

LES TACHES FAMILIALES = PAS UN VRAI TRAVAIL ?

LA VULNERABILITE DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE¹

PAR | LISA CASTEILEIN

Coordinatrice, Centre d'avis et de connaissance sécurité sociale, CGSLB

INTRODUCTION

« Damned if you do, damned if you don't ». ² Cette expression anglaise exprime parfaitement le dilemme auquel sont confrontés les travailleurs qui travaillent à temps partiel ou souhaitent travailler à temps partiel pour assumer des tâches familiales, et est intimement liée au fonctionnement de notre sécurité sociale.

Au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs³ a constitué la base de notre sécurité sociale, visant à assurer une protection individuelle et collective efficace contre la perte de revenus en cas de risque social.

Plus de 75 ans après la création du système obligatoire, notre sécurité sociale est devenue, notamment en raison de son imbrication intense avec notre système social, économique et démographique⁴, un ensemble complexe de systèmes, avec toute une série de conditions, d'exceptions et de règles. Toutefois, les principes – notamment les principes d'assurance et de solidarité – sur lesquels repose notre sécurité sociale sont restés inchangés.

Il est important de souligner que les fondements de notre sécurité sociale ont été posés à une époque où les structures familiales étaient stables et où le modèle du travailleur unique était la règle⁵. L'émancipation des femmes a fait évoluer notre société vers le modèle à deux revenus⁶. Cette évolution a entraîné l'apparition de nouveaux risques

(1) Cet article a été rédigé sur la base de la thèse du même nom de l'auteur, qui a obtenu le premier prix du RBSS-BTSZ Student Award de la thèse de maîtrise en 2021.

(2) De Moortel, D., *Vrouwen in deeltijdwerk: dwang of keuze? Damned if you do, damned if you don't*, Denktank Minerva, 2018, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2018/2/28/vrouwen-in-deeltijdwerk-dwang-of-keuze>.

(3) Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, MB 30 décembre 1944.

(4) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 391, Louvain, Acco, 2016 (ci-dessous : Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*).

(5) Cantillon, B., *De verzadigde sociale zekerheid: de blokkades in de Belgische route*, in Cantillon, B. (éd.), *De welvaartsstaat in de kering*, (217) 224, Kapellen, Pelckmans, 1999.

(6) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 252.

sociaux, tels que la combinaison difficile de la vie professionnelle et de la vie de famille et le risque de pauvreté chez les personnes isolées⁷.

Afin de concilier vie professionnelle et vie de famille, nos réglementations actuelles en matière de sécurité sociale prévoient plusieurs mécanismes permettant de réduire ou de suspendre temporairement les prestations professionnelles individuelles, telles que le crédit-temps et le congé thématique⁸. Il n'est donc pas surprenant que, au niveau de l'emploi total, la Belgique présente une proportion plus élevée de travailleurs à temps partiel par rapport à la moyenne européenne⁹.

Toutefois, l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail s'est accompagnée et s'accompagne encore d'une augmentation de l'emploi à temps partiel. A cet égard, ce n'est un secret pour personne que les femmes choisissent souvent de travailler à temps partiel afin de pouvoir trouver le difficile équilibre entre travail et famille¹⁰. Les femmes sont les plus représentées parmi les travailleurs à temps partiel.

Aujourd'hui, l'ancienne femme ou l'ancien homme au foyer travaille souvent à temps partiel et combine les tâches familiales non rémunérées avec un travail rémunéré. Pourtant, la forme standard d'emploi, tant en droit de la sécurité sociale qu'en droit du travail, est demeurée identique au modèle à un seul salaire : un emploi à temps plein et à durée indéterminée.

En termes de sécurité sociale, le travail à temps partiel comporte des risques. En effet, le principe d'assurance exige un travail rémunéré, car, en principe, seul le travail rémunéré est ponctionné des cotisations de sécurité sociale, qui permettent d'accumuler des droits de sécurité sociale. Les travailleurs à temps partiel sont, en raison de l'accumulation individuelle des droits, vulnérables lorsque les structures familiales changent, par exemple à la suite d'un divorce¹¹. Toutefois, le choix de travailler à temps partiel est souvent un choix conjoint¹² et les tâches familiales non rémunérées contribuent indirectement à la société ainsi qu'à l'économie, puisque le partenaire ou les enfants peuvent (plus tard) participer économiquement (davantage) au marché du travail¹³.

Cet article se fonde sur les principales constatations et conclusions du mémoire de master du même nom : « Tâches familiales = pas un vrai travail ? La vulnérabilité des travailleurs à temps partiel dans la sécurité sociale ». Le mémoire de master se penche sur les conséquences en termes de sécurité sociale du travail à temps partiel dans le secteur privé et a tenté de répondre à la question de savoir s'il serait souhaitable de tenir compte des tâches familiales non rémunérées lors de la détermination des prestations

(7) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 46 et 47.

(8) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 430.

(9) Nauter, M. et Piton, C., *An analysis of non-standard forms of employment in Belgium*, 11, mai 2019, https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019_h5.pdf.

(10) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 266-267.

(11) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 508.

(12) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 411.

(13) De Vos, M. et Ghiotto, S., *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*, 67, Gand, SKRIBIS, 2017.

d'invalidité, des allocations de chômage et des pensions. Des groupes spéciaux de travailleurs tels que les travailleurs intérimaires, les travailleurs occasionnels ou les travailleurs employés avec des titres-services ont été exclus. Ce mémoire de master a été rédigé sur la base d'une étude documentaire classique.

Par commodité, la structure de l'article se conforme largement à celle du mémoire de master. La première partie aborde brièvement le concept de travail à temps partiel et les différents mécanismes dont dispose un individu pour interrompre totalement ou partiellement ses prestations de travail. La deuxième partie traite de l'impact du travail à temps partiel sur les conditions de stage d'attente et le montant des indemnités d'incapacité de travail, des allocations de chômage et des pensions. La troisième partie est consacrée aux tâches familiales non rémunérées. Les différences et similitudes entre le travail non rémunéré et le travail rémunéré sont abordées, ainsi que la manière dont le travail non rémunéré est et peut être valorisé indirectement ou non. La dernière partie propose une conclusion.

1. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

En chiffres absolus, 1.133.000 travailleurs travaillaient à temps partiel en 2019. Le nombre total de personnes actives en Belgique s'élève à 4.144 000. 77,8 % du nombre total de travailleurs à temps partiel sont des femmes¹⁴.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la raison pour laquelle les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Ainsi, les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes existent toujours ; au niveau familial, il est souvent financièrement plus avantageux pour les femmes de réduire leur temps de travail et l'emploi à temps partiel est plus fréquent dans les secteurs dits « féminins ». Par exemple, le travail à temps partiel semble être le plus courant dans les secteurs de l'hôtellerie, des activités pour la santé humaines et des services sociaux. Plus de la moitié des travailleurs de ces secteurs y travaillent à temps partiel¹⁵.

Les analyses économiques démontrent que le niveau d'instruction est un des indicateurs les plus importants pour déterminer la probabilité d'un futur emploi à temps partiel. Plus le niveau d'éducation est élevé, plus la probabilité qu'une personne travaille à temps partiel est faible. Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer cette relation ; par exemple, il est probable qu'un travailleur hautement qualifié subira une perte de revenu plus importante en cas de réduction des heures de travail, et l'organisation du travail à temps partiel est plus difficile dans certaines fonctions élevées¹⁶.

Dans la plupart des cas, les travailleurs mêmes choisissent de travailler à temps partiel, par exemple pour pouvoir s'occuper de leurs enfants. Seuls 2 % des salariés ont travaillé

(14) Statbel, *Enquête sur les forces de travail 2019*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>.

(15) Statbel, *43,6 % des femmes salariées travaillent à temps partiel*, 25 mars 2020, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/436-des-femmes-salaries-travaillent-temps-partiel>.

(16) Cowie, L., 10 jobs waar deeltijds werken niet wordt aangeraden, *Het Laatste Nieuws*, 19 août 2016, <https://www.hln.be/jobs/10-jobs-waar-deeltijds-werken-niet-wordt-aangeraden-a4099bae/?show=react>.

à temps partiel sur une base involontaire en 2017. Ce pourcentage est sensiblement inférieur à la moyenne européenne de 5 %¹⁷.

1.1. QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ?

Ce n'est que dans les années 1980 qu'un régime juridique instituant le travail à temps partiel a été introduit dans le droit belge¹⁸. En effet, le travail à temps partiel a été de plus en plus utilisé après la crise pétrolière afin de mieux redistribuer la main-d'œuvre¹⁹. Notons que la Belgique a également utilisé cette approche lors des crises bancaires²⁰ et du coronavirus²¹.

Notre réglementation définit le travailleur à temps partiel comme « un travailleur (...) dont la durée du travail normale, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période de travail allant jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable »²².

La définition est donc très large, ce qui signifie qu'un travailleur est dit à temps partiel si ses heures de travail sur une base quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle sont inférieures à celles d'un travailleur comparable à temps plein.

1.2. MECANISMES PERMETTANT DE REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL INDIVIDUEL

Jusqu'à ce jour, il n'existe en Belgique aucun droit général et contraignant au travail à temps partiel. Cependant, des dispositions européennes et internationales prévoient un tel droit. Ces dispositions n'ont toutefois pas été formulées de manière contraignante à l'égard des différents Etats²³.

Quand on réfléchit aux différentes possibilités d'un salarié pour réduire ou interrompre temporairement ses prestations de travail individuelles afin de se consacrer à des tâches familiales non rémunérées, on pense souvent immédiatement au contrat de travail ordinaire à temps partiel. Il s'agit d'un moyen permettant de réduire le volume de travail et donc, de libérer plus de temps pour d'autres activités.

(17) Nautet, M. et Piton, C., *An analysis of non-standard forms of employment in Belgium*, 12-14, mai 2019, https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecoreview2019_h5.pdf.

(18) De Groof, S., *Deeltijdwerk*, in Hendrickx, F. et Engels, C. (éds.), *Arbeidsrecht*, I, (321) 323, Bruges, Die Keure, 2020 ; CCT n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, *MB* 6 octobre 1981 ; loi du 23 juin 1981 insérant certaines dispositions relatives au travail à temps partiel dans la législation sur le travail, *MB* 1er septembre 1981 (modifiée par la Loi-programme du 22 décembre 1989, *MB* 30 décembre 1989).

(19) Statbel, *Tendances sur le marché du travail belge : publication avec séries temporelles (1983-2021)*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>.

(20) De Spiegelaere, S., *De kortere werkweek komt er: de vraag is enkel hoe*, 1-2, Denktank Minerva, 2020, https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc6531/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10_De-Spiegelaere_Kortere_werkweek.pdf.

(21) Songez au congé parental institué durant la crise du coronavirus, au crédit-temps coronavirus et aux emplois de fin de carrière coronavirus.

(22) Art. 2, 2° de la Loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination, *MB* 13 mars 2002.

(23) De Groof, S., *Deeltijdwerk*, in Hendrickx, F. et Engels, C. (éds.), *Arbeidsrecht*, I, (321) 349, Bruges, Die Keure, 2020.

Comme souligné dans l'introduction, plusieurs mécanismes ont été introduits dans notre réglementation relative à la sécurité sociale afin de suspendre totalement ou partiellement les prestations de travail, et ce, à la suite de l'évolution vers l'ère du double emploi engendrant un équilibre plus difficile entre travail et famille. Songeons, par exemple, aux congés thématiques, au crédit-temps, au congé familial, au congé pour soins d'accueil, au congé d'adoption et au congé parental d'accueil, au congé de naissance, ... Les conditions et modalités d'application des différents mécanismes sont abordées assez largement dans la première partie du mémoire de master et n'ont pas été reprises dans cet article.

Si de nombreux mécanismes ont été prévus pour concilier vie professionnelle et vie de famille, force est de constater qu'ils sont limités, tant au niveau de la situation d'application que de la forme, de la durée et des allocations. Les différentes conditions, la forme limitée du congé et le montant des allocations impliquent que de nombreux travailleurs ne veulent pas ou ne peuvent pas les utiliser.

Ainsi, une personne qui n'est pas liée par un contrat de travail ne peut prétendre à un crédit-temps ou à un congé thématique. Le congé parental et le crédit-temps exigent également une durée d'emploi suffisante auprès d'un employeur. Ce qui, en soi, n'est pas un problème pour les femmes hautement qualifiées, mais bien pour les femmes peu qualifiées. En effet, la participation au marché du travail des femmes peu qualifiées est nettement inférieure à celle des hommes et des femmes plus qualifiées²⁴.

