

## INTRODUCTION

Au cours des mois écoulés, les négociations gouvernementales et la réforme de l'état ont fait l'objet de bon nombre d'articles et de déclarations. Nous n'entendons pas faire de même.

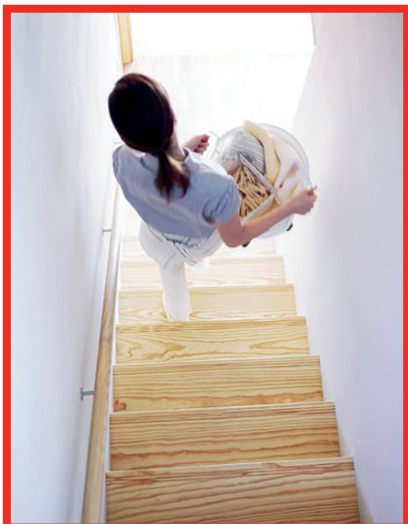
Simultanément, par contre, il est observé un grand silence sur un sujet qui apparaît de plus en plus à l'avant-scène, l'idée de régionaliser les titres-services.

Si nous ne tenons pas, dans le cas présent, nous prononcer sur l'une ou l'autre forme de réforme institutionnelle, nous prétendons cependant que la régionalisation des titres-services est une mauvaise proposition voire même archi mauvaise.

Nous sommes d'avis qu'une régionalisation c.-à-d. le transfert de compétences en matière de titres-services de la Belgique vers la Flandre-Wallonie-Bruxelles, ne résout pas les problèmes que ce secteur rencontre.

Dans la pratique, nous distinguons 4 grandes catégories de problèmes :

1. l'insuffisance du contrôle et de la surveillance exercées sur le système avec toutes les conséquences qui en découle :



fraude, non-respect de la législation sociale... ;  
 2. la foison d'entreprises : il est encore toujours possible au premier venu de créer une entreprise;  
 3. la pénibilité du travail et ... les mauvaises conditions de salaire et de travail ;  
 4. le coût élevé pour la collectivité, e.a. parce que le tarif-horaire pour les clients est ridiculement bas.

La proposition de régionalisation des titres-services n'aborde aucunement ces problèmes et, par conséquent, comporte encore moins des solutions.

Plusieurs partis politiques estiment que "pour que cela soit bien fait, il vaut mieux s'en occuper soi-même ". C'est une grossière erreur !

**Premièrement**, la Flandre-Wallonie-Bruxelles ont déjà aujourd'hui la possibilité – à leurs propres frais bien entendu – d'instaurer le système des titres-services. Pourquoi, dès lors, régionaliser ? Parmi les raisons invoquées ... le coût élevé.

**Deuxièmement**, dans ce cas, ils ne manqueraient sans doute pas de formuler quelques propositions pour résoudre les problèmes que nous soulevons ? Or, jusqu'à ce jour, nous n'avons rien vu ni entendu.

**Enfin**, la régionalisation aurait pour effet pratiquement immédiat, des conditions de travail et de salaire différentes selon qu'il s'agit de la Flandre, de la Wallonie ou de Bruxelles... pour un travail égal et, vraisemblablement, de temps à autre, dans une seule et même entreprise. Quel en serait donc l'avantage ? Mystère et boule de gomme, en ce qui nous concerne !

Mauvaise cette proposition, archi mauvaise !!!

**L'équipe FGTB**

Le secteur des titres-services compte un très grand nombre de travailleurs (H/F) à temps partiel. Des études ont révélé qu'en 2009, un travailleur titres-services prestait, en moyenne, 20 heures par semaine.

La règle générale stipule que tous les travailleurs à temps partiel doivent être traités de la même manière que leurs collègues à temps plein.

Ils bénéficient, par conséquent, de droits identiques à ceux des travailleurs à temps plein, mais ces droits sont proportionnels à leurs prestations.

Cette règle n'est, toutefois, pas toujours respectée par vos employeurs. Aussi jugeons-nous important d'aborder dans la présente publication, la question des droits des travailleurs à temps partiel !

Si vous avez des questions/remarques à l'issue de la lecture, contactez votre section locale CG.

## CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL



C'est au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de votre entrée en service que vous devez être en possession de votre contrat de travail précisant

- \* le nombre d'heures à prester par semaine
- \* l'horaire de travail

## RÉGIME ET HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLES

Nous constatons que bon nombre d'employeurs proposent à leurs travailleurs un contrat de travail à temps partiel comportant **un régime et un horaire de travail variables**.

L'horaire n'est donc pas fixe et peut varier par semaine, mais la durée du travail hebdomadaire moyenne doit être respectée sur une période maximale de 3 mois.

### Comment est calculé le salaire ?

La législation stipule que pour le travailleur à temps partiel, le salaire sur base mensuelle doit être garanti conformément au nombre d'heures contractuelles.

Ex. vous avez un contrat de 20h/semaine avec horaire variable.

Le mois 1, un client est absent de sorte que vous prestez moins de 20h/semaine > à la fin du mois 1, vous devez néanmoins percevoir un salaire sur base de vos heures contractuelles, soit 20h/semaine.

Votre employeur est tenu de vous communiquer votre horaire à temps.

La manière (ex. via lettre, téléphone, SMS, ...) et le délai peuvent varier selon l'entreprise, mais cela doit être spécifié dans le règlement de travail.

A défaut d'accords en la matière au sein de votre entreprise, vous devez être en possession de votre horaire 7 jours à l'avance, au minimum.

En outre, le règlement du travail doit comporter tous les horaires possibles.



