



Avis n° 166 du 14 octobre 2022 du Bureau du Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes, relatif au travail (in)volontaire à temps partiel

En 1998, le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes (ci-après, le Conseil) avait publié une brochure consacrée au travail à temps partiel et ses conséquences sociales et juridiques¹. Depuis, le nombre de travailleurs à temps partiel a fortement augmenté sans que leur protection ait été améliorée. Plus de 20 ans plus tard, le Conseil a tenu à faire le point sur les évolutions statistiques ainsi que sur la vie professionnelle et sociale de ces travailleurs et les implications que ce type d'emploi entraîne. La gestion du temps demeure en effet une question fortement genrée.

Un peu d'histoire : évolution du temps partiel

Les années 70 connaissent une envolée du chômage. Pour le résorber, les organisations syndicales proposèrent de répartir les emplois disponibles entre tous les travailleurs et demandeurs d'emplois en réduisant la durée de travail (hebdomadaire) pour tous les travailleurs, sans perte de salaire. En 1977, les organisations patronales s'y opposèrent formellement, et les gouvernements successifs estimèrent que le temps partiel permettrait de lutter contre le chômage - peu importe qu'il en résulterait une ségrégation verticale et horizontale du marché du travail entre les femmes et les hommes - et que quelques dispositions réglementaires accordant des droits proportionnels au temps de travail effectué suffiraient pour attirer et contenter les travailleuses visées.

Depuis les années 80, l'augmentation du nombre des travailleurs à temps partiel a été manifeste : en 2020, 23,5% des salariés, contre 7,5% en 1980, travaillaient à temps partiel. Selon *L'enquête sur les forces de travail en Europe*, le taux de travail à temps partiel par rapport

¹ *Le travail à temps partiel – Situation et implications en droit du travail et en matière de sécurité sociale*, ed. resp., Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, 1998 <https://conseildelegalite.be/media/316/download?inline>.

à la population salariée globale, dans l'Union européenne, est de 17,2 % et la Belgique occupe la 4^{ème} place (23,5%), après les Pays-Bas (38,7), l'Autriche (29,1) et l'Allemagne (27,9%).

En 2020, on comptait en Belgique 1.083.596 travailleurs à temps partiel, dont 843.867 femmes, soit 80% du total. La part des femmes travaillant à temps partiel est passée de 20 % à 43% durant la période 1980 -2020 ². Celle des hommes a augmenté également mais dans de moindres proportions et a atteint 12,6 % en 2020.³ En Belgique, Statbel ⁴ note encore qu'en 2020, 42,5% des femmes et 11,9 % des hommes travaillent à temps partiel.

Cette augmentation continue du temps partiel « de crise » est bien le résultat des politiques publiques d'encouragement du travail à temps partiel, jamais démenties depuis les années 80, puisqu'elles servaient de fer de lance à la résorption du chômage qui augmentait inexorablement alors que le taux d'emplois des femmes augmentait sans discontinuer depuis la fin des années 60 ⁵.

La promotion officielle de l'époque (cf. la brochure du Ministère de l'Emploi et du Travail « *Le travail à temps partiel est peut-être une solution pour vous ?* » préfacée par le ministre M. Hansenne, 1983) se doublait d'une réflexion 'bienveillante' sur la paix des ménages qui suggérait un retrait partiel des femmes du marché de l'emploi tout en martelant qu'il s'agissait d'un choix. Plus de 15 ans plus tard, la ministre de l'Emploi et du Travail vantait « le modèle hollandais qui fonctionnait très bien : un emploi et demi par ménage permettrait de mettre de nombreuses personnes au travail, souvent dans des emplois à temps partiel » (Interview de M. Smet dans *Knack*, 20 mai 1998). Cette incitation renforçait clairement l'inégalité du partage des tâches et des responsabilités familiales puisque les femmes qui travaillent à temps partiel ont plus de temps pour celles-ci, et maintenait les femmes dans la dépendance du revenu de leur partenaire ...lorsqu'elles en avaient un.

La question du choix du travailleur n'était pas posée dans les bons termes et n'était certainement pas la préoccupation initiale. Pour inciter celles qui se laisseraient tenter et qui 'acceptent de travailler à temps partiel pour échapper au chômage', un arrêté royal de mars 1982 prévoyait d'accorder des allocations de chômage partielles en compensation du temps non travaillé afin de garantir un revenu au moins égal à l'allocation de chômage due pour un temps plein.

La plupart des organisations de défense des droits à l'égalité entre hommes et femmes réagirent virulemment, qualifiant cette politique de régressive, discriminatoire, de piège, de cache-misère, etc.

Le caractère volontaire du temps partiel ? La célèbre *affaire Bekaert* avait déjà illustré une réalité inverse en 1982. Confrontée à des difficultés économiques, l'entreprise Bekaert-

² <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#:~:text=En%202020%2C%2026%2C8%25,%2C8%20%25%20des%20hommes%20salari%C3%A9s>

³ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#figures>

⁴ <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>.

