2018**.

4. En pratique à l'UCM

■ 4.1. Quelles sont les 4 questions indispensables à vous poser lorsque vous occupez des travailleurs à temps partiel ? ■

1. Suis-je obligé de faire prester un nombre d'heures minimum à mon travailleur ? Oui
 - a. Respectez les prestations minimales obligatoires ou
 - b. Vérifiez si vous pouvez bénéficier d'une dérogation à ces prestations minimales.
2. Suis-je obligé de déterminer la durée hebdomadaire de travail et l'horaire de travail de mon travailleur ? Oui

→ Mentionnez le régime et l'horaire de travail dans le contrat de travail écrit s'il s'agit d'un horaire fixe et reprendre dans le règlement de travail les mentions obligatoires.
3. Quelles sont les autres formalités à respecter lorsque j'occupe des travailleurs à temps partiel ?

→ Affichez et conservez les horaires.
En cas de modification des horaires prévus, il faut tenir un document de modification d'horaire (Annexe 3).
4. Quel salaire dois-je accorder à mon travailleur s'il ne preste pas l'horaire prévu ?

→ Vérifiez s'il a fait des heures complémentaires et s'il y a paiement d'un sursalaire.

■ 4.2. Comment renseigner les heures complémentaires sur le relevé de prestations ? ■

Tout d'abord, soyez attentifs à :

- ne reprendre comme «heures complémentaires» que des heures de travail considérées comme telles par la réglementation sur le travail (heures prestées en-dehors de l'horaire convenu et au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail prévue sans dépasser le temps plein).
- à ne pas confondre et à mentionner distinctement :
 - les heures complémentaires des temps partiels (qu'il y ait sursalaire ou non),
 - les heures supplémentaires,
 - les « suppléments salariaux » payés conventionnellement ou sur base de CCT sectorielles (par exemple pour travail de nuit, du samedi ou du dimanche),
 - les « repos compensatoires résultant d'une réduction collective du temps de travail » (RTT),
 - les « récupérations » résultant de la prestation d'heures supplémentaires (RHS).

D'une façon générale, le détail des heures doit être indiqué au jour le jour.

La seule mention du nombre total mensuel d'heures complémentaires effectuées n'est pas suffisante.

■ 4.3. Comment calculons-nous les sursalaires ■

Sauf demande contraire à votre gestionnaire de salaires, si vous bénéficiez d'une exception, celui-ci calculera automatiquement les sursalaires liés aux heures complémentaires de vos travailleurs à temps partiel (au-delà des crédits d'heures).


■ 4.4. Comment bénéficier de l'avantage fiscal ?■

Le Secrétariat Social détermine si vous remplissez les conditions légales pour bénéficier de cet avantage. Le calcul s'effectuera automatiquement et les 274 seront établis. Il sera surtout important de veiller à bien indiquer les « heures complémentaires » sur votre « relevé des prestations » – voir ci-dessus.

Dérogations aux obligations des 3 heures par prestation et du 1/3 temps

Des **dérogations** aux deux règles ont été adoptées par :

- ① la loi-programme du 22/12/1989
- ② l'arrêté royal du 18/06/90 - MB 30/06/90
- ③ l'arrêté royal du 21/12/1992 - MB 30/12/1992
- ④ la loi du 20/07/01 - MB 11/08/01, mod. par les lois du 22/12/03 - MB 31/12/03 ; du 09/07/04 - MB 15/07/04 et du 22/12/08 - MB du 29/12/08
- ⑤ ou par des CCT s'appliquant à certaines catégories de travailleurs ou à certaines branches d'activités (art. 182 et 189 de la loi-programme du 22/12/1989).

Dérogations à l'obligation d'occupation minimale de 3 heures par prestation	Dérogations à l'obligation d'occupation minimale du 1/3 temps
DEROGATIONS GENERALES	DEROGATIONS GENERALES
<p>①</p> <p>Travailleurs et employeurs non soumis aux dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16/03/1971.</p> <p><u>Exemples :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance, - travailleurs à domicile, - travailleurs domestiques, - représentants de commerce, - personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, - personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur. 	<p>①</p> <p>Personnes qui fournissent des prestations non soumises à la loi sur les contrats de travail du 03/07/1978.</p> <p><u>Exemples :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs intérimaire à temps partiel, - travailleurs sous contrat d'adaptation professionnelle (CAP)
<p>②</p> <p>Les travailleurs et employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5/12/1968 sur les Conventions Collectives et les Commissions paritaires,</p> <p>à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les travailleurs engagés sous contrat de travail par les pouvoirs publics et les organismes d'intérêt public (Fabriques d'église, ...) <p>à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du personnel paramédical occupé par des établissements ou des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, ainsi que des pharmaciens. <p> Depuis le 24/01/2008, les sociétés de logements sociaux relèvent du champ d'application de la Loi du 05/12/1968.</p> <ul style="list-style-type: none"> - le personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné - les travailleurs occupés dans les centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi - les chômeurs qui effectuent des activités dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi (A.L.E.) 	<p>②</p> <p>Les travailleurs et employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5/12/1968 sur les Conventions collectives et les Commissions paritaires,</p> <p>à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les travailleurs engagés sous contrat de travail par les pouvoirs publics et les organismes d'intérêt public (Fabriques d'église, ...) - le personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné - les travailleurs occupés dans les centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi - les chômeurs qui effectuent des activités dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi (A.L.E.)

