

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 35 DU 27 FEVRIER 1981 CONCERNANT CERTAINES DISPOSITIONS DU DROIT DU TRAVAIL EN MATIERE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, MODIFIEE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 35 BIS DU 9 FEVRIER 2000

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;

Vu la loi du 18 juin 1981 insérant dans la législation du travail, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel ;

Vu les avis du Conseil national du Travail n° 655 du 29 mai 1980 et n° 671 du 17 décembre 1980 concernant le problème du travail à temps partiel ;

Vu les conventions collectives de travail des 15 mai 1975 et 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen conclues au sein du Conseil national du Travail ;

Vu la convention collective de travail du 28 février 1978 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux mineurs d'âge occupés à des activités ou dans des secteurs ne dépendant pas d'une commission paritaire ou dépendant d'une commission paritaire non constituée, conclue au sein du Conseil national du Travail ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 27 février 1981, au sein du Conseil national du Travail, la présente convention collective de travail.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Commentaire

Conformément aux principes définis par le Bureau international du Travail, le Conseil est d'avis que le travail à temps partiel doit être distingué d'autres formes de travail, notamment du travail occasionnel, du travail saisonnier et du travail temporaire et qu'il doit s'agir d'un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale.

[PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Article 1 bis

- a. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

- b. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.
- c. Lorsque des raisons objectives le justifient, l'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire.

Les critères d'accès à des conditions d'emploi particulières seront réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination tel que défini au point a. ci-avant.

Commentaire

Cet article a pour objet d'inscrire dans la présente convention le principe de non-discrimination figurant dans la clause 4 de l'accord-cadre repris en annexe de la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclue par l'UNICE, le CEEP et la CES]¹.

DISPOSITIONS DU CONTRAT ECRIT

Article 2

En application de l'article 11 bis, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat écrit peut soit mentionner explicitement le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus, soit se référer aux régimes de travail à temps partiel insérés dans le règlement de travail et/ou à ceux fixés par les commissions paritaires ou au niveau de l'entreprise.

DEFINITION ET MODALITES D'APPLICATION DE L'HORAIRE VARIABLE

Article 3

Pour l'application de l'article 11 bis, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'horaire est variable lorsque le contrat de travail pour un travail à temps partiel fixe la durée hebdomadaire du travail sans spécifier d'avance les jours et/ou les heures de l'horaire de travail.

Dans ce cas, le travailleur doit être préalablement informé des prestations journalières de travail qu'il devra assurer.

La procédure d'information préalable sera fixée par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente.

A défaut d'une telle convention collective, le travailleur sera informé de son horaire au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

PRIORITE POUR L'OBTENTION D'UN EMPLOI A TEMPS PLEIN

Article 4

Le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, à sa demande, 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.

Le travailleur occupé à temps partiel intéressé par un emploi à temps plein en informe l'employeur ou son préposé qui a pour tâche de communiquer au travailleur concerné toute vacance d'un emploi à temps plein.

¹ Inséré par la convention collective de travail n° 35 bis du 9 février 2000 (article 1).

PRESTATIONS DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Article 5

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

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

Article 6

A défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, le dépassement de l'horaire résultant d'heures de travail prestées à la demande du travailleur peut donner lieu à une adaptation du contrat si le travailleur en a formulé la demande. Cette adaptation se fera en cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre. Les modalités d'adaptation seront déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

L'adaptation ne pourra, si le travailleur l'exige, se situer en dessous de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant ce trimestre.

Article 7

A défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, les heures complémentaires prestées à la demande de l'employeur ne pourront l'être qu'avec l'accord du travailleur.

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, les dispositions suivantes s'appliqueront :

Le travailleur intéressé bénéficiera à sa demande :

- a) soit de la révision du contrat selon les normes définies à l'article précédent ;
- b) soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20 % de l'horaire convenu.

Ce repos compensatoire doit être accordé endéans les treize semaines qui suivent le trimestre.

Les modalités d'octroi du repos compensatoire sont fixées par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé. A défaut d'un tel accord, le repos compensatoire doit être octroyé par tranche minimum d'une heure et ne peut dépasser par semaine 20 % de la durée hebdomadaire prévue dans le contrat.

Le calcul de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant les périodes de vacances sera établi par assimilation à celle des autres mois de la période trimestrielle, de manière à éviter que la période de vacances n'influence le calcul de la moyenne.

Article 8

Pour l'application des articles 6 et 7, on entend par trimestre, celui qui est pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Commentaire

La notion de "trimestre" en sécurité sociale se définit de deux manières différentes selon la périodicité des paiements : elle correspond soit au trimestre civil pour les travailleurs étant rémunérés au mois, soit à la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil, pour les travailleurs étant payés par périodes inférieures ou ne coïncidant pas au mois (cf. article 24 de l'arrêté royal du 28.11.1969 concernant la sécurité sociale).

REMUNERATION

Article 9

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

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

Article 10

Le travailleur occupé à temps partiel a droit à un revenu minimum mensuel moyen calculé au prorata de la durée de son travail dans l'entreprise et proportionnellement au revenu minimum mensuel moyen du travailleur occupé à temps plein, tel qu'il est déterminé par convention collective conclue au sein de la commission paritaire compétente, ou à son défaut, au sein du Conseil national du Travail.

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR - DUREE - REVISION ET DENONCIATION

Article 11

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les articles 1 à 4 entrent en vigueur à la date et selon les modalités prévues à l'article 8 de la loi du 18 juin 1981 insérant dans la législation du travail, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel.

Les articles 5 à 11 entrent en vigueur dix jours après la date de la publication au Moniteur belge de la loi du 18 juin 1981 précitée.

La présente convention peut être revue ou dénoncée moyennant un préavis de six mois, à la demande de la partie signataire la plus diligente.

Signé à Bruxelles, le vingt-sept février mil neuf cent quatre-vingt-un.

9.2.2000