De plus, la possibilité de prendre un crédit-temps ou un congé thématique est limitée pour les personnes seules²⁵ et les familles à faible revenu en raison des allocations d'interruption modestes et de la perte d'une partie du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, des titres-repas, etc. Ce n'est pas pour rien que le crédit-temps est parfois appelé « crédit de luxe »²⁶. Cela résulte de l'évolution vers l'ère du double emploi, ce qui signifie que la sécurité des moyens de subsistance ne présuppose plus un revenu, mais un double revenu. L'exécution de tâches familiales non rémunérées ne concerne donc, en principe, que les familles dont le seul revenu du travail est nettement supérieur à la moyenne²⁷.

Enfin, il convient d'attirer l'attention sur le fait que le crédit-temps avec motif et les congés thématiques sont limités dans le temps. Ils ne peuvent donc être utilisés indéfiniment. Je voudrais ici faire référence au reportage télévisé de Pano « Wachten op zorg », dans lequel les parents et les aidants proches ont tiré la sonnette d'alarme. Le reportage montre de manière assez poignante comment les parents et les aidants d'une personne handicapée sont condamnés à une vie entière de soins. Toutefois, un

(24) Statbel, *Enquête sur les forces de travail 2019*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>.

(25) ONEM, *Parents isolés dans le système de chômage et dans les régimes d'interruption de travail*, 26, octobre, 2020, https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009_Studie Eenoudergezinnen_FR.pdf.

(26) De Vooght, I., Tijdskrediet is voor velen inderdaad een luxekrediet, *Femina*, 12 septembre 2014, <https://www.femina.be/nl/blog/artikel/tijdskrediet-is-voor-velen-inderdaad-een-luxekrediet>.

(27) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 302.

droit à un budget centré sur la personne existe en Flandre depuis 2017, mais les délais d'attente pour réclamer ce budget peuvent atteindre 20 ans²⁸. En 2020, il est enfin devenu possible de prendre un congé pour aidants proches²⁹, mais la durée de ce congé est très limitée. Après avoir examiné le rapport, on peut conclure que l'introduction du congé pour aidants proches n'est qu'une goutte d'eau dans l'océan.

En ce qui concerne les autres mécanismes, tels que le congé d'adoption, d'accueil et de naissance, prévus afin de faire face à un équilibre difficile entre vie professionnelle et vie privée, il convient de noter que leur utilisation est facultative. En outre, l'allocation est limitée à un pourcentage d'un salaire brut plafonné, aucune allocation minimale n'est prévue et le droit aux prestations doit être ouvert par le respect d'un stage d'attente.

Le gouvernement semble conscient de ces limites et de ces obstacles. Ainsi, la proposition du gouvernement dans le cadre de Liaison au bien-être 2021-2022 comprenait une augmentation des allocations d'interruption pour les congés thématiques pour les parents isolés³⁰ et l'accord de coalition mentionne que, dans le cadre d'une révision des systèmes de congés, un accent spécifique devrait être mis sur les motifs de soins et la combinaison travail et famille³¹. La même conclusion peut être tirée en ce qui concerne les membres du Parlement. Ainsi, un grand nombre de propositions législatives ont été déposées au cours de ces dernières années afin d'introduire des formes supplémentaires d'interruption de carrière³², d'étendre les formes existantes d'interruption de carrière³³ et d'encourager ou d'inciter davantage certains congés³⁴.

2. L'IMPACT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SUR LES REVENUS DE REMPLACEMENT

Avant d'aborder l'impact du travail à temps partiel sur les revenus de remplacement, il convient de noter que, bien que les travailleurs à temps partiel ne doivent pas être traités de manière moins favorable que les travailleurs comparables à temps plein

(28) VRT, *Pano, Wachten op zorg*, 23 septembre 2020, <https://www.vrt.be/vrtnu/a-z/pano/2020/pano-s2020a8/>.

(29) AR du 16 juin 2020 portant exécution de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche et à l'octroi de droits sociaux à l'aidant proche, *MB* 25 juin 2020.

(30) Conseil national du travail (CNT) et Conseil central de l'économie (CCE), *Avis Liaison au bien-être 2021-2022*, n° 2213, 18, 19 avril 2021, <https://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2213.pdf>.

(31) Magnette, P. et De Croo, A., *Verslag van de Formateurs*, 32, 30 septembre 2020, <https://www.demorgen.be/redactie/2020/verslagformateurs.pdf>.

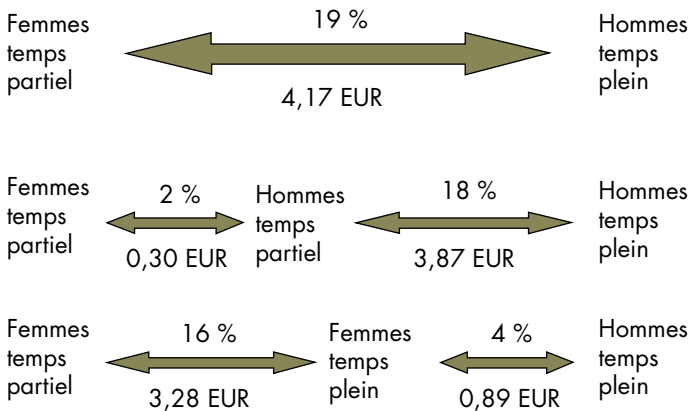
(32) Par exemple, la proposition de loi introduisant une possibilité de crédit-temps pour des raisons de santé, *Doc. Parl. Chambre* 2019-20, n° 55-0784/1 ; la proposition de loi modifiant la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pour ce qui concerne l'introduction d'un crédit-temps avec des soins motivés pour les petits-enfants., *Doc. parl. Chambre* 2019-20, n° 55-1558/1 ; Proposition de loi visant à instituer un crédit-temps pour les femmes enceintes, *Doc. Parl. Chambre* 2019-20, n° 55-1581.

(33) Par exemple, la proposition de loi visant à promouvoir la mobilité des travailleurs en assouplissant les conditions d'ancienneté en matière de crédit-temps et de congé parental, *Doc. Parl. Chambre* 2019-20, n° 55-0190/1 ; proposition de loi assouplissant les conditions du congé parental en portant la limite d'âge applicable à l'enfant de 12 à 15 ans, *Doc. Parl. Chambre* 2019-20, n° 55-0812/1.

(34) Par exemple, proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail afin de rendre obligatoire le congé de naissance, *Doc. Parl. Chambre* 2015-16, n° 54-1833/1 ; proposition de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin de rendre obligatoire le congé de paternité, *Doc. Parl. Chambre* 2019-20, n° 55-0051/1.

en termes de conditions d'emploi³⁵, il convient de constater, dans la pratique, que le niveau de salaire des travailleurs à temps partiel est souvent inférieur à celui des travailleurs à temps plein. La figure ci-dessous peut illustrer ce propos. Elle nous montre les différences salariales en termes de salaire horaire brut et l'écart salarial entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel employés dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur des soins de santé et le secteur socioculturel.

FIGURE 1 : ECARTS SALARIAUX MOYENS EN SALAIRES HORAIRES BRUTS EN 2018³⁶



Le rapport sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes constate que l'écart salarial entre les femmes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein se creuse. En 2014, par exemple, cet écart salarial s'élevait à 17 %, alors qu'il était passé à 19 % en 2018³⁷.

Outre le fait de travailler ou non à temps plein, le montant du salaire brut dépend également du secteur et de l'entreprise de l'emploi. Je recommande au lecteur de cet article de jeter un coup d'œil aux barèmes salariaux des différentes commissions paritaires afin de se faire une idée des différents salaires barémiques. Ils sont parfois étonnamment bas. Toutefois, les chiffres démontrent que le salaire brut moyen d'un travailleur à temps plein s'élevait à 3.627 EUR par mois en 2018. Le salaire brut médian était de 3.361 EUR par mois.

(35) Art. 4 de la Loi du 5 mars 2002 sur le principe de non-discrimination, MB 13 mars 2002.

(36) Van Hove, H. et De Vos, D., *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021*, 30, <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20Ecart%20salarial%202021.pdf>.

(37) Van Hove, H. et De Vos, D., *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021*, 29, <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20Ecart%20salarial%202021.pdf>.

Un article de Statbel, publié le 8 septembre 2020, met ces salaires bruts en perspective et nous propose un bel aperçu des salaires avec un focus sur les professions essentielles pendant la pandémie de coronavirus. Rappelons qu'il a été précédemment souligné que les emplois à temps partiel sont plus fréquents dans les secteurs dits « féminins ». Un aperçu de certaines professions typiquement féminines et de leur position par rapport au salaire brut mensuel moyen dans le secteur privé, est fourni ci-dessous sur la base de l'enquête de Statbel. Les salaires bruts mensuels moyens sont généralement inférieurs au salaire brut moyen belge.

TABEAU 1 : APERÇU DU SALAIRE MENSUEL BRUT MOYEN A TEMPS PLEIN DANS QUELQUES PROFESSIONS TYPIQUEMENT FEMINIQUES ET POURCENTAGE CORRESPONDANT PAR RAPPORT AUX SALAIRES BRUTS MOYENS EN BELGIQUE³⁸

	Salaire mensuel brut moyen	% du salaire brut moyen en Belgique
Personnel soignant dans les soins de santé	2.549 EUR	70 %
Personnel soignant dans les crèches, les garderies et autres établissements similaires	2.317 EUR	64 %
Personnel infirmier	3.662 EUR	101 %
Vendeur dans un supermarché ou dans un magasin d'alimentation	2.480 EUR	68 %
Caissier dans un supermarché ou dans un magasin d'alimentation	2.513 EUR	69 %
Personnel de nettoyage	2.363 EUR	65 %

Une autre observation résultant de l'article de Statbel est que, en moyenne, les personnes peu qualifiées perçoivent un salaire brut inférieur à celui des personnes hautement qualifiées³⁹. En la matière, il convient de souligner qu'il a été précédemment souligné que les personnes peu qualifiées sont plus susceptibles d'être employées à temps partiel que les personnes hautement qualifiées.

Les chiffres ci-dessus attestent clairement que le montant du salaire brut dépend de l'occupation ou non d'un emploi à temps plein, du genre, du niveau d'éducation et du secteur de l'emploi. Etant donné que les travailleurs à temps partiel travaillent en premier lieu à temps partiel, sont plus souvent des femmes, sont plus souvent peu qualifiés et travaillent plus souvent dans des « secteurs féminins », ils constituent en d'autres termes un point de départ inégal pour l'application du principe d'assurance,

(38) Statbel, *Les salaires belges et, en particulier, des professions essentielles en temps de Covid-19*, 8 septembre 2020, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-salaires-belges-et-en-particulier-des-professions-essentielles-en-temps-de-covid-19>.

(39) Idem.

de telle sorte que le montant du revenu de remplacement dépend souvent du salaire sur la base duquel les cotisations ont été payées⁴⁰.

Après avoir chaque fois fourni quelques données chiffrées, nous examinons ci-dessous l'impact du travail à temps partiel sur les conditions de stage d'attente et le montant des indemnités d'incapacité de travail, des allocations de chômage et des pensions.

2.1. INDEMNITES D'INCAPACITE DE TRAVAIL

« La Belgique est un pays malade », titraient certains journaux alors que le nombre de malades de longue durée approchait la barre des 400.000⁴¹. Outre les mesures gouvernementales relatives à la prolongation de la vie active et aux effets du vieillissement de la population belge, une des causes de l'augmentation du nombre de malades de longue durée réside dans la forte hausse du nombre de femmes sur le marché du travail⁴². Ainsi, les chiffres de l'INAMI démontrent que le nombre de travailleurs invalides et de chômeurs féminins a, au cours de la période 2013 à 2017, augmenté de 57 % de plus que le nombre de travailleurs invalides et de chômeurs masculins⁴³.

Selon Lode Godderis, professeur de médecine du travail, la forte augmentation du nombre de femmes en congé de maladie de longue durée résulte de l'incidence plus élevée des problèmes mentaux. En la matière, il a fait la déclaration suivante : « La plupart des maladies de longue durée résultent le plus souvent de problèmes mentaux, tels que le burn-out, et elles sont le plus souvent observées dans des secteurs impliquant de nombreux contacts humains. Songez aux soins de santé ou à l'enseignement, des secteurs dans lesquels de nombreuses femmes travaillent également. »

Lutgart Breackman, professeur de médecine du travail, a ajouté que le congé de maladie de longue durée chez les femmes peut résulter d'un « double travail ». Elle a en outre indiqué que les femmes doivent, davantage que les hommes, assurer l'équilibre entre vie professionnelle et famille⁴⁴.