# EXISTE-T-IL UNE DURÉE DE TRAVAIL (HEBDOMADAIRE) MINIMUM ?

Chaque prestation est de 3 heures minimum. Cela signifie qu'en principe, la prestation effectuée chez chaque client ne peut, en aucun cas, être inférieure à 3 heures.

Si vous avez conclu un contrat de travail titres-services à temps partiel, la législation prévoit 2 types possibles en ce qui concerne le temps de travail hebdomadaire minimum :

- \* si vous avez droit en sus de votre salaire à des allocations de chômage (ou allocation de garantie de revenus), revenu d'intégration ou aide sociale financière, vous devez avoir un contrat prévoyant une durée hebdomadaire de minimum 13 heures ;
- \* si vous bénéficiez d'une allocation complémentaire, la législation prévoit une durée hebdomadaire de 10 heures.

**ATTENTION** : Nous vous conseillons de conclure un contrat de travail titres-services pour une durée de travail hebdomadaire de minimum 13 heures.

**POURQUOI ?** Ce contrat vous permet de toujours conserver la totalité de vos droits sociaux et (éventuellement) de poursuivre la constitution de ceux-ci ! Il s'agit e.a. des allocations de chômage, des indemnités de maladie, des allocations familiales, du maintien des droits, des droits de pension ...



## ADAPTATION DE VOTRE CONTRAT

Vous pouvez toujours exiger de votre employeur qu'il adapte votre contrat si, par trimestre, vous effectuez en moyenne, plus d'1 heure complémentaire par semaine.

Ex. Vous avez un contrat de 20 heures, chaque jour 1 client de 4 heures. Il vous est attribué un client supplémentaire de 4 heures de sorte que vous travaillez, en moyenne, 24 heures/semaine. Vous pouvez demander que votre contrat soit adapté en conséquence c.-à-d. que vos prestations soient fixées à 24h/semaine.

## PRIORITÉ POUR L'ATTRIBUTION D'UN EMPLOI À TEMPS PLEIN

Si vous travaillez à temps partiel, vous pouvez introduire auprès de votre employeur une demande pour obtenir davantage d'heures à condition qu'elles soient disponibles. Dès cette demande, l'employeur est tenu de vous informer lorsque des heures sont disponibles.

### ATTENTION

Si vous travaillez à temps partiel et vous avez droit en sus de votre salaire à une indemnité complémentaire de l'ONEm (ou allocation de garantie de revenus), un revenu d'intégration ou aide sociale financière du CPAS ?

ET  
votre employeur vous propose davantage d'heures ?  
Dans ce cas – attention – vous ne pouvez refuser sans plus !  
Vous risquez, en effet, de perdre votre indemnité complémentaire si vous refusez.

# AVEZ-VOUS DROIT À DES JOURS FÉRIÉS (OU REMPLAÇANT UN JOUR FÉRIÉ ) LORSQUE VOUS TRAVAILLEZ À TEMPS PARTIEL ?

Cela peut varier selon le type de votre horaire et régime de travail.

A titre d'illustration, nous donnons quelques exemples :

**Exemple 1** : un travailleur effectue 4 heures de prestations pendant 5 jours par semaine. Il a droit à un jour férié déterminé et sera payé 4 heures par jour.

**Exemple 2** : un travailleur effectue 4 heures de prestations les lundi, mardi et jeudi. Il a droit

à un jour férié déterminé si le jour férié ou le repos compensatoire pour ce jour tombe un lundi, mardi ou jeudi c.-à-d. un jour où il aurait normalement travaillé.

**Exemple 3**: un travailleur preste en moyenne 20 heures par semaine sur base d'un horaire variable. Si en fonction de ce dernier, il doit travailler un jour coïncidant avec un jour férié (ou repos compensatoire), il aura droit à ce jour férié.

## AVEZ-VOUS DROIT AUX VACANCES ANNUELLES EN CAS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ??



Naturellement !

Vos droits sont identiques à celui du travailleur à temps plein, mais proportionnellement à vos prestations.

## ADRESSES SECTIONS CG FG TB

### BRABANT-WALLON

rue de Namur 24 - 1400 Nivelles - 067/21.18.84  
cg.BrabantWallon@accg.be

### BRUXELLES-VLAAMS BRABANT

- rue Saint Jean 4 - 1000 Bruxelles  
02/512.79.78 - 02/512.56.46
- Maria Theresiastraat 119  
3000 Leuven - 016/22.21.83 - 016/27.04.95  
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

### CENTRE

rue Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul  
064/23.82.00  
cg.Centre@accg.be

### CHARLEROI

boulevard Devreux 36/38 - Boîte 9  
6000 Charleroi - 071/64.12.95  
cg.Charleroi@accg.be

### LIEGE

place Saint-Paul 13 - 4000 LIEGE  
04/223.36.94 - 04/222.08.10  
cg.Liège@accg.be

### LUXEMBOURG

rue Fonteny-Maroy 13  
6800 Libramont - 061/53.01.60  
cg.Luxembourg@accg.be

### MONS-BORINAGE

rue Lamir, 18-20 - 7000 Mons  
065/22.14.00  
cg.Borinage@accg.be

### MOUSCRON

rue du Val 3 - 7700 Mouscron  
056/85.33.33  
cg.Mouscron@accg.be

### NAMUR

rue Dewez 40-42 (2ème étage)  
5000 Namur - 081/64.99.66  
cg.Namur@accg.be

### TOURNAI

134, avenue de Maire - 7500 Tournai  
069/66.94.20  
cg.Tournai@accg.be

### VERVIERS

rue de Bruxelles 19 - 4800 Verviers  
087/29.24.58 - 087/29.24.61  
cg.Verviers@accg.be

*siteweb: [www.accg.be](http://www.accg.be)*