

A V I S N° 2.008

-----

Séance du mercredi 7 décembre 2016

-----

Table ronde « Travail sur mesure » – Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable

x                    x                    x

2.781  
2.781/1

## **A V I S N° 2.008**

---

Objet : Table ronde « Travail sur mesure » – Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable

---

Par lettre du 3 novembre 2016, monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a soumis pour avis au Conseil un avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

En outre, par lettre du 21 novembre 2016, il a également soumis pour avis au Conseil un avant-projet d'arrêté royal concernant la simplification du travail à temps partiel.

Le dossier a été confié à un groupe de travail ad hoc.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 7 décembre 2016, l'avis suivant.

x                      x                      x

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

### I. INTRODUCTION

- A. À la suite des tables rondes « Travail sur mesure », monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a, par lettre du 3 novembre 2016, demandé l'avis du Conseil sur un avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

Selon l'exposé des motifs, cet avant-projet de loi a pour but de mettre en place un cadre pour un droit du travail taillé sur mesure et adapté à l'attente de flexibilité, afin de créer du travail faisable, de l'innovation sociale et des emplois maniables. Il contient à cet effet une série de mesures qui soit ont un effet direct, soit sont à activer au niveau sectoriel.

Le Titre 2 de cet avant-projet de loi contient des dispositions avec effet direct qui concernent la durée du travail et le travail faisable, comme l'investissement dans la formation et le télétravail occasionnel. Le Titre 3 contient des dispositions en matière de travail faisable et maniable qui sont à activer au niveau sectoriel : élargissement du plus minus conto, contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, compte épargne-carrière et don de congés conventionnels. Par ailleurs, ledit avant-projet de loi contient encore des dispositions concernant la réforme du groupement d'employeurs (Titre 4), la simplification du travail à temps partiel (Titre 5), les horaires flottants (Titre 6), la prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps (Titre 7) et l'e-commerce (Titre 8).

L'avant-projet de loi a été approuvé par le Conseil des ministres le 28 octobre 2016 et a également été soumis pour avis au Conseil d'État le 3 novembre 2016, ce dernier étant invité à se prononcer dans un délai de 30 jours.

Le ministre demande l'avis du Conseil dans ce même délai de 30 jours.

- B. En outre, par lettre du 21 novembre 2016, monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a soumis pour avis au Conseil un avant-projet d'arrêté royal concernant la simplification du travail à temps partiel.

Ce projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilé à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel.

## II. POSITION DU CONSEIL

### A. Considérations générales

Le Conseil a examiné avec attention l'avant-projet de loi soumis pour avis.

Sans préjudice des positions respectives des différentes organisations, qui figurent au point C. du présent avis, le Conseil souhaite tout d'abord formuler, dans cette partie, des considérations générales communes sur le contexte dans lequel ledit avant-projet de loi a vu le jour. Ces considérations générales sont complétées au point B. par un certain nombre de remarques unanimes sur certains thèmes traités dans l'avant-projet de loi.

En premier lieu, le Conseil souhaite souligner le bref délai de 30 jours dont il a disposé pour émettre un avis sur ce volumineux avant-projet de loi. Celui-ci traite divers thèmes qui impactent directement la vie des travailleurs et des entreprises, et au sujet desquels les partenaires sociaux possèdent les connaissances et l'expertise nécessaires, vu le rôle qu'ils jouent à cet égard au niveau tant interprofessionnel que sectoriel et de l'entreprise. En conséquence, le Conseil estime qu'il ne pourra faire pleinement valoir cette expertise que si le délai d'avis lui laisse davantage de temps et de latitude pour trouver de nouveaux équilibres dans ces matières.

Par ailleurs, tous les thèmes traités dans l'avant-projet de loi susvisé concernent des conventions collectives de travail ou d'autres accords qui existent déjà et qui ont été conclus à différents niveaux, tant interprofessionnel que sectoriel. En ce qui concerne la convention collective de travail n° 103 sur le crédit-temps, l'avant-projet de loi interfère même avec les discussions en cours à ce sujet, ce qui a mis en péril les équilibres déjà trouvés.

## B. Positions communes sur l'avant-projet de loi

Outre les considérations générales susmentionnées, le Conseil souhaite encore communiquer un certain nombre de positions unanimes sur certains thèmes de l'avant-projet de loi.

### 1. Formation

Le Conseil prend acte des dispositions de l'avant-projet de loi prévues au Titre 2, chapitre 2, section 1, concernant l'investissement dans la formation.