Annexe 1
(2/4)

Dégagements à l'obligation d'occupation minimale de 3 heures par prestation	Dégagements à l'obligation d'occupation minimale du 1/3 temps
<p>③</p> <p>Certains travailleurs <i>soustraits</i> à l'application de la loi sur la sécurité sociale et leurs employeurs,</p> <p>à savoir : (art.16 & 17 de l'AR 28/11/1969)</p> <ul style="list-style-type: none"> - les travailleurs qui accomplissent un travail occasionnel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille (ex : babysitting, tenir compagnie aux personnes plus âgées, faire des courses pour ou accompagner des personnes moins mobiles), à l'exception des activités ménagères manuelles. Le travailleur salarié ne peut exercer cette activité de manière professionnelle et organisée et celle-ci ne peut pas dépasser 8 heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs, - les travailleurs occupés dans le secteur socio-culturel 25 jours maximum par an chez un ou plusieurs employeurs (moyennant une DIMONA). <p>④</p> <p>Les ouvrier(ère)s occupé(e)s exclusivement à des travaux de nettoyage des locaux professionnels.</p>	<p>③</p> <p>Les travailleurs <i>soustraits</i> à l'application de la loi sur la sécurité sociale et les employeurs qui les occupent,</p> <p>à savoir : (art.16 à 18 de l'AR 28/11/1969)</p> <ul style="list-style-type: none"> - les travailleurs qui accomplissent un travail occasionnel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille (ex : babysitting, tenir compagnie aux personnes plus âgées, faire des courses pour ou accompagner des personnes moins mobiles), à l'exception des activités ménagères manuelles. Le travailleur salarié ne peut exercer cette activité de manière professionnelle et organisée et celle-ci ne peut pas dépasser 8 heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs, - les travailleurs occupés dans le secteur socio-culturel 25 jours maximum par an chez un ou plusieurs employeurs (moyennant une DIMONA), - les étudiants dont l'occupation, dans le cadre d'un contrat d'étudiant, ne dépasse pas, chez un ou plusieurs employeurs, 475 heures de travail pendant une année civile, - les travailleurs saisonniers : 25 jours/an maximum (cueillette du houblon et du tabac, nettoyage et triage du ypréaux), - les travailleurs occasionnels occupés dans le cadre d'une période d'intense activité saisonnière : 25 jours/an maximum (commission paritaire de l'horticulture (CP 145) sauf les parcs et jardins et la culture des champignons), - les pompiers volontaires si la rémunération ne dépasse pas un montant plafonné, - les artistes qui perçoivent des petites indemnités <p>④</p> <p>Les ouvrier(ère)s occupé(e)s dans le cadre d'un horaire fixe exclusivement à des travaux de nettoyage des locaux professionnels.</p>

Annexe 1
(3/4)

Déroptions à l'obligation d'occupation minimale de 3 heures par prestation	Déroptions à l'obligation d'occupation minimale du 1/3 temps
	<p>⑤</p> <p>Les travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail prévoyant des prestations journalières d'au moins 4 heures et répondant <u>simultanément</u> aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les prestations doivent s'effectuer selon un horaire fixe repris dans le contrat de travail et dans le règlement de travail, - le contrat de travail prévoit que les prestations complémentaires sont exclues <u>sauf</u> si elles précèdent ou suivent immédiatement les prestations prévues au contrat. <p>Dans ce cas, toute heure complémentaire sera payée au taux des heures supplémentaires, soit avec un supplément de 50% (jours ouvrables) ou de 100% (dimanche et jours fériés),</p> <ul style="list-style-type: none"> - une copie du contrat doit être envoyée à la direction du contrôle des lois sociales compétente. <p><u>Exemples</u> de contrats autorisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Engagement 1 jour/sem.: jeudi de 13 à 17 heures; -Engagement 2 jours/sem.: lundi de 08 à 13 h, vendredi de 08 à 12 h. -Engagement 1 jour/quinzaine: mercredi de 08 à 12 heures et de 13 à 16 heures, une semaine sur deux à partir du .. / .. /
	<p>⑥</p> <p>Travailleurs à temps partiel dans le dispositif des titres-services :</p> <ul style="list-style-type: none"> - durant les 3 premiers mois, un minimum de 3 heures par prestation est exigé, mais il n'est pas exigé le respect du 1/3 temps; - après 3 mois sous contrat(s) à durée déterminée, les parties doivent conclure un contrat de travail à durée indéterminée – possibilité de déroger à la règle du 1/3 temps : <ul style="list-style-type: none"> • la durée minimale hebdomadaire de travail est fixée à 13 heures pour les allocataires sociaux • la durée minimale hebdomadaire de travail est fixée à 10 heures pour les autres