2.1.1. Ouvrir le droit à l'indemnité d'incapacité de travail

Un stage d'attente doit être respecté avant de pouvoir bénéficier de l'indemnité d'incapacité de travail. Les travailleurs à temps partiel peuvent également justifier d'un nombre suffisant d'heures au lieu de jours. De plus, la période de référence au cours de laquelle les heures doivent être démontrées peut-être prolongée. Toutefois, la

(40) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 392.

(41) Marx, I., België is ziek, *De Standaard*, 32, 27 février 2018 ; Michielsen, S., België is ziek, *De Tijd*, 2, 10 mai 2016.

(42) INAMI, *Facteurs explicatifs relatifs à l'augmentation du nombre d'invalides Régime des salariés et régime des indépendants période 2007-2016*, 10 et 31-33, https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/etude_si_facteurs_explicatifs_invalides_2007_2016.pdf.

(43) INAMI, *Statistiques sur l'invalidité des travailleurs salariés et chômeurs en 2017*, 1, https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_si2017_1_invalidite.pdf.

(44) Andries, S., Aantal langdurig zieke vrouwen stijgt dubbel zo snel als mannen, *De Standaard*, 6, 2 juillet 2018.

prolongation de la période de référence ne dispense pas le travailleur à temps partiel de verser des cotisations suffisantes.

Par défaut, les travailleurs à temps partiel, quelles que soient leurs modalités d'emploi, doivent justifier de 800 heures au cours d'une période de référence de 12 mois⁴⁵. Si une moyenne de 15 heures et 23 minutes⁴⁶ par semaine a été prestée pendant la période de référence, le stage d'attente peut être respecté sans problème. Il convient de noter que le temps de travail hebdomadaire moyen habituel des travailleurs à temps partiel s'élevait, tant pour les hommes que pour les femmes, à 25 heures en 2019⁴⁷. Il convient toutefois de rappeler que le temps de travail hebdomadaire minimum de principe s'élève à un tiers d'un temps de travail à temps plein et que, dans certains cas, ce minimum peut même être inférieur⁴⁸.

Le salaire minimum sur lequel les cotisations doivent être perçues est le même pour les employés à temps plein et à temps partiel⁴⁹. Un travailleur à temps partiel devrait gagner en moyenne 541,91 EUR par mois⁵⁰ pendant 12 mois pour ouvrir des droits à des indemnités d'incapacité de travail. Compte tenu du fait que les travailleurs à temps partiel bénéficient toujours du droit au revenu minimum mensuel garanti (ci-après RMMG)⁵¹ et que l'employeur est toujours tenu de verser des salaires basés sur les limites minimales du temps de travail⁵², le salaire brut d'un travailleur à temps partiel ne devrait en principe pas être inférieur à 541,91 EUR⁵³ par mois.

Le respect du stage d'attente et, par conséquent, le maintien du droit aux indemnités d'incapacité de travail ne posent guère de problèmes à la plupart des travailleurs à temps partiel. Par ailleurs, notez que les mécanismes de réduction du temps de travail, tels que le crédit-temps et les congés thématiques, à l'exclusion du congé de maternité, n'entravent pas l'ouverture du droit aux indemnités d'incapacité de travail⁵⁴.

2.1.2. Le montant de l'indemnité d'incapacité de travail

Le montant de l'indemnité d'incapacité de travail dépend de la rémunération perdue, de la durée de l'incapacité, de la situation familiale et de l'acquisition ou non du statut de travailleur régulier. Le montant de l'indemnité ne dépend pas de l'importance du temps de travail.

(45) Art. 203 AR du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi sur l'assurance obligatoire des soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, *MB* 31 juillet 1996 (ci-après : arrêté maladie).

(46) $800 / 12 / 4,3333 = 15,38$.

(47) Statbel, *Enquête sur les forces de travail 2019*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>.

(48) Art. 11bis, cinquième alinéa, Loi sur les contrats de travail.

(49) Art. 286 arrêté maladie.

(50) $6.502,88 / 12 = 541,91$ (montants applicables au mois de mai 2021).

(51) Art. 10 CCT n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail relatives au travail à temps partiel, *MB* 6 octobre 1981.

(52) Art. 11bis, dernier alinéa, Loi sur les contrats de travail.

(53) $1.625,72 \times (1/3) = 541,91$ (montants applicables au mois de mai 2021).

(54) Voir l'énumération à l'art. 203 de l'arrêté maladie.

En 2021, un travailleur en incapacité de travail percevait, à partir du cinquième mois d'incapacité, une indemnité minimale de 49,68 EUR⁵⁵ par jour, sauf si la rémunération perdue était inférieure à ce montant⁵⁶. Dans ce cas, l'indemnité minimale sera limitée à une rémunération perdue. Une rémunération perdue quotidienne de 49,68 EUR correspond à un salaire mensuel de 1.291,68 EUR⁵⁷. Le salaire mensuel brut moyen le plus bas trouvé dans l'étude de Statbel sur les professions essentielles pendant la pandémie de coronavirus était celui du personnel soignant dans les garderies, crèches et autres. Le salaire mensuel brut moyen à temps plein dans ce secteur s'élève à 2.317 EUR par mois⁵⁸. Si un travailleur à temps partiel du secteur concerné travaille moins de 21 heures et 15 minutes par semaine, son salaire mensuel sera inférieur à 1.291,68 EUR. En d'autres termes, les travailleurs à temps partiel seront bientôt confrontés à un plafonnement de l'indemnité minimale.

Il convient de souligner que l'obtention ou non du statut de travailleur régulier joue un rôle important dans la détermination du montant de l'indemnité minimale⁵⁹. Pour être considérés comme travailleurs réguliers⁶⁰, les travailleurs à temps partiel doivent justifier de 400 heures de travail. Cette durée ne peut être prolongée pour les travailleurs à temps partiel. De plus, le travailleur doit démontrer qu'il a au moins presté 28 heures par semaine au cours d'une période de référence donnée. Il convient de noter qu'il a déjà été souligné ci-dessus que la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs à temps partiel s'élève à 25 heures par semaine. Enfin, il convient encore de souligner qu'un salaire journalier moyen doit être démontré sur le nombre total de jours de travail, qui soit proche du niveau du revenu mensuel minimum moyen. Il semble très probable qu'un très grand nombre de travailleurs à temps partiel possèdent le statut de travailleurs non réguliers et se rabattent donc sur une prestation minimale correspondant au revenu d'intégration. De plus, cette disposition peut garantir que le montant de l'indemnité dépende de l'ampleur du temps de travail.

2.2. ALLOCATION DE CHOMAGE

En 2019, la Belgique affichait un taux de chômage de 5,4 %. Si le taux de chômage des femmes était, en raison de leur entrée rapide sur le marché du travail, auparavant beaucoup plus élevé que celui des hommes⁶¹, l'écart de taux de chômage entre hommes et femmes a quasiment disparu en 2019. Une grande différence dans le taux de chômage est toutefois visible en fonction du niveau d'éducation. Le taux de chômage est de 12,2 % pour les personnes peu qualifiées, de 5,3 % pour les personnes moyennement qualifiées et de 3,2 % pour les personnes hautement qualifiées. En d'autres termes, les travailleurs peu qualifiés sont non seulement plus susceptibles de travailler à temps

(55) Montant applicable du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021.

(56) Art. 213/1 arrêté maladie.

(57) $49,68 \times 26 = 1.291,68$.

(58) Voir le tableau 1.

(59) Art. 214 arrêté maladie.

(60) Art. 224 arrêté maladie.

(61) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 267.

partiel, mais également presque quatre fois plus susceptibles d'être au chômage qu'un travailleur hautement qualifié⁶².

2.2.1. Ouvrir le droit à l'allocation de chômage

Un travailleur qui perd son emploi peut réclamer des allocations de chômage. Le chômeur percevra uniquement des allocations de chômage si les conditions d'admissibilité et d'indemnisation sont remplies. Les conditions d'admissibilité ouvrent le droit aux allocations de chômage, tandis que les conditions d'indemnisation doivent être remplies pour pouvoir effectivement demander des allocations de chômage. Seules les conditions d'admissibilité sont abordées ici.

Les travailleurs à temps partiel volontaire peuvent justifier de demi-journées en lieu et place de journées complètes afin de satisfaire au stage d'attente. Pour ce faire, ils bénéficient d'un délai supplémentaire de six mois par rapport aux travailleurs à temps plein, quelles que soient leurs modalités d'emploi⁶³. Si un travailleur à temps partiel est employé 13 heures par semaine pendant 27 mois, il pourra justifier de 480 demi-journées⁶⁴, ce qui est plus que suffisant.

Toutefois, un maximum de 78 demi-journées peut être démontré par trimestre, ce qui signifie que les travailleurs à temps partiel travaillant davantage qu'à mi-temps « perdront » des demi-journées⁶⁵. Cette situation est surtout problématique pour les travailleurs employés selon des horaires fluctuants.

Ainsi, il convient de démontrer pendant le stage d'attente que le nombre de jours de travail ou de jours équivalents est suffisant. Les jours assimilés à des jours ouvrables sont : les jours pour lesquels l'INAMI a octroyé une allocation, les jours de congés légaux, la période ayant donné lieu au versement d'une allocation transitoire prévue dans la réglementation sur les pensions, les jours d'absence rémunérée, les jours de salaire garanti, les jours de congé familial, les jours de congé pour soins d'accueil,⁶⁶.

Bien que les périodes d'interruption de carrière ne soient pas assimilées à des jours ouvrables, les différents mécanismes cités dans la première partie de cet article entravent rarement la réalisation du nombre de jours requis. En effet, la réglementation sur le chômage prévoit que le stage d'attente peut être prolongé par la durée d'un événement particulier. Il s'agit de périodes d'inactivité ou de réduction volontaire des allocations pour l'éducation d'un enfant et les périodes d'interruption de carrière⁶⁷.

(62) Banque nationale de Belgique, *Taux de chômage par âge, sexe, niveau d'éducation et nationalité*, <https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/evolutions-statistiques-de-lemploi/marche-du-travail/taux-de-chomage-par-0>.

(63) Art. 30 et 33 de l'AR du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, *MB* 31 décembre 1991 (ci-après : arrêté chômage).

(64) $[(13 \times 13 \times 6) / 38] \times 2 = 53$ demi-journées par trimestre $\times 9$ trimestres = 480 demi-journées.

(65) Art. 7 et 8 AM du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, *MB* 25 janvier 1992.

(66) Art. 38, §1er arrêté chômage.

(67) Art. 30, 2°, art 30, 5°, art. 30, 9° et art. 30, 10° arrêté chômage.

La différence avec la réglementation sur la maladie réside dans le fait que les allocations de chômage demeurent ouvertes pendant trois ans. A l'instar du stage d'attente, la durée de l'exemption peut également être prolongée par la durée d'une série d'événements qui, après une période d'inactivité ou de travail à temps partiel, permettent au travailleur d'être réadmis dans le régime en vertu duquel il a été indemnisé en dernier lieu⁶⁸. En d'autres termes, une activité temporaire à temps partiel ne constitue pas un obstacle à une éligibilité à temps plein dans certains cas.

2.2.2. Le montant de l'allocation de chômage

A l'instar de la réglementation sur la maladie, les allocations de chômage sont calculées sur la base de la rémunération perdue. La rémunération perdue en cas de chômage pendant une période d'interruption partielle ou totale de carrière et en cas d'emploi à temps partiel pour élever un enfant de moins de 12 ans ou d'emploi à temps partiel pour une autre raison pendant une durée maximale de trois ans, correspond au salaire qui aurait été perçu si aucune réduction volontaire des prestations à temps plein n'avait eu lieu⁶⁹. Si le salaire est inférieur à un salaire de référence, l'allocation de chômage est calculée sur la base de ce salaire de référence. Le salaire de référence correspond au RMMG.

La réglementation sur le chômage distingue les travailleurs à temps partiel assimilés à des travailleurs à temps plein, les travailleurs à temps partiel avec conservation des droits et les travailleurs à temps partiel volontaire. Seuls les travailleurs à temps partiel volontaire percevront des demi-allocations de chômage, les autres travailleurs à temps partiel percevront des allocations de chômage complètes, à l'instar des travailleurs à temps plein⁷⁰.

Outre le statut, le montant des allocations de chômage dépend fortement de la situation familiale et de la période d'indemnisation dans laquelle se trouve le chômeur. Il en ressort que les prestations minimales et même certaines prestations maximales sont inférieures au seuil de pauvreté et que certaines allocations minimales sont inférieures au montant du revenu d'intégration.