⁵ Voy. « D'où vient l'extension du travail à temps partiel ? », *Chronique de l'Université des Femmes*, n°50, nov.-déc. 1993, pp.46-48.

Cockerill à Fontaine-l'Évêque proposa dans un plan de restructuration de novembre 1982 ⁶, une solution consignée dans un accord signé par toutes les parties (y compris les syndicats) selon lequel « toutes les femmes non-chefs de ménage passeront à temps partiel », « pour éviter des licenciements des hommes ». Sous la pression des ouvrières en colère, cette formulation manifestement constitutive d'une discrimination directe, contraire au titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique ⁷ et à la directive européenne 76/207/CEE, fut rapidement réécrite d'une manière plus neutre, les termes « femmes non-chefes de ménage » étant remplacés par la mention des secteurs de l'encollage, de l'emballage et des services généraux C et D, secteurs dans lesquels se trouvaient toutes les femmes et qui ne nécessitaient pas de remaniement structurel. Les femmes, elles, avaient revendiqué le passage aux 36 heures pour tous. La réponse fut nette, à l'opposé : les hommes des services menacés ont tout simplement pris la place des femmes dans leurs secteurs.

L'affaire aboutit à un jugement rendu le 12 novembre 1984 par le Tribunal du travail de Charleroi. Celui-ci a reconnu la discrimination indirecte qu'avait instaurée le passage forcé au travail à temps partiel pour les femmes non-chefes de ménage. Néanmoins, il n'a pas déclaré nuls les accords collectifs conclus en novembre 1982. Les 13 femmes visées n'ont pas été réintégrées dans l'entreprise et n'ont reçu, en contrepartie, qu'une indemnité équivalente à six mois de salaire brut (c.à.d. le minimum légal dû par l'employeur).

C'est l'affaire la plus spectaculaire illustrant une collusion de tous les acteurs (partenaires sociaux, conciliateur, ministère, auditeur du travail) contre les femmes qui n'ont trouvé de soutien qu'auprès des organisations féministes (Comité de Liaison des Femmes et Vrouwen Overleg Komitee) et des responsables féminines des syndicats.

Plusieurs cas similaires ont été dénoncés en France et en Allemagne notamment, avec des issues parfois plus dramatiques.

Actualisation : de l'utilité des enquêtes

La situation a-t-elle évolué ? Dans quel sens ?

En 2019 et 2021, le Conseil a fait procéder à deux enquêtes afin de cerner le caractère volontaire ou involontaire du travail à temps partiel dans des secteurs employant un grand nombre de femmes et dont l'emploi est majoritairement marqué par du temps partiel : le nettoyage, le commerce, les soins de santé (plus spécifiquement les maisons de repos), les

⁶ Marie-Victoire Louis, « La lutte des femmes de Bekaert-Cockerill », *Les Cahiers du GRIF*, n° 27, 1983, p. 44, Dominique De Vos et Camille Pichault, « L'affaire des travailleuses de Bekaert-Cockerill », *Journal des tribunaux du travail*, 1985, p. 435 à 440 ; Etienne Arcq et Camille Pichault, « L'affaire Bekaert-Cockerill », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 12, 1984, p. 24 et 25 ; Marie-Thérèse Coenen, « La grève des travailleuses de Bekaert-Cockerill en 1982. Les femmes contre le temps partiel imposé », *CARHOP*, 2005.

⁷ Lequel a ensuite été remplacé par la loi du 7 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

banques et assurances. En effet, le secteur du commerce emploie, pour plus de la moitié du personnel, des femmes dont 54 % travaillent à temps partiel. Dans les maisons de repos, 80 % du personnel est féminin dont 67% travaillent à temps partiel. Le secteur du nettoyage occupe 85 % de femmes dont 67 % à temps partiel. Enfin, dans les banques et assurances, des 53 % de femmes, 42% sont à temps partiel (mais plutôt dans un régime de 4/5èmes).⁸

L'enquête européenne sur les forces de travail d'Eurostat donne, parmi bien d'autres informations relatives aux conditions de travail, des indications sur les motifs qu'ont les travailleurs (hommes et femmes) de travailler à temps partiel. Les questions de base posées fournissent des **réponses statistiques** qui ont engendré des interprétations diverses. Près de 44 % de femmes (19,4% d'hommes) déclaraient (Eurostat, données de 2020) travailler à temps partiel pour des motifs familiaux, soit pour garder leurs enfants ou des personnes dépendantes, soit pour d'autres raisons familiales. Mais seulement 8,6 % de femmes et 6,5 % d'hommes déclaraient ne pas souhaiter un temps plein (cette dernière réponse est en recrudescence depuis). Ce qui autorise à penser que quelque 91 % de femmes pourraient préférer un travail à temps plein, tout bien considéré, et que le caractère volontaire ou involontaire du temps partiel doit être réexaminé avec plus d'attention.