#### a. Quant à la date de dépôt des conventions collectives de travail sectorielles

Le Conseil relève que la date limite prévue à l'article 12, alinéa 4, pour le dépôt des CCT sectorielles est fixée au 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1er janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Compte tenu du calendrier des négociations sectorielles, il juge que la date du 30 septembre pourrait, en pratique, s'avérer difficile à respecter pour certains secteurs, en particulier, pour la première année de mise en œuvre des nouvelles dispositions légales. Il propose en conséquence que, lors de la première année de mise en œuvre de la loi, la date limite prévue pour le dépôt des CCT par les secteurs soit reportée au 30 novembre 2017.

A partir de 2018, l'opportunité de reporter la date limite de dépôt des CCT après le 30 septembre sera examinée en tenant compte du retour d'expérience en provenance des secteurs, suite à la première année de mise en œuvre. Ce point sera spécifiquement abordé par le Conseil dans le cadre de l'évaluation prévue à l'article 18 de l'avant-projet de loi soumis pour avis.

#### b. Quant aux modalités d'exécution de la loi

Le Conseil relève que, sur un certain nombre de points importants, les modalités d'exécution de la loi devront encore être déterminées par arrêté royal, après avis du Conseil national du Travail.

Toutefois, l'article 15 de l'avant-projet de loi, qui permet au Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, d'augmenter le nombre de jours de formations à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, ne prévoit pas de consultation préalable du Conseil national du Travail. Le Conseil demande à ce que l'avis préalable des partenaires sociaux soit également prévu dans le cadre de cette disposition.

Le Conseil se doit enfin de souligner le besoin urgent de clarté sur les modalités d'exécution de la loi afin que les partenaires sociaux, au niveau des secteurs, puissent entamer sans retard leurs négociations en matière de formation. Il demande, en conséquence, que les projet d'arrêtés royaux soient rédigés et lui soient transmis pour avis dans les meilleurs délais.

## 2. Compte épargne-carrière

Le Conseil prend acte des dispositions de l'avant-projet de loi prévues au Titre 3, Chapitre 2, section 1<sup>ère</sup>, concernant le développement d'un compte épargne carrière.

Il relève que l'article 34 de l'avant-projet de loi prévoit que l'initiative de mise en œuvre de ce compte épargne-temps appartient aux secteurs et/ou aux entreprises.

A cet égard, le Conseil tient à signaler que le développement d'un système de compte épargne carrière au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise risque d'une part d'entraîner des disparités de réglementations en la matière entre les secteurs et/ou entre les entreprises qui introduiront un tel système et d'autre part, de créer, entre les entreprises ou à tout le moins au niveau intersectoriel, des difficultés pratiques de portabilité des crédits épargnés.

Afin d'éviter l'apparition de telles entraves qui rendront un système d'épargne carrière impraticable, le Conseil juge essentiel de laisser la concertation sociale jouer pleinement son rôle harmonisateur afin qu'un système de compte épargne carrière soit développé au niveau intersectoriel.

Il tient en outre à signaler la réalisation de plusieurs études concernant le compte épargne carrière, parmi lesquelles la récente étude de faisabilité d'Idea consult (KULeuven) publiée en septembre 2016, concernant le système d'épargne du temps de travail en Belgique. Celle-ci privilégie la création d'un cadre réglementaire au niveau interprofessionnel et constitue selon lui une base de travail qui doit être prise en compte en vue de développer un système de compte épargne carrière qui fonctionne.

Afin de mettre en place un cadre réglementaire plus réaliste et praticable, le Conseil plaide avec force pour un report de six mois de l'entrée en vigueur de cette mesure, avec la possibilité de prolonger ce délai par arrêté royal. Ce délai permettra de donner le temps nécessaire aux partenaires sociaux pour examiner les études disponibles en la matière et pour établir, à partir des enseignements qui en auront été tirés, un rapport sur les pistes existantes, leurs conséquences et les éléments qui, le cas échéant, devront également être réglés par la loi pour introduire un système opérationnel en Belgique.

### 3. Congés conventionnels

Le Conseil prend acte des dispositions de l'avant-projet de loi prévues au Titre 3, Chapitre 2, section 2, concernant la mise en place d'un cadre permettant le don de congés conventionnels pour des collègues ayant un enfant gravement malade.

Le Conseil reconnaît l'objectif louable de la mesure et le besoin de prise en compte par la société des difficultés auxquelles doivent faire face les parents d'un enfant gravement malade.