Il convient de souligner que les périodes d'indemnisation continuent de courir dès qu'un travailleur a été chômeur. Un emploi en qualité de travailleur à temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenus (ci-après « AGR ») pendant au moins trois mois et les périodes d'interruption de carrière, peuvent engendrer la prolongation d'une période d'indemnisation⁷¹.

Non seulement les périodes d'indemnisation se poursuivent, mais la base de calcul de l'allocation de chômage de la première demande d'allocation est également conservée, sauf si le travail a été repris pendant une durée suffisante⁷².

(68) Art. 42, §1er et § 2 arrêté chômage.

(69) Art. 65, dernier alinéa, AM du 26 novembre 1991 ; art. 105 arrêté chômage.

(70) Art. 100, articles 103 et 131bis, §5 arrêté chômage.

(71) Art. 116, §2 arrêté chômage.

(72) Art. 118 arrêté chômage.

Un retour à la première phase de la première période d'indemnisation est également possible si le chômeur a repris le travail pendant une période suffisamment longue⁷³.

Pendant les périodes d'emploi, un travailleur à temps partiel peut en outre prétendre à des allocations de chômage temporaire en cas de chômage temporaire, à la AGR s'il s'agit d'un travailleur à temps partiel avec maintien des droits (si des conditions sont remplies⁷⁴) et à des prestations complémentaires⁷⁵ en cas de reprise du travail dans un emploi impliquant un nombre d'heures de travail inférieur.

2.3. PENSIONS

Compte tenu de ce qui a été exposé dans les introductions des deux premières parties, il n'est pas surprenant de constater un gouffre en Belgique entre les genres en matière de pensions. En 2015, le montant moyen de la pension des femmes était inférieur de 26 % à celui des hommes⁷⁶. En 2019, ce pourcentage a grimpé à 31,9 %⁷⁷.

Le document de politique générale sur les pensions reconnaît cet écart entre les genres et promet : « d'investir dans le gommage des différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ». Le document de politique générale explique que les différences entre hommes et femmes existeront toujours, mais qu'elles seront prises en compte dans toute réforme des pensions⁷⁸.

2.3.1. Ouvrir le droit à la pension

Le droit à la pension est ouvert en atteignant un certain âge et/ou en justifiant d'un nombre suffisant d'années de travail. Les travailleurs à temps partiel travaillant en vertu d'un régime de travail correspondant au moins à un tiers d'un régime de travail à temps plein, n'éprouveront aucune difficulté à demander une retraite anticipée⁷⁹.

Le Conseil des femmes flamand (de Vrouwenraad) estime que les travailleurs et travailleuses à temps partiel sont victimes de discrimination à cet égard. Elles estiment que, en comprimant les jours de temps partiel en jours de temps plein, il demeure un nombre inférieur de jours ouvrés pour satisfaire aux exigences de carrière pour la retraite anticipée⁸⁰.

(73) Art. 116, §1er et 117, deuxième alinéa de l'arrêté chômage.

(74) Voir art. 131bis arrêté chômage.

(75) Art. 104, §1er arrêté chômage.

(76) OCDE, *Pensions at a Glance 2019 – OECD and G20 indicators*, 21-22, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1609495810&id=id&accname=guest&checksum=BED0CF5744FC9016DA5244DC7300F5F4>.

(77) Eurostat, *Closing the gender pension gap?*, 3 février 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

(78) Note de politique générale de la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris, *Doc. parl.* Chambre 2020-21, n° 55-1580/012, 4.

(79) Art. 4, §2, deuxième alinéa, 2° AR du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15,16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et sauvegarde de la viabilité des régimes légaux de pension, *MB* 17 janvier 1997.

(80) De Vrouwenraad, *Deeltijds werk – De gevolgen van deeltijds werk*, <https://www.vrouwenraad.be/page?orl=1&ssn=&lng=1&cpge=217&sare=485>.

Comme tel est le cas dans la réglementation sur la maladie et la réglementation sur le chômage, de nombreuses périodes sont assimilées à du travail. C'est également le cas pour les mécanismes abordés dans la première partie de cet article⁸¹.

Il convient de souligner que la réglementation sur les pensions suppose un couple qui est ou était marié. Seuls les travailleurs mariés peuvent prétendre à une pension de famille, les ex-conjoints peuvent prétendre à une pension de divorce et le conjoint survivant peut prétendre à une pension de survie ou à une allocation transitoire. Notez qu'il n'existe aucun devoir (légal) d'assistance entre cohabitants légaux ou cohabitants de fait⁸².

L'actuelle ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, K. Lalieux, a déclaré ce qui suit devant la Commission des Affaires sociales, du Travail et des Pensions : « Il est d'ailleurs temps de prendre des mesures pour réformer les dimensions familiales des pensions légales. Il est temps d'adapter notre système de pensions à l'évolution de notre société »⁸³.

2.3.2. Le montant de la pension

Les jours assimilés sont pris en compte non seulement pour déterminer la durée de la carrière, mais également pour déterminer le montant de la pension. Un salaire fictif (normal, bas ou limité) est attribué aux périodes assimilées afin de calculer le montant de la pension.

Le montant de la pension des travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et qui bénéficient d'une AGR ne sera pas affecté négativement grâce à l'assimilation. Et ce, au contraire des travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et qui ne bénéficient pas de la AGR. Ils ne bénéficient de l'assimilation que durant une période limitée et, en outre, uniquement sur la base du salaire fictif limité.

Il convient de souligner que le montant de la pension sera calculé sur la base du salaire fictif le plus bas si le travailleur est âgé de plus de 57 ans et choisit de suspendre complètement ses prestations de travail au titre du crédit-temps avec motif. Une règle différente s'applique dans le cas du crédit-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière. Le montant de la pension sera (sauf exceptions) calculé sur un salaire fictif normal uniquement pendant les 312 premiers jours du crédit-temps « de fin de carrière », et ce, à partir du 60^e anniversaire. Le montant de la pension pour les autres jours sera calculé sur la base du salaire fictif limité. Le montant de la pension pour les congés thématiques est calculé sur la base du salaire fictif normal⁸⁴.

(81) Voir l'article 34, §1er de l'AR du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, *MB* 21 décembre 1967.

(82) Art. 213 CC.

(83) *Ann. Chambre, Commission des affaires sociales, du travail et des pensions, 2020-21, 17 mars 2021, n° 55-417, 7.*

(84) Voir le chapitre III de l'AR du 21 décembre 1967 portant réglementation générale des pensions de retraite et de survie des travailleurs, *MB* 16 janvier 1968.

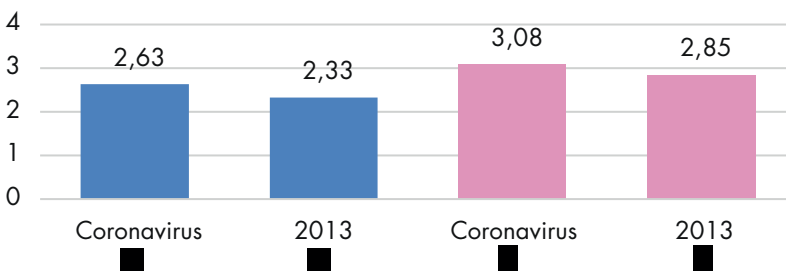
La réglementation relative aux pensions prévoit deux mécanismes pour corriger le montant de la pension. Une correction est possible dans le cadre du droit minimum par année de carrière⁸⁵ et de la pension minimum garantie⁸⁶. Ces deux régimes ont été assouplis par le passé pour permettre l'accès des travailleurs à temps partiel⁸⁷. Le droit minimum par année de carrière requiert un emploi égal à la durée hebdomadaire minimale de travail pour les travailleurs à temps partiel. Toutefois, la pension minimum garantie requiert au moins 156 jours à temps plein, ce qui signifie que seuls les travailleurs à temps partiel travaillant au moins à mi-temps peuvent y prétendre.

3. SECURITE SOCIALE VERSUS TACHES FAMILIALES NON REMUNEREES

Le 18 mai 2020, le Nieuwsblad a publié un article choc intitulé : « mama doet de was, plas en preteaching, papa pakt z'n koersfiets (maman fait le ménage et s'occupe du pré-enseignement, papa enfourche son vélo de course) ». L'article dévoilait les premiers résultats d'une analyse menée par la Vrije Universiteit Brussel sur l'emploi du temps pendant la pandémie de coronavirus. L'analyse démontre qu'un déséquilibre précédemment identifié dans l'emploi du temps des hommes et des femmes persiste.

Le graphique ci-dessous illustre le nombre moyen d'heures que les hommes et les femmes consacrent quotidiennement aux tâches ménagères et à la garde des enfants pendant les jours de semaine en 2013 et pendant les huit premières semaines du confinement résultant de la pandémie de coronavirus. Le graphique démontre que, pendant la pandémie de coronavirus, les femmes ont consacré, en moyenne, près d'une demi-heure de plus par jour aux tâches ménagères et à la garde des enfants que les hommes.

GRAPHIQUE 1 : NOMBRE MOYEN D'HEURES CONSACREES, PAR JOUR ET PAR GENRE, AUX TACHES MENAGERES ET A LA GARDE DES ENFANTS EN 2013 ET PENDANT HUIT SEMAINES DE LA PANDEMIE DE CORONAVIRUS⁸⁸



(85) Art. 8 AR du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et sauvegarde de la viabilité des régimes légaux de pension, *MB* 17 janvier 1997.

(86) Art. 33 Loi de relance du 10 février 1981 sur les pensions du secteur social, *MB* 14 février 1981.

(87) Projet de loi relatif au Pacte des générations, *Doc. Parl.* Chambre 2005-06, n° 51-2128/1, 15.

(88) Le Bacq, T., Mama doet de was, plas en preteaching, papa pakt z'n koersfiets, *Het Nieuwsblad*, 1, 38 mai 2020, <https://torvub.be/wp-content/uploads/2020/05/TAAKVERDELINGA33.pdf>.

Dans cet article et dans le mémoire de master, les tâches familiales non rémunérées sont définies comme un travail non rémunéré, qui consiste à s'occuper de son propre ménage (comme les tâches ménagères), des membres de la famille, des proches et/ou d'autres personnes. En d'autres termes, il s'agit de tâches familiales, d'un travail émotionnel ou d'un travail reproductif, fourni au profit de l'ensemble de la société et pas uniquement de l'individu.

3.1. TACHES FAMILIALES NON REMUNEREES = UN VRAI TRAVAIL ?

En termes économiques, le travail est défini comme « l'ensemble des activités socialement utiles et rémunérées exercées sur le marché du travail ». Il s'agit donc d'un travail rémunéré, d'un emploi ou d'un travail productif. En d'autres termes, les tâches familiales non rémunérées, le travail émotionnel ou le travail reproductif ne relèvent pas de la définition économique du travail et doivent donc être considérés comme du « non-travail »⁸⁹. Dans le cadre du mémoire de master⁹⁰, je m'interroge toutefois sur la différence entre le travail et le non-travail. Le résultat de cette réflexion est proposé ci-dessous.

3.1.1. Similitudes

Bien que les tâches familiales non rémunérées ne soient pas une activité exercée sur le marché du travail, cela ne signifie pas qu'elles ne répondent pas aux besoins de la société. Les tâches familiales non rémunérées sont tout aussi utiles socialement que les tâches familiales rémunérées⁹¹. De plus, presque toute forme de travail peut être considérée comme des tâches de soins, car elles engendrent presque toujours des activités, qui contribuent à répondre aux besoins d'autres personnes⁹².

Il convient de souligner qu'une grande partie de la croissance du travail au cours de l'après-guerre a été le résultat d'un transfert du travail non rémunéré vers le travail rémunéré⁹³. De plus, rappelons qu'en introduisant le système des titres-services, le gouvernement a fait en sorte que le travail informel soit intégré au marché du travail et devienne ainsi un travail rémunéré. Un exemple similaire réside dans l'intervention publique afin de formaliser la garde informelle des enfants en accordant un statut social aux accueillant(e)s d'enfant(s)⁹⁴.

En outre, tant le travail que certains aspects du non-travail peuvent être considérés comme du « temps obligatoire ». Il s'agit d'activités que les gens ne choisissent pas, mais qui doivent néanmoins être réalisées. Il s'agit de temps dont on ne peut disposer librement⁹⁵. Vous ne pouvez pas choisir de ne pas aller chercher vos enfants à la crèche

(89) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid – Naar een volwaardige participatie*, 14, Louvain, Garant, 1999 (ci-dessous : Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*).