Dans un contexte d'augmentation exponentielle du travail à temps partiel, le Conseil souhaitait aborder la question du temps sous un autre prisme et celle du caractère (in)volontaire du temps partiel auprès des femmes elles-mêmes et surtout dans quelles conditions ce travail à temps partiel s'exerce en réalité, objectivement.

La première enquête (2020, <https://conseildelegalite.be/nouvelles/23/qui-sadresse-le-travail-temps-partiel-quoi-sert-il>) a examiné les raisons de travailler à temps partiel d'un point de vue **statistique**. Pour cette première partie de la recherche, un questionnaire avait été élaboré en concertation avec les représentants des travailleurs des secteurs sélectionnés afin d'interroger les travailleurs et les travailleuses tant sur les raisons personnelles qui ont présidé à ce type d'emploi que sur les conditions de travail réellement vécues. Ce questionnaire (<https://conseildelegalite.be/media/298/download?inline>) était construit selon 4 axes : profil personnel ; emploi (type de contrat, fonction, ...) ; organisation du travail (jours travaillés, horaires, heures prestées en plus, variabilité, anticipation...) ; raisons de travailler à temps partiel, possibilités de passage à temps plein (personnelles, professionnelles, obstacles). Plusieurs questions se recoupaient afin de vérifier la cohérence des réponses entre elles.

Quoique les évolutions sectorielles montrent d'importantes différences par secteur économiques, par tranche d'âge, par formation et niveau de qualification, les réponses dans 3 des secteurs sélectionnés (le secteur du nettoyage n'a pas fait l'objet de conclusions valables en raison du faible taux de réponses⁹), rencontrent nos hypothèses.

⁸ Le secteur Horeca n'a pas été retenu parce qu'employant beaucoup d'hommes à temps partiel (cumul de plusieurs jobs, job étudiant...). Ce qui pourrait faire penser que, les hommes faisant peu dépendre le choix de leur emploi, de considérations d'ordre familial, les emplois sont offerts la plupart du temps à temps partiel.

⁹ Le nombre de répondants n'était pas représentatif de tous les secteurs. Ainsi ce rapport s'est concentré sur l'analyse des résultats des secteurs du commerce, des maisons de repos et des banques et assurances.

Constats majeurs :

L'offre de travail est structurellement à temps partiel. Dans les secteurs du commerce et des maisons de repos, entre 80 % et 90% ont toujours travaillé à temps partiel puisque seuls des contrats de ce type sont proposés. Trois quarts des personnes ont répondu qu'il n'y avait pas de temps plein dans leur entreprise ou qu'il est difficile de l'obtenir, sauf à accepter plus de responsabilités dans les fonctions d'encadrement... lesquelles sont occupées dans une grande proportion par des hommes.

Une part importante des répondants déclarent **vouloir travailler plus**. 33% dans le commerce et 45 % dans les maisons de repos aimeraient même un temps plein. Dans les faits, 80 % prestent des heures complémentaires et plus de 45 % en font régulièrement, avec un pourcentage un peu plus élevé chez les hommes (45%) que chez les femmes (30%). Parmi les raisons de ces prestations non prévues au contrat initial, sont cités la nécessité de compenser une absence (40 %), vouloir gagner plus (40 % pour le groupe de temps partiel involontaire et pour les hommes), pouvoir terminer son travail correctement (secteur des finances), Ces réponses corroborent l'hypothèse que le travail à temps partiel n'est pas volontaire pour la majorité des travailleurs, dont 18 % affirment en outre que l'augmentation des heures est imposée par la hiérarchie. Une autre raison évoquée par 25 % est l'espoir de compenser les heures supplémentaires effectuées par des congés, ce qui signifierait probablement une envie d'avoir plus de temps pour la vie non professionnelle.

Les raisons le plus souvent citées montrent donc que le travail à temps partiel permet un ajustement de l'organisation des horaires qui deviennent plus **flexibles**, mais aussi une **intensification des rythmes**, ce qui aboutit à un accroissement de la **pénibilité** du travail. Enfin, 80% dénoncent les recours trop fréquents à l'urgence, 75 % regrettent de ne pouvoir fournir un travail de qualité, 50 % estiment que leur **santé en pâtit**. Plusieurs témoignages font état de l'impossibilité de travailler plus d'heures dans ces conditions de flexibilité et de charge de travail accrue.

Le travail à temps partiel est **majoritairement involontaire** dans les secteurs qui ont fait l'objet de l'enquête, sauf dans celui de la finance. Dans la réalité, les raisons de travailler à temps partiel s'interpénètrent et nécessitent une négociation complexe entre les contraintes du travail professionnel et celles de la famille. De plus, les motivations changent au cours d'une vie, subissent les aléas de la santé. Toutefois, les raisons le plus fréquemment données relèvent de l'organisation de travail (refus de l'employeur d'ajuster les contrats aux heures réellement prestées, situation économique de l'entreprise, pénibilité du travail en lui-même) et moins de la sphère privée.

