

Vers des contrats de trois heures par semaine ?

Le temps partiel est plus souvent subi que choisi. Pour protéger les travailleurs.euses, la réglementation limite les possibilités de déroger au temps plein. Un garde-fou que le ministre Clarinval veut abattre.

Anne-Catherine Lacroix et Yves Martens (CSCE)

La logique de l'emploi de qualité est le temps plein. Le temps partiel est une dérogation à la norme du droit du travail qui figure actuellement dans un cadre permettant d'éviter certains abus, de garantir des droits aux travailleurs et de les protéger contre la flexibilité à outrance. Un avant-projet de loi du ministre de l'Emploi David Clarinval (MR), approuvé en seconde lecture par le conseil des ministres du 12 décembre 2025, entend, parmi d'autres mesures, mettre fin à l'obligation minimale du tiers-temps dans le régime du travail à temps partiel, régie par l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. À l'heure d'aujourd'hui, cet article stipule qu'un travail à temps partiel ne peut être inférieur à un tiers du temps plein en vigueur dans l'entreprise mais que des dérogations peuvent être prises, soit par arrêté royal, soit par convention collective de travail. Ce que propose le ministre est tout simplement de supprimer cette obligation de durée hebdomadaire minimale pour ne garder qu'une obligation d'engager pour un minimum d'un bloc de trois heures par semaine. Dans les faits, les dérogations au tiers-temps sont déjà nombreuses (et même trop nombreuses au goût de beaucoup de défenseurs des travailleurs). Mais faire sauter totalement toutes les démarches inhérentes à ces dérogations constituerait un grave recul de la protection des tra-

vailleurs en faisant de l'exception la règle. Il y a de quoi s'inquiéter, à la lecture des avis du Conseil d'État (CE) et du Conseil national du travail (CNT), des conséquences qu'une telle mesure pourrait avoir sur les conditions de travail des salariés, leur protection sociale et les perspectives futures d'emploi des personnes sans emploi.



Si la coalition Arizona concrétise ses attaques contre le droit du travail, ce sera un véritable catalogue des horreurs...

PHOTO : STÉPHANE LAMBERTZ (CSCE).

Une suppression équilibrée ?

Le Conseil d'État, dans son avis (78.106/1/V) donné le 19 septembre, rappelle utilement que cette disposition peut notamment affecter les allocations sociales et qu'il serait essentiel de s'assurer de ses effets dans ce domaine. Il vise principalement l'assurance chômage, dont la réforme est en marche et dont les nouvelles règles entreront pleinement en vigueur en mars 2026. Une telle disposition pourrait purement et simplement mener à l'appauvrissement des travailleuses et travailleurs à temps partiel les plus précaires. Le ministre de l'Emploi, qui a également l'assurance chômage dans ses attributions, rappelons-le, a décidé que tout emploi débuté à partir du 1er mars 2026 et qui n'atteindra pas le tiers-temps, ne permettra plus l'octroi du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. (*Lire l'encadré p. 65.*) Fait plus étonnant, il justifie cette décision en matière de chômage par son projet de suppression de la limite inférieure du tiers-temps dans le champ du droit du travail. On peut en effet lire dans

**Une mesure dont le ministre fait
porter le poids sur les épaules
des demandeurs d'emploi**

les commentaires du projet de loi-programme réformant le chômage que cette disposition est prise « afin d'inciter travailleurs et employeurs à continuer à conclure des contrats de travail à temps partiel contenant un nombre suffisant d'heures de travail pour équilibrer la suppression de l'obligation d'une durée minimale de travail hebdomadaire ». Autrement dit, il y a plusieurs mois, le ministre a pris une mesure en matière de chômage afin, dit-il, d'équilibrer une mesure qu'il comptait ultérieurement prendre dans le champ du travail ! Et cela, sans aucune étude d'impact sur la protection sociale des travailleurs à temps partiel qui, s'ils acceptent un tel emploi à partir de mars 2026, devront vivre en dessous des minimas sociaux sans perspective de complément de chômage. Certes on pourra nous opposer qu'ils ne seront, sauf situations exceptionnelles, pas obligés d'accepter un tel emploi mais encore doivent-ils le savoir ! (*Lire l'encadré ci-dessous.*) L'on nous objectera peut-être aussi que ces personnes pourraient frapper à la porte du CPAS. Outre que cela ferait basculer la charge financière du chômage sur les communes, comme cela sera déjà le cas, dès janvier 2026, avec les milliers d'exclus des allocations d'insertion et de chômage, les règles encadrant au CPAS l'exonération socioprofessionnelle différent de celles de l'allocation de garantie de revenus (AGR). (*Lire l'encadré p. 66.*)