(90) Voir note de bas de page 1.

(91) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 14.

(92) Graeber, D., *Bullshit Jobs, over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het kunnen bestrijden*, 233, Anvers, Business Contact, 2018 (ci-dessous : Graeber, D., *Bullshit Jobs*).

(93) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 16.

(94) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 38-39.

(95) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 19.

ou de ne pas faire le ménage. Il convient de souligner que si ces activités étaient transférées à un(e) accueillant(e) ou à une aide-ménagère, il s'agirait alors d'un travail rémunéré⁹⁶. Ainsi, les tâches familiales non rémunérées peuvent, à l'instar du travail rémunéré, engendrer une structuration du temps.

De plus, les deux formes de travail confèrent un statut social, des contacts sociaux, une valorisation sociale, un développement personnel et un engagement⁹⁷. Toutefois, étant donné que l'estime sociale est encore souvent prioritairement liée au travail rémunéré, obtenir cette estime via les tâches familiales non rémunérées n'est pas chose aisée⁹⁸. Ainsi, des questions sur l'emploi exercé sont souvent posées lors d'une première rencontre⁹⁹.

Enfin, le travail contribue à une plus grande confiance en soi et au bien-être mental. Les psychologues du travail soulignent que le travail est devenu un besoin fondamental. Le professeur de médecine du travail, Lode Godderis, a déclaré ce qui suit dans *De Standaard* : « En tant qu'être humain, vous voulez réaliser quelque chose, faire quelque chose de significatif, participer à la société. Nous l'avons également constaté avec les personnes que nous suivons étroitement depuis le début de la crise du coronavirus. Les personnes au chômage temporaire s'en sortaient moins bien que celles qui continuaient à travailler. Et cela va au-delà d'un simple sentiment d'abattement. Cela ronge la confiance en soi et le bien-être mental »¹⁰⁰. Il convient de noter que le professeur de médecine du travail fait ici référence à la « participation à la société », qui peut également être obtenue via les tâches familiales non rémunérées.

3.1.2. Différences

Il ne fait aucun doute que le travail et le non-travail présentent de grandes similitudes, mais en quoi différent-ils ? Commençons par la différence la plus évidente. Notre système de sécurité sociale exige qu'un salaire soit payé en contrepartie du travail afin que les cotisations de sécurité sociale puissent être perçues sur ce salaire, ce qui permet d'accumuler des droits de sécurité sociale et contribue au financement de notre sécurité sociale. Les tâches familiales non rémunérées sont, comme le libellé l'indique, non rémunérées.

Nous pouvons donc conclure que seul l'emploi rémunéré :

- peut générer un revenu (professionnel) ;
- peut permettre d'accumuler des droits de sécurité sociale ;
- peut participer au financement de notre système de sécurité sociale.

Bien que les points ci-dessus soient souvent corrects, il convient de les nuancer. Ainsi, une activité informelle peut effectivement procurer un revenu à une personne. Selon les estimations du SPF Sécurité sociale, l'économie non déclarée correspond

(96) Pintelon, O., *De strijd om tijd*, 61, Berchem, EPO, 2018.

(97) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 251 ; Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 87.

(98) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 79.

(99) Graeber, D., *Bullshit Jobs*, 241.

(100) Bernaerts, N., Tijdelijke werklozen krijgen het moeilijk, *De Standaard*, 13, 13 janvier 2021.

à 3,8 % du produit intérieur brut (PIB) (\approx 12,7 milliards d'EUR)¹⁰¹. De plus, il existe des mécanismes, tels que le crédit-temps, permettant d'obtenir un revenu (de remplacement) sans même exercer un travail rémunéré.

Quant au second point, il convient de souligner que les périodes pendant lesquelles aucun travail effectif n'a été exécuté, peuvent encore être assimilées à un travail. Il est ainsi effectivement possible d'accumuler des droits de sécurité sociale sans exercer de travail rémunéré.

Le fait que seul le travail rémunéré contribue au financement de notre système de sécurité sociale ne peut être nié, même si cela doit également être nuancé. En fait, le principe d'assurance est mis sous pression depuis un certain temps, notamment en raison des différentes réductions d'impôts, de la prime au travail, de diverses formes/statuts de travail (travail étudiant, travailleurs associatifs, flexi-jobbers, sportifs, etc.) et de formes alternatives de rémunération. Nous pouvons donc conclure que le fait d'exécuter un travail rémunéré n'équivaut pas toujours à verser des cotisations complètes sur le salaire perçu.

Outre les points ci-dessus, on peut noter que le travail rémunéré est considéré comme un « travail productif » tandis que le travail non rémunéré est considéré comme un « travail reproductif ». La croissance économique d'un pays est notamment générée par l'augmentation de la productivité du travail (la quantité de valeur ajoutée créée par heure travaillée¹⁰²) et l'augmentation de l'emploi (le nombre total de personnes employées).

En d'autres termes, seul l'emploi rémunéré peut contribuer à la croissance économique et assurer l'augmentation du produit intérieur brut (PIB, soit la valeur ajoutée totale de tous les biens et services produits au cours d'une année)¹⁰³ d'un pays, ce qui réduira le rapport entre le coût des dépenses sociales et le PIB et assurera le financement du système de sécurité sociale. En bref, « plus le gâteau est gros, plus le nombre de parts à redistribuer est élevé »¹⁰⁴.

Il convient toutefois de noter que la productivité du travail a connu une croissance limitée au cours de ces dernières années. Cela s'explique notamment par le fait que notre économie s'est orientée vers un secteur tertiaire plus important, par exemple en 2017, 42 % des personnes ayant un emploi travaillaient dans le secteur tertiaire et 37 % dans le secteur quaternaire¹⁰⁵. La croissance économique annuelle est plus faible dans le secteur des services que dans le secteur industriel, car l'automatisation des services y est plus difficile. En outre, la politique d'activation a fait en sorte qu'un

(101) Strale, M., *Sociale en fiscale fraude: een beetje perspectief*, Denktank Minerva, 12 avril 2018, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2018/4/5/sociale-en-fiscale-fraude-een-beetje-perspectief>.

(102) PIB/nombre total des heures travaillées.

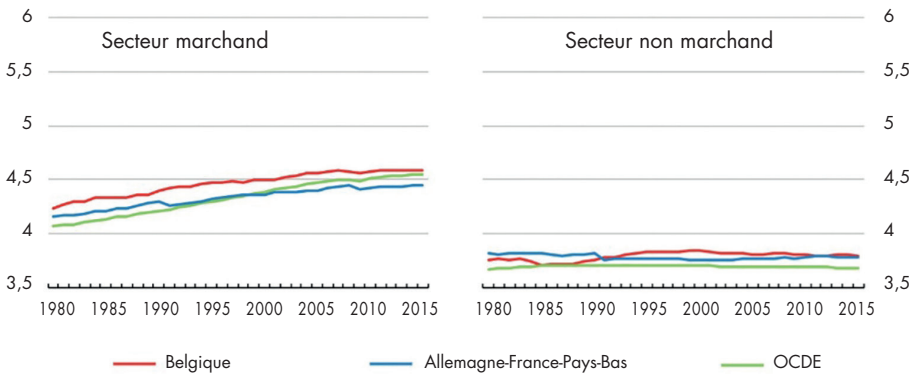
(103) Belgium.be, *Produit intérieur*, https://www.belgium.be/fr/economie/informations_economiques/produit_national.

(104) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 157.

(105) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 256 ; Statbel, *L'emploi principalement dans les services*, 1er mai 2018, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/emploi-principalement-dans-les-services>.

plus grand nombre de travailleurs peu qualifiés et à faible productivité du travail soient intégrés dans le secteur des services¹⁰⁶. Les graphiques ci-dessous illustrent l'évolution de la productivité du travail par travailleur dans le secteur lucratif et non lucratif. Notons que, en ce qui concerne le secteur non marchand, l'évolution de la productivité est presque inexistante.

GRAPHIQUE 2 : EVOLUTION DE LA PRODUCTIVITE (PIB) PAR TRAVAILLEUR POUR LES SECTEURS LUCRATIF ET NON LUCRATIF (PERIODE 1980 - 2015)¹⁰⁷



On peut donc conclure que, même si le travail rémunéré est qualifié de travail productif, certaines questions peuvent être posées. De plus, il a déjà été expliqué dans l'introduction que les tâches familiales non rémunérées contribuent indirectement à l'économie en permettant au partenaire ou aux enfants de participer (plus tard) économiquement (davantage) au marché du travail. Selon les calculs d'Oxfam, les tâches familiales non rémunérées rapporteraient au moins 10.800 milliards de dollars ou 8.900 milliards d'EUR¹⁰⁸ par an à l'économie mondiale¹⁰⁹.

Enfin, il convient de souligner que le travail rémunéré est exécuté pendant le temps de travail, tandis que les tâches familiales non rémunérées sont réalisées en dehors du temps de travail. De plus, la signification de ce temps de travail diffère largement entre les travailleurs. Selon moi, le sociologue Herman Loos décrit parfaitement cette situation : « Il y a ceux qui travaillent à partir du moment où ils retirent leur clé de voiture du crochet à la maison et il y a ceux qui travaillent à partir du moment où

(106) OCDE, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 66, https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium_88aefcd5-en#page68.

(107) OCDE, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 67, https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium_88aefcd5-en#page67.

(108) Taux de change en vigueur au 31 janvier 2021 (1 dollar = 0,8239 EUR).

(109) Oxfam, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, 12, janvier 2020, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf> (ci-dessous : Oxfam, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*).

ils sont productifs. La situation financière de ces derniers, sans exception, est plus mauvaise que celle des premiers »¹¹⁰. On peut donc se demander si toutes les heures de travail dites rémunérées peuvent effectivement être définies comme du travail productif.

3.2. VERS UNE RECONNAISSANCE (A PART ENTIERE) DES TACHES FAMILIALES NON REMUNEREES

La pandémie de coronavirus a démontré une fois de plus que les tâches familiales rémunérées ou les soins non rémunérés, sont sous-estimés et que les femmes sont toujours plus susceptibles que les hommes de les assurer. Quelques titres notables publiés sur le sujet sont proposés : « Les mères sont à nouveau les dindons de la farce »¹¹¹, « Commettons-nous encore la même erreur de mépriser les tâches familiales ? »¹¹², « Le coronavirus renvoie de nouveau la femme au foyer »¹¹³, « Les femmes sont les plus grandes victimes de la crise du coronavirus »¹¹⁴, « Rendons aux femmes ce qui leur est dû »¹¹⁵. Pourtant, les féministes¹¹⁶ et les mouvements de femmes¹¹⁷ demandent depuis des décennies que les tâches familiales non rémunérées gagnent en visibilité.

Avant de passer à la question de la valorisation des tâches familiales non rémunérées, j'aborde brièvement les allocations de foyer-résidence applicables dans le secteur non marchand, le quotient conjugal, la modulation familiale, les droits dérivés dans la sécurité sociale et les périodes non ouvrées assimilées à des périodes ouvrées dans la sécurité sociale. Comme nous le verrons dans ce qui suit, on peut affirmer que ces réglementations permettent indirectement de valoriser les tâches familiales non rémunérées.

3.2.1. Comment les tâches familiales non rémunérées sont-elles (in)directement valorisées ?

Les allocations de foyer-résidence sont accordées aux travailleurs percevant un salaire limité et travaillant dans le secteur non lucratif (et le secteur public). L'allocation de foyer a été introduite dans le passé afin de compléter le salaire des hommes dont la « femme était au foyer »¹¹⁸. Cette allocation de foyer existe toujours aujourd'hui, mais son interprétation a été élargie. De plus, outre l'allocation de foyer, une allocation de résidence a été introduite pour tous ceux qui ne bénéficient pas de l'allocation de

(110) Loos, H., *Menselijke grondstof over leven op de bodem van de Europese arbeidsmarkt*, 38, Berchem, EPO, 2018.

(111) Flour, E., *Moeders zijn opnieuw de klos*, *De Standaard*, 28 avril 2020, https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427_04936459.

(112) Kennis, A., van den Broeck, M., Carlier, J., De Craene, V., De Graeve, K., Vertomme, S. et Willems, N., *Stappen we in de oude valkuil om zorgarbeid weer maar eens te miskennen?*, *De Morgen*, 29 avril 2020, <https://www.demorgen.be/nieuws/stappen-we-in-de-oude-valkuil-om-zorgarbeid-weer-maar-eens-te-miskennen-b364152f/>.