Alors que, selon *L'enquête sur les forces de travail* d'Eurostat, les raisons familiales ou personnelles au sens large semblent être le principal motif du travail à temps partiel (45 % pour les femmes et 21% pour les hommes – données 2019), notre enquête révèle que *les horaires des femmes à temps partiel qui ont des enfants ne sont pas différents des horaires de l'ensemble des travailleurs à temps partiel et ne sont donc pas de nature à faciliter la conciliation avec leurs responsabilités familiales* (début et fin de journée). De plus, dans le secteur du commerce, 95% déclarent être soumis à des horaires variables avec un délai

d'avertissement de presque trois semaines pour la moitié d'entre eux, tandis que dans les maisons de repos, 85% sont à horaires variables dont 64% sont avertis moins d'une semaine à l'avance. L'horaire peut d'ailleurs varier la veille ou le jour même pour 25% des répondants.

Les témoignages qui complétaient les réponses à cette première enquête exprimaient déjà l'absence totale de maîtrise du temps de travail et d'aménagements favorables à l'organisation de la vie, et révélaient plutôt une accumulation des contraintes sans compensation en termes de revenus pourtant bien nécessaires pour assurer une autonomie décente.

Dans une **approche plus qualitative**, la **seconde partie de la recherche** s'est concentrée sur la collecte de témoignages d'une trentaine de femmes travaillant à temps partiel dans les trois secteurs présentant les conditions de travail les plus précaires. Les travailleurs.euses du secteur financier, ne correspondant pas aux mêmes profils, étaient plus satisfait.e.s de pouvoir choisir une interruption de carrière à 4 /5èmes.

Dans le secteur du **nettoyage**, les femmes interrogées se plaignent de la lourdeur du travail qui occasionne des maux physiques qui s'aggravent avec l'âge (dos, mains, jambes, ...) et de devoir faire, dans une même journée, de nombreux déplacements dont le temps n'est pas pris en compte.

Elles dénoncent les employeurs qui ne se soucient pas de leur vie de famille puisque les horaires sont variables et coupés.

Il est très difficile d'obtenir un temps plein parce que les entreprises préfèrent une main-d'œuvre interchangeable et abondante, que les tâches elles-mêmes sont différentes selon qu'on est une femme ou un homme et que les temps partiels sont quasi tous occupés par les femmes.

Les travailleuses du nettoyage exercent leur métier pour le compte d'une entreprise de service dans les locaux d'un client appelé en général chantier. Les travailleuses restent sur leur chantier mais les entreprises changent au gré des appels d'offre et des contrats d'entretien, qu'ils soient publics ou privés.

Cet élément est pointé du doigt par les travailleuses comme étant à l'origine du temps partiel. Le client choisit de faire exécuter les prestations de nettoyage en quelques heures très (trop) tôt le matin ou tard en début de soirée. Cette réalité n'est donc pas liée à la concertation sociale entre les travailleurs et les entreprises de nettoyage

Les travailleuses soulignent qu'à chaque nouvel appel d'offre, en raison de la concurrence entre les firmes, il est demandé aux nettoyeuses d'effectuer leurs prestations en moins de temps ou d'effectuer plus d'opérations de nettoyage dans le même temps. Ce sont les clients qui sont donc responsables du phénomène en choisissant le prestataire le moins cher sans se soucier des conditions de travail des sous-traitants.

Dans le secteur des **maisons de repos**, les sons de cloches sont similaires.

Les aides-soignantes interrogées font ce métier par désir de soigner, par passion, mais au fil du temps, la motivation diminue à cause des conditions de travail physiquement lourdes qui occasionnent de nombreux maux (au dos, épaules, mains, hanches, genoux, pieds ...) malgré les machines, et du manque de reconnaissance de la direction. Elles évoquent les peines dus à l'attachement aux résidents, aux familles, aux décès. Les horaires varient chaque mois, avec un délai trop court pour s'organiser (par ex. le 25ème jour du mois précédent), imposés par la direction, qui décide du passage au travail de nuit ou de jour, qui peut augmenter les heures, etc. À l'inverse, elle impose de prévoir dès janvier les congés de l'année, avec des interdictions de prendre plus de deux semaines d'affilée, ce qui ne facilite pas les combinaisons travail / famille.

Les salaires sont si faibles que beaucoup demandent à travailler plus d'heures, mais les directions pratiquent une politique de temps partiel systématique, plus maniable en cas de défection, de maladie, de grossesse : « il faut des bras ». La règle : on entre avec un mi-temps qui peut parfois, après plusieurs années et de l'insistance, se muer en $\frac{3}{4}$ temps. S'ajoutent alors les appels urgents pour des remplacements, donnant lieu à des heures supplémentaires, non payées mais récupérables ultérieurement. Certaines ont tenté un cumul d'emplois qui s'est révélé plus compliqué à gérer au point de vue familial et financier.