Il fait cependant remarquer la complexité de la mesure et exprime sa très grande incompréhension face à la volonté du législateur de régler au niveau sectoriel de telles situations individuelles.

Le Conseil s'interroge en outre quant à l'utilité de la mesure. Il renvoie à cet égard aux recommandations qu'il a émises dans le cadre de son rapport n° 76 du 15 décembre 2009 concernant l'évaluation générale des systèmes de congés existants, développées sur la base d'un ensemble équilibré de critères auxquels les propositions de création ou d'adaptation des systèmes de congés doivent être soumises préalablement. Ceux-ci doivent permettre de réaliser des choix responsables et considérés.

C'est en application des recommandations de ce rapport que le Conseil considère que même si cette nouvelle initiative répond à un besoin social identifié, cette mesure n'est pas nécessaire pour atteindre les objectifs de soins poursuivis, d'autant que d'autres systèmes de congés existants peuvent répondre à ces préoccupations, tels que les congés pour soins développés dans le cadre des congés thématiques ou du crédit temps.

Il estime dès lors qu'il n'est pas souhaitable de prévoir deux systèmes parallèles poursuivant des finalités similaires.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil ne peut marquer son accord par rapport à cette mesure qu'il estime inadéquate et superflue au regard de la palette de systèmes de congés existants.

#### 4. Groupement d'employeurs

Le Conseil constate que l'article 50 de l'avant-projet de loi remplace, par une nouvelle disposition, l'article 190 de la loi 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses. Cette disposition porte sur la détermination de la commission paritaire dont relèvent le groupement d'employeurs et ses travailleurs.

Le Conseil remarque qu'il est fait mention, dans cette nouvelle disposition, de « l'organe paritaire » compétent. Il demande que, lorsque deux commissions paritaires sont compétentes, l'une pour les ouvriers et l'autre pour les employés, les deux soient désignées par le Ministre de l'Emploi.

#### 5. Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Le Conseil constate que les articles 75 et 76 de l'avant-projet de loi étendent le droit au crédit-temps pour des motifs de soins de 48 à 51 mois, sauf dans le cas où la durée du crédit-temps pour des motifs de soins est élargie de la même manière, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, par une convention collective de travail qui adapterait dans ce sens la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Le Conseil indique tout d'abord que ces dispositions ont interféré avec les discussions en cours à ce sujet, ce qui a mis en péril les équilibres déjà trouvés. En effet, certaines solutions qui avaient été élaborées ont dû à nouveau être adaptées à ces décisions du gouvernement dans le délai serré de la demande d'avis. En outre, il s'agit d'une matière pour laquelle les partenaires sociaux sont prioritairement compétents, vu leur connaissance et expertise en la matière, et vu le rôle qu'ils jouent dans la pratique au quotidien au niveau de l'entreprise. Le Conseil signale dès lors que la conclusion d'une convention collective de travail à ce sujet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 rendra les articles 75 et 76 de l'avant-projet de loi susvisé sans objet. Par conséquent, le droit aux absences dans le cadre du crédit-temps sera réglé par la convention collective de travail n° 103 précitée.

Le Conseil indique également que, dans une optique de sécurité juridique et de transparence, les arrêtés royaux qui règlent le droit aux allocations devront être adaptés simultanément et entrer en vigueur en même temps que la convention collective de travail à conclure. En effet, dans le cas contraire, un nouveau décalage entre le droit aux allocations et le droit à l'absence apparaîtra, entraînant à nouveau de la confusion et de l'insécurité sur le terrain, ce que le Conseil veut précisément éviter dans le cadre des négociations en cours, qu'il espère terminer d'ici fin décembre.

Dans cette optique, le Conseil demande que le texte de l'avant-projet de loi et l'exposé des motifs soient adaptés en ce sens que la convention collective de travail doit être conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ce qui rendra les articles 75 et 76 dudit avant-projet de loi sans objet. Pour éviter tout décalage, la convention collective de travail entrera en vigueur au moment où l'arrêté royal prévoyant le droit à l'allocation entrera en vigueur, mais au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2017.

Le Conseil insiste pour que l'arrêté royal entre en vigueur dans les meilleurs délais.