Annexe 1
(4/4)

Déroations à l'obligation d'occupation minimale de 3 heures par prestation	Déroations à l'obligation d'occupation minimale du 1/3 temps
DEROGATIONS PAR SECTEUR ET PAR ENTREPRISE	DEROGATIONS PAR SECTEUR ET PAR ENTREPRISE
<p>⑤</p> <p>Il peut être dérogé à cette obligation par une Convention Collective de Travail (CCT) conclue conformément à la Loi du 05/12/1968.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il peut s'agir d'une CCT conclue en entreprise ou en Commission paritaire. • Au niveau de certaines Commission paritaires, des déroations ont été négociées par les partenaires sociaux. C'est notamment le cas des Commissions paritaires n° 110, 118, 121, 140.1, 140.2, 140.3, 145, 152, 200, 225, 302, 303.3, 320, ... (voyez nos circulaires d'infos sectorielles). 	<p>⑦</p> <p>Il peut être dérogé à cette obligation par une Convention Collective de Travail (CCT) conclue conformément à la Loi du 05/12/1968.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il peut s'agir d'une CCT conclue en entreprise ou en Commission paritaire. • Toutefois, cette convention collective doit être approuvée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, après avis de l'organe paritaire compétent. • Au niveau de certaines Commissions paritaires, des déroations ont été négociées par les partenaires sociaux. C'est notamment le cas des Commissions paritaires n° 110, 118, 121, 130, 140.1, 140.2, 140.3, 145, 152, 200, 202, 225, 302, 320, 303.3, 330, 332... (voyez nos circulaires d'infos sectorielles)

Annexe 2

Affichage de l'horaire à temps partiel

HORAIRE de M.....

SEMAINE DU / / AU / /

LUNDI	deH	à H	et de .. H	à..... H
MARDI	deH	à H	et de .. H	à..... H
MERCREDI	deH	à H	et de .. H	à..... H
JEUDI	deH	à H	et de .. H	à..... H
VENDREDI	deH	à H	et de .. H	à..... H
SAMEDI	deH	à H	et de .. H	à..... H
DIMANCHE	deH	à H	et de .. H	à..... H

Affiché le / /

HORAIRE de M.....

SEMAINE DU / / AU / /

LUNDI	deH	à H	et deH	àH
MARDI	deH	à H	et deH	àH
MERCREDI	deH	à H	et deH	àH
JEUDI	deH	à H	et deH	àH
VENDREDI	deH	à H	et deH	àH
SAMEDI	deH	à H	et deH	àH
DIMANCHE	deH	à H	et deH	àH

Affiché le / /

Le présent document doit être conservé, par l'employeur, pendant un an

Annexe 3
(1/2)

Modification de l'horaire à temps partiel

Document de modification d'horaire.

Période d'application du / / au / /

NOM	PRENOMS	N° NATIONAL DU TRAVAILLEUR	DATE DU JOUR	DEROGATIONS AUX HORAIRES NORMAUX	SIGNATURE DU TRAVAILLEUR

Le présent document doit être conservé par l'employeur pendant 5 ans.

Signature hebdomadaire de l'employeur
(ou de son mandataire ou préposé)

.....
.....

Annexe 3
(2/2)

Modifications de l'horaire à temps partiel

Modalités pratiques pour compléter le document de modification d'horaire.

① a) Les prestations commencent **APRES** l'heure prévue :

Complétez le document au moment du début des prestations en y mentionnant l'heure de début et de fin du travail.

b) Les prestations se terminent **AVANT** l'heure prévue :

Complétez le document au moment de la fin des prestations.

c) Les prestations sont effectuées **EN DEHORS** des horaires prévus :

Complétez le document en y mentionnant :

- le début des prestations au moment où elles commencent;
- la fin des prestations au moment où elles se terminent;
- les intervalles de repos au début et à la fin de chaque intervalle.

d) Le travailleur continue à travailler **AU-DELA** de l'horaire prévu :

A ce moment, le travailleur preste en-dehors de l'horaire prévu, se reporter au « c) »

② Signature du travailleur :

Le travailleur signe chaque inscription portée sur le document au moment de l'inscription.

Signature de l'employeur :

L'employeur doit signer le document chaque semaine.