Les témoins estiment aussi que les normes de personnel ne correspondent plus à la situation d'aujourd'hui en maisons de repos et de soins et qu'il faudrait les adapter à l'évolution des résidents, plus âgés, plus fragiles, exigeant plus de soins et d'attention.

Dans le secteur **du commerce** (vente)

Les témoignages recueillis sont plus nuancés que les constats de la première enquête. Une des raisons serait que l'échantillon des témoignages avait été sélectionné parmi les travailleuses de la CP 311 et n'était donc pas représentatif de l'ensemble du secteur « commerce ». Dans le secteur, en effet, les offres d'emploi sont quasi exclusivement à temps partiel. Cependant, certaines entreprises du secteur recrutent à temps plein, ce qui prouve qu'une autre politique est possible.

Le travail à temps partiel semble être accepté, voire déclaré comme choisi (alors qu'il n'y a pas de choix possible) pour des raisons liées au début de carrière (démarrer dans la vie professionnelle par un travail à temps partiel), à l'arrivée d'un enfant, à la présence du revenu d'un partenaire jugé suffisant, à des problèmes de santé.

Il n'en reste pas moins que les conséquences sur les droits aux revenus de remplacement et en particulier à la pension de retraite sont tout simplement ignorées par les travailleuses.

Piliers juridiques

À la suite de deux avis du Conseil national du Travail, une convention collective du travail fut signée le 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel (CCT n°35)¹⁰. Symétriquement, la loi du 23 juin 1981 a complété la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat ordinaire, mais « *effectué de manière régulière et volontaire, pendant une durée plus courte que la durée normale* » (CCT n°35, commentaire de l'art.1^{er}). Cette disposition reprise de l'OIT est particulièrement floue puisqu'elle englobe potentiellement un 4/ 5èmes, un mi-temps ou un tiers temps.

La convention collective de travail n°35 a réglé certaines questions :

- les mentions qui doivent figurer dans le contrat de travail : le régime de travail à temps partiel et l'horaire ;
- la définition de l'horaire variable et la procédure par laquelle le travailleur est informé de cet horaire, qui est fixée par convention collective de travail en commission paritaire ; à défaut, l'employeur est tenu d'informer le travailleur de son horaire au moins 5 jours ouvrables à l'avance ;
- la définition et les conditions de prestation des heures complémentaires, c'est-à-dire les heures qui dépassent la durée de travail légale ou conventionnelle ;
- la priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein vacant pour lequel le travailleur à temps partiel détient les qualifications ;
- le principe de rémunération proportionnelle à celle d'un travailleur occupé à temps plein.

Par la suite, un accord-cadre sur le travail à temps partiel a été conclu au niveau européen le 6 juin 1997 par l'UNICE, le CEEP et la CES avec pour objectif, entre autres, : « d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel. » La directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, vise à mettre en œuvre cet accord-cadre en renforçant *le principe de non-discrimination* (clause 4) : « les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités moins favorablement que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel à moins qu'un traitement différent soit justifié pour des raisons objectives » et « lorsque c'est approprié, le principe du *prorata temporis* s'applique »¹¹.

La convention collective de travail n° 35bis du 9 février 2000 a repris les termes de la directive. La loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel¹² a fait de même .

La directive 97/81/CE engage les États membres à examiner les obstacles de nature juridique et administrative qui peuvent limiter les possibilités de travailler à temps partiel et, le cas

¹⁰ <http://cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-035.pdf>.

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=EN>

¹² M.B., 13 mars 2002.

échéant, les éliminer. Parallèlement les partenaires sociaux sont invités à faire de même dans les conventions collectives (clause 1).

En 1994, l'OIT adoptait une convention sur le travail à temps partiel ¹³qui envisageait de « prendre en compte le rôle que le temps partiel dans la création de possibilités d'emploi supplémentaires et la nécessité d'assurer la protection des travailleurs à temps partiel dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale. ». Ces emplois devant être « productifs et librement choisis ». Les conditions de travail et les droits à la sécurité sociale doivent être appliqués « de manière équivalente » aux travailleurs à temps plein. La convention (art. 3) permet cependant aux États, après concertation sociale, « d'exclure des catégories de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable ». D'autres dispositions (art.8) excluent les travailleurs dont la durée de travail et ou les gains sont inférieurs à certains seuils déterminés. La Belgique a ratifié la convention en 2016.