Au moins trois mille personnes

En mars 2025, le service Statistiques de l'ONEm fournissait les chiffres du nombre de travailleur.euse.s à temps partiel percevant une allocation de garantie de revenus. Sur un total de 26.258 bénéficiaires, 3.309 percevaient une AGR en complément du salaire d'un emploi de moins d'un tiers-temps, soit 12,6 % de l'ensemble des personnes. Si le complément de ces personnes sera maintenu car leur emploi a débuté avant le 1er mars 2026 (et tant qu'elles n'ont pas atteint leur date de fin de droit au chômage), il n'en sera pas de même de celles et ceux qui accepteront un tel emploi à partir de cette date. Il est bien sûr impossible d'estimer combien d'offres d'emploi de moins d'un tiers-temps seront disponibles au printemps prochain et dans les mois et années qui suivent, mais il est en tout cas évident qu'elles ne seront pas en nombre moins important qu'aujourd'hui puisque la majorité Arizona a décidé de faire sauter les verrous administratifs actuellement applicables pour déroger au tiers-temps. Quant aux personnes qui accepteraient ↗

□ □ □

QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DES DROITS ?

Le statut spécifique de travailleur.euse à temps partiel avec maintien des droits dans l'assurance chômage concerne plusieurs situations, dont la principale concerne la reprise d'un emploi à temps partiel alors que l'on percevait une allocation basée sur un droit au chômage à temps plein. Ce dispositif permet de maintenir le droit à l'ancienne allocation à temps plein au cas où l'emploi à temps partiel venait à être perdu. Sous conditions, ce statut permet également de percevoir un complément de l'ONEm (appelé « allocation de garantie de revenus », AGR en abrégé) en plus du salaire à temps partiel, afin de percevoir un revenu final au minimum égal et en général supérieur à l'ancienne allocation temps plein perçue. L'idée, *in fine*, est d'être encouragé financièrement à accepter une reprise de travail à temps partiel après l'ouverture d'un droit au chômage dans un régime à temps plein.

Le revenu total (salaire + AGR) est au moins égal à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel ne dépasse pas un tiers-temps et est supérieur à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel dépasse un tiers-temps. Plus l'horaire de travail est élevé (avec un maximum de 4/5ème d'un horaire de travail à temps plein), plus la différence est importante. Pour avoir droit à l'AGR, la rémunération mensuelle brute normale moyenne doit être inférieure à 2.111,89 euros.

Des chômeurs risquent d'accepter ce type d'emploi sans en mesurer les conséquences

□ □ □

EMPLOI CONVENABLE OU NON ?

La notion d'emploi convenable a été régulièrement détricotée depuis quinze ans. (1) La réglementation chômage liste toutefois encore une série de critères permettant de conclure au caractère convenable ou non convenable d'un emploi. Parmi ces critères, deux sont à retenir ici. Premièrement, le fait qu'un emploi à temps partiel ne rend pas l'emploi non convenable (article 22 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991). On serait dès lors tenté de penser qu'un emploi de moins d'un tiers-temps doit être accepté même s'il ne s'accompagne pas du statut du maintien des droits et de l'allocation de garantie de revenus qui l'accompagne. Ce n'est pas le cas car l'article 26 du même arrêté stipule qu'un emploi qui a pour conséquence un salaire net inférieur au montant de l'allocation nette perçue peut être refusé en raison de son caractère non convenable. Une exception à cette règle sera cependant instaurée dès mars 2026 pour les six premiers

mois de chômage : durant cette période un emploi non convenable sera celui qui ne garantit pas un revenu net au moins égal à 90% de l'indemnité nette de chômage. Dans une grande majorité de situations, un emploi de moins d'un tiers temps pourra donc être refusé ou abandonné car apportant des revenus inférieurs à l'allocation nette. *A priori*, et à partir de mars 2026, les seules personnes qui pourraient être contraintes d'accepter un temps partiel de moins d'un tiers temps seront les personnes indemnisées par des demi-allocations de chômage (suite à un temps partiel) et qui, durant les 6 premiers mois de chômage, se verraient proposer un emploi de moins d'un tiers temps dont la rémunération nette serait de maximum 10% inférieure au montant net de leurs demi-allocations de chômage.

(1) Martens Y., « L'emploi convenable de moins en moins convenable », *Ensemble !* n°110, juillet 2023, p. 46.

⇒ un tel emploi, l'expérience nous permet de dire que bon nombre risquent de le faire sans en mesurer les conséquences financières et ce, par manque d'informations sur ce sujet. Pourquoi diable prendre dès lors une telle mesure qui fragilisera encore plus les travailleurs, potentiellement voués pour certains à cumuler des contrats de trois heures chez plusieurs employeurs ?