### C. Position divisée sur l'avant-projet de loi et le projet d'arrêté royal

#### 1. Position des organisations représentatives des employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que le projet de loi concernant le travail faisable et maniable constitue certes une première étape dans la mise en place d'une meilleure organisation du travail, mais que des mesures supplémentaires en faveur des entreprises sont indispensables afin de relever les grands défis auxquels elles font face aujourd'hui et auxquels elles feront face dans un avenir proche, afin d'être et de rester compétitives et novatrices dans cette période dite VUCA (Volatile : volatile, Uncertain : incertaine, Complex : complexe and Ambiguous : ambiguë). Ils regrettent que le projet de loi rende la réglementation encore plus complexe et qu'aucun exercice de simplification n'ait eu lieu.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que plusieurs mesures sont prises en vue d'améliorer la flexibilité du travailleur et de rendre le travail plus faisable (horaires flottants, télétravail occasionnel, élargissement des congés, le compte épargne carrière), sous la forme d'un droit individuel. Toutes les mesures qui doivent permettre une plus grande adaptation aux besoins des entreprises peuvent, comme toujours, être remises en question par le veto d'une organisation syndicale au niveau du secteur et/ou de l'entreprise. Il s'agit là d'une opportunité manquée de donner finalement aux entreprises les outils qui leur permettraient de mettre en place, de manière concertée et consensuelle, sans pour autant devoir payer un prix disproportionné, la flexibilité nécessaire pour être en mesure d'affronter les défis de l'avenir.

Ils formulent les observations suivantes sur les différents thèmes du projet de loi.

a. Annualisation

Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent que l'annualisation soit restée limitée à une adaptation minimale de l'article 20 bis de la loi sur le travail et que ni la période de référence visée à l'article 26 bis de la loi précitée, ni les dispositions en matière de travail à temps partiel n'aient été adaptées en même temps. Cela ne répond pas aux attentes élevées en matière de flexibilité des entreprises. En outre, le fait de devoir afficher les horaires de travail au moins sept jours civils à l'avance et de devoir adapter le règlement de travail constitue un important frein à cette forme de flexibilité. De plus, l'obligation de travailler avec des horaires déterminés au préalable ne laisse pas la possibilité de faire du sur-mesure individuel, étant donné que cela ne peut s'appliquer qu'à des groupes de travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent également qu'il y a un manque de cohérence entre l'article 20 bis de la loi sur le travail et le nouvel article 20 ter en ce qui concerne les horaires flottants. Selon l'article 20 bis, l'entreprise ne peut déroger à la durée de travail normale que d'un maximum de +/- 2 heures par jour et +/- 5 heures par semaine, alors que, selon l'article 20 ter, le travailleur peut prêter jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Il aurait été plus simple d'appliquer pour les deux le principe selon lequel les heures peuvent être prestées jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Cette incohérence entraîne davantage de complexité et de charges administratives.

1) 100 heures supplémentaires

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont satisfaits que les travailleurs qui le choisissent expressément puissent prêter des heures supplémentaires. Ils regrettent néanmoins que le travailleur doive donner son accord explicite et écrit tous les six mois. Le constat de la volonté du travailleur de prêter des heures supplémentaires aurait pu être réglé plus simplement sur le plan administratif.

2) Limite interne

Le relèvement de la limite interne à 143 heures (article 26 bis, § 1<sup>er</sup> bis de la loi sur le travail) est en soi positif. Cependant, une fois que les heures supplémentaires volontaires ont été prestées, cette limite est de facto réduite à 68 heures, étant donné que 75 heures sur les 100 heures supplémentaires volontaires sont prises en compte pour le calcul de la limite interne. De plus, l'application de ce système est très complexe dans la pratique.

Les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent que les limites prévues à l'article 26 bis, § 2 bis n'aient pas été relevées dans le même sens, comme cela a toujours été le cas par le passé.