Recommandations du Conseil

Au fil des années, les effets préjudiciables de ce type d'emplois sur les personnes qui les occupent, tant durant l'occupation qu'après celle-ci, ont été à plusieurs reprises dénoncés par le Conseil et les associations féministes qui en font partie. Contrairement à sa mission originelle de protection des travailleurs, le droit du travail n'améliore malheureusement pas les conditions de travail des travailleurs à temps partiel. Au contraire, dans les secteurs analysés, elles se dégradent sous l'effet d'une flexibilité accrue par la pratique, notamment, des horaires variables, des horaires coupés, des délais trop brefs d'avertissement de ces horaires, des heures complémentaires. Les rythmes, en s'intensifiant, font ressentir davantage la pénibilité physique et psychologique du travail.

Au terme de cette analyse des conditions de travail des travailleurs à temps partiel involontaires, le Conseil estime qu'elles ne sont pas conformes à ce qui est considéré dans les textes internationaux, de l'OIT et du Conseil économique et social des Nations-Unies, comme un travail décent. Les travailleurs à temps partiel involontaires entrent en effet dans la sphère des *working poors* pour lesquels le niveau de rémunération ne permet pas de vivre dignement. C'est bien le cas des travailleurs à temps partiel qui n'ont pas accès à un temps plein, en particulier les ménages monoparentaux et les jeunes travailleurs.

Enfin, les différences de traitement entre travailleurs à temps plein et à temps partiel seraient atténuées par le biais d'une réduction collective du temps de travail.

Impacts en droit du travail

¹³ Convention n° 175 du 24 juin 1994, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C1751994.

Les enquêtes révèlent que les dispositions légales et conventionnelles ne sont même pas respectées partout. Le Conseil reconnaît qu'un équilibre doit être trouvé entre les souhaits des travailleurs et les exigences de l'organisation des entreprises. Dans cette optique, Il **demande que les partenaires sociaux examinent sérieusement les témoignages** et les plaintes, **dans leurs secteurs respectifs** et en particulier celles relatives à

- la priorité pour un emploi à temps plein vacant dans l'entreprise et en particulier les communications concernant ces emplois, qui devraient s'adresser au personnel en fonction, systématiquement;
- les délais de communication de l'horaire de travail variable, qui ne paraissent pas suffisamment longs pour permettre une organisation familiale harmonieuse : des accords collectifs plus favorables que la réglementation et la convention interprofessionnelle devraient être appliqués aux femmes en charge d'enfants. Le Conseil accueille avec satisfaction l'intention du ministre de l'Économie, de l'Emploi et du Travail de prolonger le délai de notification des horaires variables à 7 jours pour les travailleurs occupés à temps partiel dans ces horaires¹⁴... tout en laissant ouvertes les possibilités de dérogations ouvertes ;
- la multiplicité trop fréquente, sur de courtes périodes, des avenants au contrat d'origine pour introduire ou augmenter les possibilités d'horaire variable (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 11*bis*), qui contrarie le besoin de stabilité du temps de travail de référence ;
- l'intensité et l'accroissement des rythmes qui rendent le travail trop pénible sur le long terme, entraînant des multiples absences pour raisons de santé ;
- la demande de matériel, d'outils, de machines allégeant le travail ;
- le manque de personnel qui en résulte inévitablement et la nécessité de recruter davantage qui permettrait de réduire la fréquence des modifications d'horaires ;
- dans le secteur des **maisons de repos et de soins**, le passage à la semaine de 5 jours ;
- dans le même secteur, l'interdiction de prendre plus de 2 semaines de congé consécutives.

Demandes du Conseil aux divers gouvernements, chacun pour ce qui le concerne :

- revoir le système des heures complémentaires de sorte que, notamment, la rémunération des heures complémentaires soit progressivement amenée au niveau de celle des heures supplémentaires. Le fait de ne pas rémunérer les heures « en plus » du contrat de la même manière que les heures supplémentaires des travailleurs à temps plein constitue une inégalité de salaire entre les deux catégories de travailleurs et une discrimination indirecte entre hommes et femmes, dans la mesure où ce sont

¹⁴ Cf. le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail , Doc 55, 2810/01 et l'avis n° 2289 du 17 mai 2022 du CNT ; <http://cnt-nar.be/AVIS/avis-2289.pdf>. le projet est adopté,]

les femmes qui forment le groupe des travailleurs à temps partiel¹⁵. Pour contourner cette limite des 12 heures supplémentaires mensuelles, il est possible de conclure des avenants. Ce système peut avoir un avantage pour les travailleuses s'il est utilisé sporadiquement ou pour une longue période. Des avenants fréquents et réguliers doivent conduire à une augmentation des heures hebdomadaires prestées au-delà du régime initialement convenu ¹⁶ ;