(113) Galle, C., *Coronavirus duwt vrouw weer naar de haard*, *De Morgen*, 1, 23 novembre 2020.

(114) X, *Vrouwen zijn grootste slachtoffer van coronacrisis*, *Gazet van Antwerpen*, 5, 27 novembre 2020.

(115) Debruyne, H., *Geef de vrouw wat haar toekomst*, *De Morgen*, 42, 26 décembre 2020.

(116) Par ex. Silvia Federici.

(117) Par ex. Furia vzw.

(118) Tegenbos, G., *Twee toelagen zijn relictten uit een vorig tijdvak*, *Het Nieuwsblad*, 11 février 2009, https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf11022009_034.

foyer. Le montant de l'allocation de foyer-résidence dépend du montant du salaire. L'allocation de résidence est moitié moins importante que l'allocation de foyer¹¹⁹.

Le quotient conjugal, « l'avantage fiscal pour les femmes et les hommes mariés au foyer »¹²⁰, garantit qu'une partie des revenus professionnels du partenaire dont le salaire est le plus élevé, est transférée à l'autre partenaire, de telle sorte que cette partie des revenus professionnels est imposée à un taux inférieur. En fait, le quotient conjugal soutient les familles à revenu unique et permet donc indirectement de valoriser les tâches familiales non rémunérées au sein des familles.

Il peut également être fait référence à la modulation familiale des allocations de sécurité sociale. Le montant des allocations de sécurité sociale peut être différencié en fonction de la charge de famille. On peut donc se demander si la modulation familiale garantit indirectement la rémunération des tâches familiales non rémunérées au profit des personnes isolées et des chefs de famille¹²¹. Mais, à l'inverse, on peut également se demander si l'allocation accordée à une personne isolée constitue un « droit propre de base », ce qui implique que les cohabitants sont confrontés à une partie de « droit propre non perçu »¹²².

De plus, il convient également de rappeler les droits dérivés et les périodes assimilées au sein de la sécurité sociale. Les droits dérivés garantissent que la valeur des tâches familiales non rémunérées est liée à l'activité économique du partenaire¹²³. Les droits dérivés sont essentiellement présents dans les secteurs des soins de santé et des pensions. Les périodes assimilées garantissent que les périodes non ouvrées, par exemple pour exécuter des tâches familiales non rémunérées, n'ont pas ou peu d'incidence négative sur l'accumulation de droits en matière de sécurité sociale.

3.2.2. Comment valoriser les tâches familiales non rémunérées à l'avenir ?

Le mémoire de master a suggéré plusieurs possibilités de valorisation (in)directe des tâches familiales non rémunérées à l'avenir, telles que la validation économique des tâches familiales non rémunérées, l'introduction d'un revenu de base (de participation), l'extension des périodes assimilées, le renforcement de la modulation familiale, l'extension et l'encouragement des régimes de congés, un engagement accru dans le service, le partage des pensions, l'introduction de pensions liées aux enfants, la mise en œuvre d'une réduction collective du temps de travail et une plus grande équité des salaires.

(119) AR du 23 octobre 2002 rendant obligatoire la convention collective de travail du 25 septembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé et relative à l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (1), *MB* 5 novembre 2002.

(120) Il convient de souligner que les cohabitants légaux peuvent également bénéficier du quotient conjugal.

(121) Cantillon, B., De Lathouwer, L., Andries, M. et Verbist, G., De ondersteuning van het kostwinnersmodel: de beleidsverklaring voor de stabiliteit, in Cantillon, B. (éd.), *De welvaartsstaat in de kering*, (147) 172, Kapellen, Pelckmans, 1999.

(122) Babilas, L., L'individualisation des droits dans l'assurance-chômage, *Revue belge de sécurité sociale*, 365-390, 2009, <https://socialecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/legacy/rbss-2009-2-fr.pdf>.

(123) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 302.

Cet article reprend deux pistes qui, selon moi, peuvent le mieux assurer une valorisation directe des tâches familiales non rémunérées. Il s'agit de valoriser économiquement les tâches familiales non rémunérées et d'introduire un revenu (de participation) de base.

a. Valoriser économiquement les tâches familiales non rémunérées ?

Il a été précisé ci-dessus que seul le travail rémunéré est considéré comme un travail productif et peut donc contribuer à la croissance économique. A l'échelle mondiale, la prospérité économique des pays est mesurée et comparée à l'aide du PIB¹²⁴.

Toutefois, l'utilisation du PIB pour l'activité économique et le bien-être n'est pas exempte de critiques. Ainsi, le PIB ne tient pas compte des activités réalisées en dehors du marché du travail, alors que ces activités peuvent être à la base de la création de valeur ajoutée. Par exemple, le PIB connaîtrait une augmentation considérable si toutes les femmes et tous les hommes au foyer se proposaient sur le marché du travail, par exemple pour exécuter les tâches ménagères d'autres familles, alors qu'il ne s'agit en fait que du déplacement d'une activité de la sphère informelle vers la sphère marchande.

Le PIB fait également l'objet de critiques lorsqu'il est utilisé comme indicateur de notre prospérité, de notre bien-être. Par exemple, la productivité augmentera si nous prestons tous massivement plus d'heures de travail rémunéré, mais il est peu probable que notre bien-être s'en trouve également amélioré. En outre, le PIB ne tient pas compte des effets négatifs sur l'environnement, ni des éventuelles conséquences psychologiques et sociales d'un PIB élevé et à croissance rapide¹²⁵.

Il a été souligné ci-dessus qu'Oxfam a calculé que les tâches ménagères non rémunérées contribuent à l'économie mondiale à hauteur d'au moins 10.800 milliards de dollars par an. Toutefois, cette contribution est sous-estimée, car les tâches familiales non rémunérées sont associées à un salaire minimal et elle ne tient pas compte de l'impact plus large que ces tâches familiales non rémunérées ont sur notre société et notre économie¹²⁶.

La Belgique contribue à concurrence de quelque 0,61 % à l'économie mondiale¹²⁷. Si nous utilisons les chiffres d'Oxfam et supposons que la Belgique contribue également à concurrence de 0,61 % en matière de tâches familiales non rémunérées, ces tâches familiales non rémunérées belges généreraient 54,3 milliards d'EUR par an¹²⁸ pour l'économie mondiale. Il va sans dire que si le PIB peut augmenter de ce montant

(124) SPF Economie, *Mesurer, c'est savoir : les indicateurs en économie durable*, <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/economie-durable/vision-et-engagements/mesurer-cest-savoir-les>.

(125) Heylen, F., *Macro-économie*, 102-104, Anvers, Garant, 2014.

(126) Oxfam, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, 12.

(127) X, De hele wereldeconomie van 86 biljoen dollar in één grafiek (met een klein hoekje voor België), *Het Laatste Nieuws*, 23 janvier 2020, <https://www.hln.be/economie/de-hele-wereldeconomie-van-86-biljoen-dollar-in-eeen-grafiek-met-eeen-klein-hoekje-voor-belgie-ad8d1e32/>.

(128) Calcul propre : en tenant compte d'un taux de change applicable au 31 janvier 2021 (1 \$ = 0,8239 EUR). $8.898.120.000.000 \times 0,61\%$.

(+11,4775 %¹²⁹), la part des dépenses de sécurité sociale dans le PIB enregistrera un repli correspondant.

Si la taille du gâteau augmente, le nombre de parts à redistribuer sera plus élevé, ce qui permet de reverser ces ressources sous la forme de droits de sécurité sociale à ceux qui peuvent effectivement démontrer qu'ils n'exercent aucune activité professionnelle ou qu'ils exercent une activité professionnelle réduite pour des motifs de soins. Les tâches familiales non rémunérées seraient ainsi directement reconnues et valorisées dans notre système de sécurité sociale.

Il convient de souligner que le risque de « moral hazard » (aléa moral) sera élevé. Il est donc important d'utiliser des mesures objectives afin d'évaluer si l'intensité du travail est affectée par des motifs de soins. Une étude approfondie et toujours actuelle sur l'emploi du temps me semble cruciale à cet égard.

b. Instaurer un revenu (de participation) de base ?

La septième recommandation de la Commissie Arbeid en Niet-arbeid stipule que les personnes qui exécutent un « non-travail » socialement utile devraient percevoir une compensation. Toutefois, cette rémunération devrait être inférieure à celle d'activités professionnelles rémunérées comparables et des droits sociaux pourraient y être liés. La Commission signale qu'elle n'est pas favorable à un revenu de base sans obligation de participation¹³⁰.

L'idée du revenu de base compte autant de partisans que d'opposants. De plus, elle peut être interprétée de différentes manières (âge de début, conditionnel ou inconditionnel, montant du revenu de base). Deux points de vue divergents sont présentés ci-dessous. Retenez d'ores et déjà qu'un revenu de base peut être un moyen d'assurer à chacun un revenu limité, tout en laissant à chacun la liberté de choisir la vie et le travail qu'il souhaite.

L'économiste vénézuélienne et britannique Carlota Perez est favorable à un revenu de base universel. Elle est convaincue que le revenu de base est la forme appropriée d'assurance contre le chômage. De plus, le système permet de conserver une dignité, supprime la bureaucratie et reconnaît les tâches familiales et les soins à domicile¹³¹.

Un revenu de base inconditionnel coupe le lien entre le revenu et le travail, conférant ainsi aux gens une position de négociation plus forte vis-à-vis de leur employeur. A l'avenir, la concurrence pour les emplois de travailleurs peu qualifiés ne fera qu'augmenter en raison de l'avènement de l'intelligence artificielle. Sans revenu de

(129) $(527,4 - 473,10)/473,10 = 11,4775\%$. En 2019, le PIB s'élevait à : 473,10 milliards EUR. SPF Economie, *Aperçu de l'économie belge*, <https://economie.fgov.be/fr/publications/aperçu-de-leconomie-belge-note-5>.

(130) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 117-118.

(131) Verrycken, R., Corona kan leiden tot een gouden tijdperk, *De Tijd*, 15, 14 novembre 2020.

base inconditionnel, la demande croissante d'emplois peu qualifiés ne fera qu'accroître le nombre d'emplois précaires et mal rémunérés¹³².

L'économiste Alfred Kleinknecht écrit toutefois ce qui suit à propos du revenu de base inconditionnel : « Un gouvernement qui verse un revenu de base se comporte comme un jardinier qui, au cours d'un été sec, utilise le peu d'eau d'arrosage de façon uniforme sur tout le jardin avec un grand arrosoir. Et ce, alors que les plantes des marais ont besoin de beaucoup plus d'eau que les cactus. »

Cette comparaison suggère que l'octroi d'un revenu de base inconditionnel est coûteux et que, de plus, des ressources seraient allouées à des personnes qui n'en ont pas besoin, alors que des ressources insuffisantes sont allouées aux personnes qui en ont justement besoin, comme les malades chroniques ou les parents isolés¹³³.

Il convient de souligner que les Pays-Bas disposent d'une pension de base, qui est donc très proche d'un revenu de base pour les personnes âgées. Le montant de la pension de base dépend de la durée du séjour aux Pays-Bas et n'est pas lié aux jours ouvrés ou assimilés¹³⁴.

4. CONCLUSION

Notre société, et donc notre système de sécurité sociale, sont très complexes. Ils sont influencés par divers facteurs, tels que l'émancipation des femmes, le vieillissement de la société, les progrès technologiques, les crises économiques et, récemment, les pandémies.

Cet article, se fondant sur le mémoire de master du même nom, s'est limité à la sécurité sociale *stricto sensu*, ce qui signifie qu'il n'a pas été tenu compte du régime élaboré au sein de l'assistance sociale. De plus, les allocations familiales et les services de crèches n'ont pas été davantage abordés, alors qu'il s'agit, là également, de mécanismes destinés à offrir aux travailleurs (à temps partiel) ayant des enfants à charge la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Lors de l'explication des différentes formes d'emploi à temps partiel, il est clairement apparu que, à l'exception de ce qui concerne le contrat de travail à temps partiel « normal », les différents mécanismes de réduction du temps de travail individuel sont fortement limités, tant en termes de situation d'application que de forme, de durée et d'allocation.

(132) Kleinknecht, A., Inleiding: argumenten voor een basisinkomen, in Somers, M. (éd.), *Fundamente. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, (245) 245.

(133) Idem.

(134) Vandenbroucke, F., Zekerheid, armoede, vrijheid: richtingwijzers voor de sociale zekerheid die we nodig hebben, in Somers, M. (éd.), *Fundamente. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, (87) 114.