La satisfaction des organisations patronales

Sans surprise, la réponse est à chercher du côté des organisations patronales qui ne tarissent pas d'éloges sur les mesures proposées par l'Arizona quand il s'agit de « moderniser » le droit du travail. Sur cette proposition précisément, les organisations patronales « estiment que la suppression de cette durée minimale hebdomadaire constitue une mesure positive dans un contexte évolutif où les besoins respectifs (des employeurs et des travailleurs) de régimes de travail adaptés aux besoins de production ou aux cycles de fonctionnement des entreprises et aux besoins personnels des travailleurs, vont croissant ». (1) Le marché de l'emploi est flexible, devrait donc l'être encore plus, pour le bien des entreprises.... et, soi-disant, des travailleurs. Or jamais une telle mesure ne pourra répondre aux besoins des travailleurs. S'il s'agit de leur permettre, à côté d'un emploi

□ □ □

L'EXONÉRATION SOCIOPROFESSIONNELLE (ISP)

Les revenus professionnels d'un bénéficiaire du revenu d'intégration (RI) qui commence un travail sont pris en compte par le CPAS pour le calcul du montant auquel il a droit, mais pas complètement. Il peut bénéficier d'une exonération (ou immunisation) d'une partie de ses revenus à concurrence de 309,48 euros par mois (index au 1er février 2025). Cette exonération, réglée par l'article 35 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002, ne fonctionne pas de la même façon que l'AGR, ce qui va poser des problèmes aux chômeurs exclus. Primo parce que la personne bénéficiaire du RI n'a droit à l'exonération que si elle commence à travailler après qu'elle a été admise au bénéfice du RI. En conséquence, si elle travaille déjà au moment de son admission, l'entièreté de ses revenus professionnels sont déduits. Donc, dans le cadre de la

réforme du chômage qui limite le chômage à maximum deux années et qui ne permet de le prolonger qu'en cas d'emploi d'au moins mi-temps (le chômeur garde alors son droit à l'AGR), les personnes qui occupent un emploi de moins d'un mi-temps vont se retrouver exclues du complément chômage. Et pour avoir droit à l'exonération prévue en aide sociale, elles devraient alors arrêter leur travail, ouvrir ensuite un droit au RI et puis pourraient (re)« commencer » à travailler (sic). Pour une réforme censée rapprocher de l'emploi, c'est ubuesque. Secundo car la durée totale de l'exonération est limitée à trois ans. Il s'agit d'un « crédit » de 3 ans qui peut être utilisé pendant une période de six ans à dater du début de la première activité professionnelle. Au-delà de cette période de trois ans, les revenus professionnels seront entièrement déduits du RI.

**Les organisations patronales
applaudissent
une mesure « positive »**

□ □ □

DERNIÈRE LIGNE DROITE POUR UN PRÉAVIS PLAFONNÉ À 52 SEMAINES ?

Le conseil des ministres du 12 décembre 2025 a approuvé, en deuxième lecture, l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses. Parmi ces dernières et dans le cadre de l'accord du gouvernement visant à « moderniser » le droit du travail, on retrouve l'instauration d'une durée maximale du préavis en cas de licenciement. Initialement, l'avant-projet de loi (dans sa version de juin 2025) instaurait une limitation du préavis même pour les contrats en cours. Le Conseil d'Etat (CE) a cependant rappelé que cette mesure entraînerait « un recul par rapport au niveau de protection existant du droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables garanti par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution. En effet, ce droit, combiné avec l'article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne révisée, comprend aussi le droit à un délai de préavis raisonnable » (avis 78.106/1/V du 19 septembre 2025). Le CE a cependant estimé que ce recul pouvait trouver une justification

raisonnable dans l'objectif de limiter les coûts de licenciement pour les entreprises belges et que, dans la mesure où le délai de préavis était toujours valorisé selon l'ancienneté, cette mesure ne portait pas atteinte de manière disproportionnée à l'obligation de *standstill* contenue dans l'article 23 de la Constitution. L'avant-projet a donc été adapté afin que la mesure ne concerne pas les contrats en cours. Concrètement, en cas d'adoption du texte par la chambre des représentants, les délais de préavis seront dès lors plafonnés à 52 semaines en cas de licenciement et ce, à partir de 17 ans d'ancienneté et pour tout contrat débuté à partir du 1er janvier 2026 (une mesure qui ne serait donc concrète qu'en... 2042). A titre d'exemple, un travailleur qui a aujourd'hui 30 ans d'ancienneté dans une entreprise, a droit à un préavis de 72 semaines s'il est licencié. Avec cette mesure et pour les contrats futurs, le préavis serait de 52 semaines, soit 20 semaines de moins...