- organiser une campagne exposant les risques du travail à temps partiel sur les revenus des travailleuses, tant en ce qui concerne leurs rémunérations, partielles, que leurs futures prestations de sécurité sociale. En effet, la plupart des témoignages révèlent une méconnaissance totale des impacts sur la pension et même sur les indemnités de maladie ;
- les employeurs des travailleurs à temps partiel bénéficient de réductions de cotisation de sécurité sociale : une évaluation de cet avantage devrait être effectuée (comme le gouvernement fédéral en a l'intention) afin de savoir pour quel type de travailleurs à temps partiel elles sont accordées, dans quels secteurs, etc. ;
- une évaluation de l'application de la cotisation de responsabilisation introduite par la loi programme du 25 décembre 2017 ¹⁷. L'employeur qui omet d'informer le travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie de l'allocation de garantie de revenu (AGR) et dont le contrat de travail a été conclu à partir du 1^{er} janvier 2018, de ces emplois vacants ou qui ne lui attribue pas ces emplois par priorité, alors que le travailleur avait introduit une demande à cette fin, est redevable d'une cotisation de responsabilisation (75 euros par trimestre et par travailleur à temps partiel bénéficiant d'une AGR). Sur la base des listes d'AGR de l'ONEm, l'ONSS et le Contrôle des lois sociales effectuent les vérifications ;
- aux gouvernements des entités fédérées : investir davantage dans les infrastructures de gardes d'enfants, les rendre plus accessibles financièrement et adaptées aux horaires des travailleurs. Ces investissements pourraient provenir d'une cotisation spéciale comme celle du Fonds des Équipements et Services collectifs (FESC), créé en

¹⁵ Voir à cet égard les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne : 6 décembre 2007, affaire C-300/06, *Ursula Voß c. Land Berlin*, et 27 mai 2004, affaire C-285/02, *Elsner-Lakeberg*, qui déclarent qu'il ne faut pas ajouter d'inconvénients supplémentaires à la rémunération déjà moindre des travailleurs à temps partiel (double peine)

¹⁶ Voir la proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrat de travail en ce qui concerne la lutte contre l'usage abusif des avenants au contrat de travail à temps partiel, Doc 541532/001 ; <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1532/54K1532001.pdf>

¹⁷https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/employmentresponsabilisationfee.html#h21. En 1992, le gouvernement avait introduit une cotisation capitative pour les travailleurs à temps partiel involontaire, Voy. l'arrêté royal du 27 novembre 1992 modifiant l'arrêté royal du 5 août 1992 portant exécution du Chapitre II - de la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses. MB 1992-06-30pp14775-14845.

1971, et alimenté par une cotisation de 0,05 % de la masse salariale et un budget fédéral. Depuis sa communautarisation et sa suppression en 2014, les budgets ont été incorporés dans ceux des organismes communautaires spécialisés et utilisés sans lien avec l'emploi flexible.

NB. Le secteur du commerce a prévu une prime de 3 euros/jour, plafonnée à 600 euros/an, pour la garde des enfants de moins de 6 ans inscrits dans un centre d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance, Kind & Gezin ou le Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (crèche, jardin d'enfants, accueillante d'enfants) ; cet avantage ne s'obtient que pour autant qu'existent des centres d'accueil adaptés aux horaires variables ;

- pour le secteur des maisons de repos, revoir les normes d'encadrement des maisons de repos afin de permettre des embauches supplémentaires ;
- pour le secteur du nettoyage :
 - l'augmentation constante de la charge de travail au fil des différents appels d'offres pourrait être contrôlée ou au moins ralentie si dans ces appels, les critères d'attribution ne se focalisaient pas sur le prix le plus bas et si des moyens étaient donnés à la lutte contre la concurrence déloyale ;
 - la promotion du travail en journée (*daytime cleaning*) auprès des clients tant publics que privés. En effet, les pouvoirs publics pourraient y contribuer en incluant le *daytime cleaning* dans leurs cahiers des charges des marchés de nettoyage.

Impacts en matière de sécurité sociale

Les témoignages montrent que les travailleuses n'ont pas conscience des conséquences concrètes que le temps de travail entraîne sur leurs prestations sociales.

En sécurité sociale, les prestations de remplacement sont proportionnelles au salaire perdu, à la durée du travail ou à la carrière (avec des minima et des maxima).

En matière de chômage, le travailleur à temps partiel a 3 possibilités :

- être assimilé à un travailleur à temps plein: parce qu'il perçoit une rémunération mensuelle égale ou supérieure au minimum salarial (1.879,13 EUR depuis le 1^{er} août 2022) et est prêt à accepter tous les emplois à temps plein qui lui seraient proposés ; il aura le statut de chômeur complet si son travail à temps partiel prend fin ;
- être à temps partiel volontaire: pendant son occupation à temps partiel, il n'aura droit à aucune allocation de complément ; si son occupation à temps partiel prend fin, il n'aura droit qu'à des allocations de chômage partielles en fonction des heures prestées ;

- être à temps partiel avec maintien des droits : avoir accepté un temps partiel (d'au moins un tiers temps) pour échapper au chômage. Cela suppose donc d'être éligible au chômage complet. Le travailleur est alors considéré comme travailleur à temps partiel involontaire. Il doit introduire une demande pour obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Durant l'occupation à temps partiel, il peut, sous conditions, bénéficier d'une allocation de garantie de revenus (AGR) destinée à compenser la perte de revenu c.a.d. lui garantir un revenu global au moins égal à une allocation de chômage de travailleur à temps plein. Afin d'en diminuer le coût budgétaire, l'AGR a été modifiée en 1993 et en 2005 pour réduire progressivement la compensation, de sorte que le nombre des bénéficiaires a radicalement décru entre 1990 (près de 200.000) et 2020 (31.788 dont 23.998 femmes).