L'introduction rapide du congé parental coronavirus¹³⁵ s'ajoutant au congé parental « ordinaire » avec des conditions d'accès moins strictes, des options supplémentaires d'utilisation et des allocations d'interruption plus élevées, constitue selon moi une reconnaissance implicite par le gouvernement que les formes actuelles d'interruption de carrière sont insuffisantes dans certaines situations. La même conclusion peut être tirée quand on examine le grand nombre de propositions de loi qui ont été présentées au Parlement au cours de ces dernières années afin d'introduire des formes supplémentaires d'interruption de carrière, d'étendre les formes existantes d'interruption de carrière et d'encourager ou inciter davantage certains congés.

La première partie a abordé brièvement le fait que la plupart des travailleurs travaillent volontairement à temps partiel. La plupart des formes de travail à temps partiel sont donc considérées comme relevant du libre choix de l'individu.

Toutefois, le travail à temps partiel n'est généralement pas un choix individuel, mais une décision prise conjointement au sein de la famille. Dans la pratique, les rôles traditionnels des hommes et des femmes, les salaires inférieurs des femmes et l'image dominante de l'homme travaillant à temps plein impliquent que l'homme se concentre souvent sur sa carrière et que la femme assume davantage les tâches ménagères et familiales. La pandémie de coronavirus a renforcé ces rôles traditionnels. L'idée de considérer le travail à temps partiel comme un choix volontaire doit donc, selon moi, être abordée avec la prudence nécessaire.

Chacun ne dispose malheureusement que de vingt-quatre heures par jour et de sept jours par semaine. Parfois, le temps est notre pire ennemi. L'évolution vers l'ère des deux revenus n'a fait qu'accroître les contraintes de temps, ce qui signifie que le travail à temps partiel est souvent privilégié afin de pouvoir faire face aux tâches familiales non rémunérées.

L'évolution vers l'ère des deux salaires a non seulement réduit le temps disponible, mais a également induit que la sécurité des moyens de subsistance présuppose désormais un double revenu. Par conséquent, les familles dont le revenu unique est inférieur au salaire moyen n'ont généralement pas la possibilité d'assumer des tâches familiales non rémunérées. Ce n'est pas pour rien que le crédit-temps est parfois appelé « crédit de luxe ». En 2017, l'augmentation des allocations d'interruption pour les parents isolés¹³⁶ n'a pas engendré une énorme augmentation du nombre de parents isolés prenant une pause-carrière.

Comme souligné ci-dessus, le travail à temps partiel est souvent privilégié afin de répondre aux besoins de soins des autres. Personne ne choisit d'avoir un enfant handicapé ou un membre de sa famille nécessitant des soins. Il convient de souligner

(135) AR du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental coronavirus, *MB* 14 mai 2020.

(136) Conseil national du travail (CNT) et Conseil central de l'économie (CCE), *Avis Liaison au bien-être 2017-2018*, 11 et 12, 21 mars 2017, n° 2023, <https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/fr/doc17-708.pdf>.

que le Code civil prévoit un devoir d'entretien familial (financier)¹³⁷ ; si une personne ne peut remplir ce devoir par des moyens financiers, mais peut le remplir en nature, cette personne doit-elle être alors punie ? Nous pouvons nous demander si, en tant que société, nous estimons que cela est juste.

En effet, le travail à temps partiel engendre plusieurs conséquences négatives pour l'individu. Ainsi, le travailleur à temps partiel est susceptible d'être employé dans des secteurs moins rémunérés, ses possibilités de promotion seront réduites¹³⁸, à l'instar de ses chances de décrocher un emploi mieux rémunéré et il accumulera moins de droits à la sécurité sociale.

Ce qui est juste est juste, si une personne a la possibilité de travailler à temps partiel en recourant aux mécanismes abordés dans la première partie du mémoire de master (à l'exception du contrat de travail normal à temps partiel sans maintien des droits), elle n'en subira quasiment aucune conséquence négative en termes de droits de la sécurité sociale. Toutefois, ces mécanismes exigent généralement l'existence d'un contrat de travail entre le travailleur et l'employeur. Dans certains cas, une condition d'ancienneté est même imposée ou l'allocation (et donc le traitement avantageux à la sécurité sociale) est subordonnée à l'accomplissement d'une stage d'attente.

Etant donné que les personnes peu qualifiées, et en particulier les femmes peu qualifiées, souffrent de faibles taux d'emploi et de taux de chômage élevés, elles sont souvent dans l'impossibilité d'utiliser les différents mécanismes d'interruption complète ou partielle des prestations de travail. On observe donc des effets Matthieu importants et cela vaut non seulement pour l'octroi de l'allocation d'interruption, mais également pour celui des droits de sécurité sociale. En exigeant un contrat de travail et en subordonnant les différentes formes d'interruption de carrière au régime de travail d'une personne, nous pénalisons les personnes qui assument des responsabilités de soins, souvent dès le début de leur carrière professionnelle.

Et en principe, c'est parfaitement logique. En effet, notre système de sécurité sociale se fonde sur le principe de l'assurance, qui exige un travail rémunéré pour accumuler des droits de sécurité sociale. Je me demande toutefois si le principe d'assurance n'a pas été supplanté depuis longtemps par les divers allègements de charges, les formes alternatives de travail, les formes alternatives de rémunération, le système des titres-services, les ratios de remplacement parfois faibles des allocations de la sécurité sociale et les nombreuses périodes assimilées à du travail dans la sécurité sociale.

Pourquoi admettons-nous que, si une personne peut se permettre le « luxe » de prendre un crédit-temps ou un congé thématique, cette personne bénéficie alors d'une allocation d'interruption et bénéficie d'une équivalence dans notre système de sécurité sociale, alors qu'une personne qui ne peut se permettre ce luxe et ne dépend donc pas de notre système de sécurité sociale, ne perçoit rien en retour ?

(137) Voir par ex. art. 205 CC.

(138) Deschacht, N., Part-Time Work and Women's Careers: a Decomposition of the Gender Promotion Gap, *Journal of Labor Research*, 169-186, n° 2, 2017, <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9242-y>.

Selon moi, la réponse à cette question réside dans la politique qui se concentre sur l'activation, le taux d'emploi de 80 %. L'activation est utilisée comme un moyen de stimuler le taux d'emploi afin de créer davantage de travail rémunéré, ce qui augmente la productivité du travail et permet à l'économie de croître. Une croissance économique plus importante engendre une augmentation du PIB, assurant ainsi le financement de notre sécurité sociale. En bref, « plus le gâteau est gros, plus le nombre de parts à redistribuer est élevé ».

Pourtant, l'accent mis sur « jobs, jobs, jobs » au cours de ces dernières années n'a pas induit une croissance économique spectaculaire. Cet article a brièvement examiné certaines critiques formulées à l'égard du PIB. Pourtant, nous nous accrochons frénétiquement au PIB. Ce qui est également compréhensible, car il est utilisé dans le monde entier et permet donc des comparaisons internationales.

Comme indiqué dans l'introduction et précisé dans la troisième partie de cet article, les tâches familiales non rémunérées contribuent également à l'économie et ne sont en fait pas si différentes du travail rémunéré. Les activités sont parfois identiques, mais l'une se déroule dans la sphère informelle et l'autre sur le marché du travail. Certains déclarent même que les tâches familiales sont l'épine dorsale de notre économie¹³⁹. Nous pouvons une nouvelle fois nous interroger sur la raison justifiant l'absence d'allocation accordée aux personnes exécutant des tâches familiales non rémunérées.

La troisième partie a tenté d'explorer les moyens permettant de valoriser les tâches familiales non rémunérées. Selon moi, la solution la plus satisfaisante consiste soit à valoriser économiquement les tâches familiales non rémunérées en leur accordant des droits de sécurité sociale, soit à introduire un revenu de base (de participation). Ce n'est qu'ainsi que les tâches familiales seront directement valorisées. Toutefois, à l'heure où l'illusion individualiste refait surface, à l'heure où les gros salaires confèrent à leur propre travail une valeur (irréaliste ?), à l'heure où la sécurité sociale est réduite à une arithmétique individuelle¹⁴⁰, il semble que le soutien social soit aujourd'hui insuffisant pour de telles solutions. De plus, le coût afférent à la pandémie du coronavirus qui s'ajoute au coût du vieillissement implique que le soutien financier fait également défaut.

Entre-temps, les appels à un nouveau pacte social se font de plus en plus entendre. Notre Etat-providence semble de plus en plus incapable de protéger les plus vulnérables en leur offrant une protection sociale adéquate.¹⁴¹ Il n'est pas surprenant que, pendant la pandémie de coronavirus, une allocation minimale d'incapacité de travail ait été introduite pendant les six premiers mois d'incapacité de travail, que les indemnités d'incapacité de travail aient été portées au niveau des allocations de chômage temporaire

(139) Broeders, P., *Maak onbetaalde arbeid zichtbaar*, *Femina*, 29 avril 2019, <https://www.gerichtopevenwicht.be/nieuws/maak-onbetaalde-arbeid-zichtbaar>.

(140) Somers, M., *Sociale zekerheid als lotsverbondenheid*, Denktank Minerva, 5-6, janvier 2021, https://static1.squarespace.com/static/580dff9f7e0ab87773fc653/t/5ffc7c278b9c337836ac6337/1610382377819/2021%3A01_Somers_Sociale_zekerheid_als_lotsverbondenheid.pdf.

(141) Cantillon, B., *Pleidooi voor een vernieuwd sociaal contract*, 1, <https://1000x1000.be/wp-content/uploads/2021/02/sociaalcontract1000x1000.pdf>.

et que les allocations de chômage temporaire aient été augmentées. La question est de savoir si la pandémie de coronavirus peut déclencher un choc social, économique et émotionnel suffisant permettant une transformation de notre sécurité sociale.

En effet, dès le début de la pandémie de coronavirus, un appel à l'aide très clair a été lancé par le secteur des soins et les familles ayant besoin de soins. N'oublions pas cet appel à l'aide, ne le négligeons pas, mais tirons-en les leçons et soutenons, reconnaissons et assurons plus de visibilité à ceux qui participent à notre société, que ce soit par un travail rémunéré ou non.

(Traduction)

BIBLIOGRAPHIE

LEGISLATION**Normes internes**

Code civil

Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *MB* 25 juillet 1969.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *MB* 22 août 1978.

Loi de relance du 10 février 1981 sur les pensions du secteur social, *MB* 14 février 1981.

Loi du 23 juin 1981 insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel, *MB* 1er septembre 1981.

Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, *MB* 2 juillet 1981.

Loi de relance du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, *MB* 24 janvier 1985.

Loi-programme du 22 décembre 1989, *MB* 30 décembre 1989.

Loi du 5 mars 2002 sur le principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel, *MB* 13 mars 2002, *err. MB* 3 avril 2002.

Loi du 23 décembre relative au pacte de solidarité entre les générations, *MB* 30 décembre 2005.

Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *MB* 30 décembre 1944.

AR n° 50 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, *MB* 27 octobre 1967.

AR n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental coronavirus, *MB* 14 mai 2020.

AR du 21 décembre 1967 portant réglementation générale des pensions de retraite et de survie des travailleurs, *MB* 16 janvier 1968.

AR du 22 mars 1990 relatif aux dérogations au temps de travail minimal hebdomadaire des travailleurs à temps partiel, fixé par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, *MB* 4 juillet 1990.

Arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation du chômage, *MB* 25 novembre 1991.

AR du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi sur l'assurance obligatoire des soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, *MB* 31 juillet 1996.

AR du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et sauvegarde de la viabilité des régimes légaux de pension, *MB* 17 janvier 1997.

AR du 23 octobre 2002 rendant obligatoire la convention collective de travail du 25 septembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé et relative à l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (1), *MB* 5 novembre 2002.

AR du 28 septembre 2006 portant exécution des articles 33, 33bis, 34 et 34bis de la loi de relance du 10 février 1981 sur les pensions du secteur social, *MB* 6 octobre 2006.

AR du 16 juin 2020 portant exécution de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche et à l'octroi de droits sociaux à l'aidant proche, *MB* 25 juin 2020.

CCT n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail relatives au travail à temps partiel, *MB* 6 octobre 1981.

AM du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, *MB* 25 janvier 1992.

Documents parlementaires

Projet de loi relatif au Pacte des générations, *Doc. Parl.* Chambre 2005-06, n° 51-2128/1.

Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail pour rendre obligatoire le congé de naissance, *Doc. Parl.* Chambre 2015-16, n° 54-1833/1.

Proposition de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail afin de rendre obligatoire le congé de paternité, *Doc. Parl.* Chambre 2019-20, n° 55-0051/1.