□ □ □

TOUJOURS PLUS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES EXONÉRÉES DE RETENUES

Le conseil des ministres du 5 décembre dernier a approuvé un avant-projet de loi étendant le régime actuel des heures supplémentaires volontaires à partir du 1er avril 2026. Cet avant-projet de loi est maintenant transmis pour avis au Conseil d'Etat. A l'heure actuelle, l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 relative au travail permet aux travailleurs de prester 100 heures supplémentaires volontaires par année civile. Cette limite peut être portée à 360 heures par convention collective de travail. Le gouvernement souhaite modifier cet article en permettant l'instauration généralisée d'un système de 360 heures supplémentaires volontaires qui peuvent être prestées par les

travailleurs, sans motif, sans repos compensatoire et ce, dans tous les secteurs de travail. Le projet prévoit également qu'aucune rémunération supplémentaire ne sera versée pour 240 heures de ces 360 heures. Afin de justifier une mesure qui va à l'encontre du droit à une rémunération équitable prévu par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, le gouvernement entend exonérer ces 240 heures de cotisations sociales et de retenues fiscales, permettant aux travailleurs de percevoir un salaire net égal au salaire brut. Dans le secteur Horeca, l'avant-projet de loi prévoit une exception afin de faire monter le plafond à 450 heures, dont 360 heures sans retenues sociales et fiscales.

indemnisé. Celui-ci pourra donc refuser ce type d'emploi qui ne lui rapporterait rien. La mesure éloignera donc des chômeurs du marché de l'emploi duquel le ministre dit vouloir les rapprocher.

En revanche, des contrats aux horaires de plus en plus bas pourraient « intéresser » des travailleurs à temps partiel et des pensionnés afin de leur permettre d'arrondir leurs fins de mois. Comme les flexi-jobs, cette mesure participe à moins de travail pour les chômeurs mais à plus de travail pour les personnes déjà à l'emploi ou pour celles qui devraient pouvoir jouir d'un repos bien mérité. Le gouvernement semble d'ailleurs avoir trouvé une parade afin de permettre aux pensionnés de vivre un peu moins mal financièrement : ne pas augmenter les pensions mais les faire travailler, de manière flexible, dans des mini-contrats. Une catégorie de sans-emploi qui risquent fort de n'avoir d'autre choix que

à temps plein ou à mi-temps par exemple, d'exercer quelques heures en plus pour « arrondir leurs fins de mois », il n'y a pas de raison que cela se fasse au détriment des droits de base de la personne elle-même ni des autres travailleurs. Là où il est nécessaire d'augmenter le salaire minimum, d'améliorer les conditions de travail, de mettre en place ou de renforcer des mesures structurelles et non appauvrissantes pour prendre soin de ses enfants ou de ses proches, les organisations patronales voient une mesure allant, selon elles, dans le sens d'une meilleure prise en compte des besoins des travailleurs.

Fait plus interpellant encore, les fédérations d'employeurs estiment également explicitement que cette mesure est « positive car elle est susceptible de permettre des régimes de travail plus adaptés pour des personnes pensionnées dont le volume de prestations est conditionné par les plafonds de revenus autorisés ». L'objectif est alors de permettre, pour « le bien des personnes pensionnées », d'arrondir également leurs fins de mois avec des contrats à horaire minime ? N'y a-t-il pas lieu plutôt de s'interroger sur le fait que des pensionnés aient besoin de continuer à travailler après leur carrière



Les mesures comprennent souvent des exonérations d'impôts et/ou de cotisations sociales, catastrophiques pour les services publics et la Sécurité sociale.

PHOTO : STÉPHANE LAMBERTZ (CSCE).

comme en témoigne également le succès phénoménal des flexi-jobs auprès de cette population ? (Lire l'article p. 60.)

Pas ou peu pour les chômeurs

L'accord du gouvernement était clair : plus de monde au travail (et plus longtemps cela va sans dire). Ce type de mesure n'est pourtant pas nécessairement de nature à mettre plus de monde au travail puisque, par exemple, dans la très grande majorité des cas, un emploi de moins d'un tiers-temps sera non convenable pour un chômeur

d'accepter ces boulots ultra précaires sont bien sûr les exclus du chômage. La question se pose aussi de savoir si les CPAS ne risquent pas de pousser leurs bénéficiaires à accepter ce type de travail, même s'ils pourraient être rebutés par les démarches administratives que cela impliquerait. Pas de doute en tout cas, les différentes mesures voulues par le ministre Clarinval forment un ensemble cohérent destiné non à favoriser l'emploi mais à le précariser à l'extrême... □

(1) Avis n°2462 du CNT, 2 octobre 2025.