b. Investir dans la formation

Les membres représentant les organisations d'employeurs prennent acte du nouveau régime en matière de formation. Dans l'exposé des motifs du projet de loi, ils lisent que la nouvelle mesure ne peut pas entraîner d'augmentation des coûts salariaux. Ils constatent néanmoins que la conversion de l'actuelle norme interprofessionnelle de 1,9 % de la masse salariale en cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an n'est pas neutre. En effet, la norme de 1,9 exprimée en un pourcentage de la masse salariale comporte, outre le coût salarial, également d'autres éléments comme, entre autres, le coût de la formation, l'utilisation d'espaces, les coûts du formateur interne... Cinq jours de coût salarial équivalent à un effort de 2,27 % de la masse salariale (calculé sur la base de 220 jours ouvrables). Il faut encore y ajouter les coûts de la formation au sens large, de sorte qu'un effort de cinq jours de formation correspond finalement à un effort de 3,59 % (estimation) de la masse salariale.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le nouvel objectif interprofessionnel doit, à l'instar de l'actuel objectif de 1,9 %, être examiné au niveau interprofessionnel. Le gouvernement opte pour une approche institutionnelle pour la réalisation de cet objectif interprofessionnel et laisse au secteur le choix d'élaborer lui-même ou non une politique de formation à son niveau. Il est important que les secteurs qui le souhaitent puissent définir en toute autonomie leur propre politique de formation sectorielle et leur propre objectif, ce qui permet de tenir compte des spécificités des secteurs. Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que cette autonomie du secteur, tant dans le choix d'élaborer une politique de formation que dans la concrétisation de cette dernière, soit confirmée dans les arrêtés d'exécution.

Par ailleurs, les membres représentant les organisations d'employeurs notent qu'un régime supplétif de deux jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein a été élaboré pour les entreprises relevant d'une commission paritaire dans laquelle aucun régime sectoriel n'a été mis en place. Il est positif que le gouvernement renonce à l'actuelle politique de sanction négative en matière de formation, dans le cadre de laquelle les entreprises relevant d'une commission paritaire au sein de laquelle aucune convention collective de travail relative aux efforts de formation n'est d'application conformément à l'arrêté royal de 2007 ont été sanctionnées financièrement. Dans l'exposé des motifs, il est précisé que le régime supplétif doit être interprété comme un « pot » de jours de formation au niveau de l'entreprise. Cela permet de tenir compte des besoins fluctuants des travailleurs individuels et de l'entreprise.

A cet égard, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que l'exposé des motifs devrait être clarifié en ce que l'introduction de la section relative à la formation prévoit encore qu'« à défaut de ces deux instruments (accord sectoriel ou compte formation individuel), le travailleur pourra prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein ». Ce passage entraîne une confusion sur la portée du régime supplétif, qui n'ouvre pas un droit individuel.

Enfin, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent souligner que le gouvernement indique à juste titre qu'il faut tenir compte de tous les types de formation pour mesurer les efforts en matière de formation. Cela signifie que chaque type de formation suivie par le travailleur doit être prise en compte, peu importe si cette formation bénéficie ou non d'une subvention (partielle) externe (par ex. des régions).

c. Télétravail occasionnel

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le gouvernement a créé un cadre légal pour le télétravail occasionnel au moment où les partenaires sociaux étaient en train de négocier à ce sujet. Les travaux des partenaires sociaux ont été entravés par l'imposition légale de mentions obligatoires qui doivent être reprises dans une convention collective de travail interprofessionnelle.

La Belgique se situe au-dessus de la moyenne européenne en ce qui concerne l'application du télétravail. Un changement de mentalité est nécessaire si l'on souhaite encourager davantage le recours au télétravail. Un cadre légal obligatoire n'est pas l'instrument approprié à cet effet.

Les membres représentant les organisations d'employeurs formulent les remarques suivantes sur le projet de loi en tant que tel :

- Alors que le travailleur peut faire une demande de télétravail occasionnel verbalement, l'employeur doit, en cas de refus, informer par écrit le travailleur de ses motifs, ce qui augmente la charge administrative des employeurs et ne contribue pas à faciliter la relation entre l'employeur et le travailleur ;
- Il faut conclure des accords obligatoires sur l'éventuelle prise en charge des frais, l'éventuelle accessibilité du travailleur et l'éventuelle mise à disposition de matériel. Ces obligations compliquent l'utilisation souple du télétravail occasionnel ;
- Le fait de prévoir que le cadre collectif, qui est facultatif, doit obligatoirement déterminer une série d'éléments est incohérent. Ces éléments devraient être repris à titre purement indicatif dans la loi.

d. Plus minus conto

Les membres représentant les organisations d'employeurs trouvent que c'est une bonne chose que cette possibilité ait été étendue aux autres secteurs, parmi lesquels figure également le secteur des services. Ils craignent toutefois que cet élargissement ne reste théorique en raison des lourdes procédures qui n'ont pas été modifiées.

e. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Les membres représentant les organisations d'employeurs précisent que les périodes d'intermission ne sont pas constitutives d'une suspension du contrat de travail, mais qu'elles sont plutôt comparables à la situation d'un préavis avec dispense de prestations. Par conséquent, le contrat de travail poursuit son exécution pendant une période d'intermission et est considéré comme une période d'activité dans le cadre de la sécurité sociale.