Proposition de loi visant à promouvoir la mobilité des travailleurs en assouplissant les conditions d'ancienneté en matière de crédit-temps et de congé parental, *Doc. Parl.* Chambre 2019-20, n° 55-0190/1.

Proposition de loi modifiant la loi sur les contrats de travail concernant le droit au congé de naissance en cas de naissances multiples, *Doc. Parl.* Chambre 2019-20, n° 55-0302/1.

Proposition de loi visant à améliorer l'accessibilité au congé parental et de paternité, *Doc. Parl.* Chambre 2019-20, n° 55-0566/1.

Proposition de loi introduisant une possibilité de crédit-temps pour raisons de santé, *Doc. Parl.* Chambre 2019-20, n° 55-0784/1.

Proposition de loi assouplissant les conditions du congé parental en portant la limite d'âge applicable à l'enfant de 12 à 15 ans, *Doc. Parl.* Chambre 2019-20, n° 55-0812/1.

Proposition de loi visant à instituer un crédit-temps pour les femmes enceintes, *Doc. Parl.* Chambre 2019-20, n° 55-1581/1.

Note de politique générale du ministre de la Sécurité sociale, *Doc. Parl.* Chambre 2020-21, n° 55-1580/3.

Note de politique générale de la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris, *Doc. parl.* Chambre 2020-21, n° 55-1580/012.

Débats parlementaires et questions et réponses

Ann. Chambre, Commission des affaires sociales, du travail et des pensions, 2020-21, 17 mars 2021, n° 55-417.

Documents de préparation et de soutien des politiques

Conseil national du travail (CNT) et Conseil central de l'économie (CCE), *Avis Liaison au bien-être 2017-2018*, n° 2023, 59 p., 21 mars 2017, <https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/fr/doc17-708.pdf>.

Conseil national du travail (CNT) et Conseil central de l'économie (CCE), *Avis Liaison au bien-être 2021-2022*, n° 2213, 62 p., 19 avril 2021, <https://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2213.pdf>.

DOCTRINE

Andries, S., Aantal langdurig zieke vrouwen stijgt dubbel zo snel als mannen, *De Standaard*, 6, 2 juillet 2018.

Babilas, L., L'individualisation des droits dans l'assurance-chômage, *Revue belge de sécurité sociale*, 365-390, 2009, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/legacy/rbss-2009-2-fr.pdf>.

Banque nationale de Belgique, *Taux de chômage par âge, sexe, niveau d'éducation et nationalité*, <https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/evolutions-statistiques-de-emploi/marche-du-travail/taux-de-chomage-par-0>.

Belgium.be, *Produit intérieur brut*, https://www.belgium.be/fr/economie/informations_economiques/produit_national.

Bernaerts, N., Tijdelijke werklozen krijgen het moeilijk, *De Standaard*, 13, 13 janvier 2021.

Cantillon, B., De Lathouwer, L., Andries, M. et Verbist, G., De ondersteuning van het kostwinnersmodel: de beleidsverklaring voor de stabiliteit, in Cantillon, B. (éd.), *De welvaartsstaat in de kering*, 147-174, Kapellen, Pelckmans, 1999.

Cantillon, B., De verzadigde sociale zekerheid: de blokkades in de Belgische route, in Cantillon, B. (éd.), *De welvaartsstaat in de kering*, 217-240, Kapellen, Pelckmans, 1999.

Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 555 p., Louvain, Acco, 2016.

Cantillon, B., *Pleidooi voor een vernieuwd sociaal contract*, 12, <https://1000x1000.be/wp-content/uploads/2021/02/sociaalcontract1000x1000.pdf>.

Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid – Naar een volwaardige participatie*, 139 p., Louvain, Garant, 1999.

Cowie, L., 10 jobs waar deeltijds werken niet wordt aangeraden, *Het Laatste Nieuws*, 19 août 2016, <https://www.hln.be/jobs/10-jobs-waar-deeltijds-werken-niet-wordt-aangeraden-a4099bae/?show=react>.

Debruyne, H., Geef de vrouw wat haar toekomst, *De Morgen*, 42, 26 décembre 2020.

De Groof, S., Deeltijdwerk, in Hendrickx, F. et Engels, C. (éds.), *Arbeidsrecht*, 321-353, I, Bruges, Die Keure, 2020.

De Moortel, D., *Vrouwen in deeltijdwerk: dwang of keuze? Damned if you do, damned if you don't*, Denktank Minerva, 2018, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2018/2/28/vrouwen-in-deeltijdwerk-dwang-of-keuze>.

Deschacht, N., Part-Time Work and Women's Careers: a Decomposition of the Gender Promotion Gap, *Journal of Labor Research*, 169-186, n° 2, 2017, <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9242-y>.

De Spiegelaere, S., *De kortere werkweek komt er: de vraag is enkel hoe*, 6 p., Denktank Minerva, 2020, https://static1.squarespace.com/static/580dff9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10_De-Spiegelaere_Kortere_werkweek.pdf.

De Vooght, I., Tijdskrediet is voor velen inderdaad een luxekrediet, *Femina*, 12 septembre 2014, <https://www.femina.be/nl/blog/artikel/tijdskrediet-is-voor-velen-inderdaad-een-luxekrediet>.

De Vos, M. et Ghiotto, S., *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*, 104 p., Gand, SKRIBIS, 2017.

De Vrouwenraad, *Deeltijds werk – De gevolgen van deeltijds werk*, <http://www.vrouwenraad.be/page?ori=1&cssn=&lng=1&pge=217&sare=485>.

Eurostat *Labour market and household statistics, 2 mai 2020*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_household_statistics#Having_children_affects_the_part-time_employment_rate.

Eurostat, *Closing the gender pension gap?*, 3 février 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

Flour, E., Moeders zijn opnieuw de klos, *De Standaard*, 28 avril 2020, https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427_04936459.

Galle, C., Coronavirus duwt vrouw weer naar de haard, *De Morgen*, 1, 23 novembre 2020.

Graeber, D., *Bullshit Jobs, over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het kunnen bestrijden*, 333 p., Anvers, Business Contact, 2018.

Heylen, F., *Macro-economie*, 808 p., Anvers, Garant, 2014.

Horemans, J., *Half a job, twice as poor*, 236 p, thèse de doctorat non publiée, Sciences économiques et sociales, Universiteit Antwerpen, 2016, <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/99e684/134494.pdf>.

Kennis, A., van den Broeck, M., Carlier, J., De Craene, V., De Graeve, K., Vertomme, S. et Willemsen, N., Stappen we in de oude valkuil om zorgarbeid weer maar eens te miskennen?, *De Morgen*, 29 avril 2020, <https://www.demorgen.be/nieuws/stappen-we-in-de-oude-valkuil-om-zorgarbeid-weer-maar-eens-te-miskennen-b364152f/>.

Kleinknecht, A., Inleiding: argumenten voor een basisinkomen, in Somers, M. (éd.), *Fundamenten. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, 245-261.

Le Bacq, T., Als mama deeltijds werkt, is vooral papa op z'n gemak, *Het Nieuwsblad*, 14 septembre 2019, https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20160913_02467858.

Le Bacq, T., Mama doet de was, plas en preteaching, papa pakt z'n koersfiets, *Het Nieuwsblad*, 3, 18 mai 2020, <https://torvub.be/wp-content/uploads/2020/05/TAAKVERDELINGA33.pdf>.

Loos, H., *Menselijke grondstof over leven op de bodem van de Europese arbeidsmarkt*, 189 p., Berchem, EPO, 2018.

Magnette, P. et De Croo, A., *Verslag van de Formateurs*, 83 p., 30 septembre 2020, <https://www.demorgen.be/redactie/2020/verslagformateurs.pdf>.

Marx, I., *België is ziek*, *De Standaard*, 32, 27 février 2018.

Michielsens, S., *België is ziek*, *De Tijd*, 2, 10 mai 2016.

Nautet, M. et Piton, C., *An analysis of non-standard forms of employment in Belgium*, mai 2019, 28 p., https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019_h5.pdf.

OCDE, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 158 p., https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium_88aefcd5-en#page68.

OCDE, *Pensions at a Glance 2019 – OECD and G20 indicators*, 221 p., <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dfc-en.pdf?expires=1609495810&id=id&accname=guest&checksum=BED0CF5744FC9016DA5244DC7300F5F4>.

ONEM, *Parents isolés dans le système de chômage et dans les régimes d'interruption de travail*, 26, octobre, 2020, https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009_StudieEenoudergezinnen_FR.pdf.

Oxfam, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, 63 p., janvier 2020, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf>.

Pintelon, O., *De strijd om tijd*, 263 p., Berchem, EPO, 2018.

Somers, M., *Sociale zekerheid als lotsverbondenheid*, 6 p, Denktank Minerva, janvier 2021, https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5ffc7c278b9c337836ac6337/1610382377819/2021%3A01_Somers_Sociale_zekerheid_als_lotsverbondenheid.pdf.

SPF Economie, *Mesurer, c'est savoir : les indicateurs en économie durable*, <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/economie-durable/vision-et-engagements/mesurer-cest-savoir-les>.

SPF Economie, *Aperçu de l'économie belge*, <https://economie.fgov.be/fr/publications/apercu-de-leconomie-belge-note-5>.

Statbel, *43,6 % des femmes salariées travaillent à temps partiel*, 25 mars 2020, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/436-des-femmes-salariees-travaillent-temps-partiel>.

Statbel, *Les salaires belges et, en particulier, des professions essentielles en temps de Covid-19*, 8 septembre 2020, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-salaires-belges-et-en-particulier-des-professions-essentielles-en-temps-de-covid-19>.

Statbel, *Tendances sur le marché du travail belge : publication avec séries temporelles (1983-2021)*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>.

Statbel, *Enquête sur les forces de travail 2019*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>.

Statbel, *L'emploi principalement dans les services*, 1er mai 2018, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/emploi-principalement-dans-les-services>.

Strale, M., *Sociale en fiscale fraude: een beetje perspectief*, Denktank Minerva, 12 avril 2018, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2018/4/5/sociale-en-fiscale-fraude-een-beetje-perspectief>.

Tegenbos, G., Twee toelagen zijn relictten uit een vorig tijdvak, *Het Nieuwsblad*, 11 février 2009, https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf11022009_034.

Vandenbroucke, F., Zekerheid, armoede, vrijheid: richtingwijzers voor de sociale zekerheid die we nodig hebben, in Somers, M. (éd.), *Fundamenten. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, 87-123.

Van Hove, H. et De Vos, D., *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2021*, 97 p., <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20Ecart%20salarial%202021.pdf>.

Vanhecke, N. et Eckert, M., Vaderschapsverlof, da's het einde van mijn carrière, *De Standaard*, 27 avril 2016, https://www.standaard.be/cnt/dmf20160426_02259771.

Verrycken, R., Corona kan leiden tot een gouden tijdperk, *De Tijd*, 15, 14 novembre 2020.

VRT, *Pano, Wachten op zorg*, 23 septembre 2020, <https://www.vrt.be/vrtnu/a-z/pano/2020/pano-s2020a8/>.

X, De hele wereldeconomie van 86 biljoen dollar in een grafiek (met een klein hoekje voor België), *Het Laatste Nieuws*, 23 janvier 2020, <https://www.hln.be/economie/de-hele-wereldeconomie-van-86-biljoen-dollar-in-een-grafiek-met-een-klein-hoekje-voor-belgie-ad8d1e32/>.

X, Vrouwen zijn grootste slachtoffer van coronacrisis, *Gazet van Antwerpen*, 5, 27 novembre 2020.

TABLE DES MATIERES

LES TACHES FAMILIALES = PAS UN VRAI TRAVAIL ? LA VULNERABILITE DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE

INTRODUCTION	59
<hr/>	
1. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	61
1.1. QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ?	62
1.2. MECANISMES PERMETTANT DE REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL INDIVIDUEL	62
2. L'IMPACT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SUR LES REVENUS DE REMPLACEMENT	64
2.1. INDEMNITES D'INCAPACITE DE TRAVAIL	67
2.2. ALLOCATION DE CHOMAGE	69
2.3. PENSIONS	72
3. SECURITE SOCIALE VERSUS TACHES FAMILIALES NON REMUNEREES	74
3.1. TACHES FAMILIALES NON REMUNEREES = UN VRAI TRAVAIL ?	75
3.2. VERS UNE RECONNAISSANCE (A PART ENTIERE) DES TACHES FAMILIALES NON REMUNEREES	79
4. CONCLUSION	83
<hr/>	
BIBLIOGRAPHIE	88