NB. Pour « maintenir ses droits » à l'AGR , actuellement il faut, entre autres, rester inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein et rester disponible sur le marché de l'emploi pour un emploi à temps plein, demander à l'employeur un temps plein (et faire modifier le contrat si l'employeur fait régulièrement travailler un nombre d'heures supérieur au contrat initial) et ne pas percevoir une rémunération mensuelle brute supérieure à 1.879,13 EUR (montant en vigueur à partir du 1er août 2022)¹⁸.

→ **Le Conseil demande :**

- d'automatiser l'octroi du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits si le travailleur entre dans les conditions, ainsi que l'octroi de l'AGR lorsque les conditions sont remplies ;
- de supprimer les conditions trop restrictives pour obtenir l'AGR ;
- de supprimer la condition de devoir être éligible pour le chômage complet afin de pouvoir bénéficier du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

En matière de pension, reflet de leur rémunération et de la durée de leur carrière, les travailleurs à temps partiel rencontrent également des difficultés quant à l'accès à la pension de retraite, à la pension minimum et à la pension anticipée.

La distinction établie par la réglementation du chômage entre travailleurs à temps partiel volontaires et involontaires entraîne malheureusement une différence de traitement en matière de pension : les travailleurs à temps partiel reconnus comme volontaires n'ont droit qu'à une pension calculée sur la base de leurs temps de travail, effectifs et assimilés.

Une distinction s'ajoute encore entre travailleurs à temps partiel avec maintien des droits (considérés comme involontaires) ne bénéficiant pas d'une AGR et ceux qui en bénéficient. Le calcul de la pension des premiers est moins favorable que celui de la pension des seconds. Pour les travailleurs à temps partiel avec AGR, les périodes de temps partiel sont assimilées à du temps plein, de manière illimitée dans le temps. Pour ceux qui n'en bénéficient pas (sauf

¹⁸ Cf. ONEm , Fiche T 70.

pour les plus de 50 ans, dans certains cas), l'assimilation est limitée à 1560 jours (5 ans) et soumise à un plafond salarial. De plus, pour les travailleurs à temps partiel avec maintien de droits mais sans AGR, l'application du salaire fictif limité (pour le calcul du montant de la pension) est soumise à un plafond plus de deux fois inférieur (27.415,03 EUR) au plafond normal (63.944,74 EUR).

Une proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés, visant à supprimer la différence de traitement entre les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits avec ou sans AGR, a voulu mettre fin à cette inégalité¹⁹, mais elle n'a pas été discutée à la Chambre.

Le Conseil rappelle en outre son avis n°147 du 29 mai 2015²⁰ dans lequel il signalait cette différence qui selon lui est contraire à l'article 4 de la directive 79/7/CEE du 18 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive de l'égalité entre hommes et femmes en sécurité sociale, et contraire au principe du *pro rata temporis* consacré par les conventions collectives 35 et 35bis en droit belge. S'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de Justice, il demandait la suppression du système de la compression des heures de travail en jours.

Le Conseil se demande si la distinction entre le caractère volontaire et involontaire de l'emploi à temps partiel est acceptable juridiquement. En effet, la jurisprudence de la Cour de Justice ne fait pas de distinction entre ces catégories ; dans des affaires espagnoles (*Elbal Moreno* et *Villar Láiz*²¹), au sujet de la législation espagnole qui distingue entre le temps partiel vertical (quelques jours par semaine) et le temps partiel horizontal (quelques heures par jour), la Cour n'a pas comparé ces deux catégories entre elles, mais la catégorie défavorisée (« verticale ») avec le travail à temps plein.

→ **Le Conseil demande :**

- de supprimer la différence entre le temps partiel avec maintien de droit avec ou sans AGR ;
- de prévoir une meilleure assimilation du temps partiel pour le calcul de la pension, notamment pour la pension minimum et particulièrement après la récente décision d'exiger une occupation de 20 ans de travail effectif.

¹⁹ Cf Doc 55-0119/01

²⁰ Voir sur le site du Conseil, <https://conseildelegalite.be/media/64/download?inline>

²¹ Arrêts du 22 novembre 2012, affaire C-385/11, *Elbal Moreno* et du 8 mai 2019, affaire C-161/18, *Violeta Villar Láiz*.