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à l'interdiction légale de recourir au chômage temporaire pour raisons économiques pendant les périodes d'intermission (art. 31 : nouvel art. 8ter § 3, al. 3 de la loi du 24 juillet 1987), pour les raisons suivantes :

- La rémunération et le salaire entre deux missions sont entièrement soumis aux cotisations ONSS normales, avec pour conséquence que les régimes normaux de sécurité sociale y compris la couverture chômage sont applicables à ces travailleurs et à ces employeurs, dans le respect du principe d'égalité et de non-discrimination ;
- En ce qui concerne le chômage pour raisons économiques, il importe avant tout d'évaluer le nouveau système de responsabilisation qui a été mis en place à l'encontre des employeurs, ainsi que les nouvelles sanctions en cas d'usage excessif du chômage pour raisons économiques ;
- Il ne serait pas équitable d'introduire pareille interdiction pour le CDI intérim, alors qu'aucune interdiction de recourir au chômage économique n'est introduite à l'encontre des groupements d'employeurs.

Pour le surplus, les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent la technique législative, par laquelle les partenaires sociaux reçoivent la compétence de fixer par voie de convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, le montant du salaire horaire et la durée de travail de référence pendant les périodes d'intermission (art. 31 : nouvel art. 8ter § 3 al. 2 de la loi du 24 juillet 1987).

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à la disposition légale qui prévoit la possibilité de fixer par convention collective de travail des modalités dérogatoires en matière de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (art. 31 : nouvel art. 8ter § 2, al.4 de la loi du 24 juillet 1987). Les règles légales impératives de la loi du 3 juillet 1978 doivent s'appliquer normalement, en cas de résiliation du contrat de travail intérimaire conclu pour une durée indéterminée.

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que la loi prévoie un régime légal supplétif, à défaut de convention collective de travail conclue avant le 30 juin 2017.

Le régime légal supplétif devra prévoir qu'à défaut de convention collective de travail conclue avant le 30 juin 2017, la mesure entre en vigueur directement. Il appartiendra aux parties de déterminer par convention individuelle le montant du salaire horaire garanti pendant les périodes d'intermission ainsi que la durée de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul de ce salaire garanti pendant les périodes d'intermission, sans que celui-ci ne puisse être inférieur au RMMMVG.

f. Groupement d'employeurs

Afin de continuer à être informées de la création des nouveaux groupements d'employeurs, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que le Conseil continue de recevoir une copie des demandes d'autorisation transmises au SPF ETCS. En outre, conformément à l'avis du Conseil n° 2004 du 25 octobre 2016, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que le Conseil soit informé chaque année de l'évolution des groupements d'employeurs via un monitoring annuel établi par les services du SPF ETCS.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent la nécessité de disposer d'un cadre légal complet fixant les conditions d'autorisation et de fonctionnement des groupements d'employeurs. Ce cadre est nécessaire pour garantir la sécurité juridique pour toutes les parties et pour appliquer un « level playing field » par rapport à d'autres types de mise à disposition.

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à la limitation d'autorisation, prévue à l'article 49 § 3 du projet de loi, aux groupements de moins de 50 travailleurs. Cette limitation ne repose sur aucune justification objective et risque de nuire au développement du système. Si cette limitation devait être maintenue dans la loi, les membres représentant les organisations d'employeurs appellent le gouvernement à activer rapidement l'extension prévue au paragraphe suivant.

Etant donné que les partenaires sociaux au sein du Conseil n'ont pas réussi à fixer par voie de convention collective le contenu et les modalités du principe du « user pay », il appartiendra à la loi de fixer ces éléments lorsque les membres du groupement d'employeurs ne relèveront pas tous de la même commission paritaire.

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à l'interdiction légale de mise à disposition des travailleurs du groupement en cas de grève ou de lock-out chez un membre. Cette disposition est contraire à la liberté syndicale négative du travailleur du groupement car elle l'empêche de choisir librement de participer à une grève chez le membre ou de continuer à travailler chez celui-ci.

Les membres représentant les organisations représentatives d'employeurs souhaitent que l'article 49 du projet de loi, qui impose que les ASBL ou GIE qui portent les groupements d'employeurs aient pour unique objet social la mise à disposition de travailleurs, soit interprété de manière souple. En effet, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que les groupements doivent avoir la possibilité d'exercer des activités complémentaires, pour autant qu'elles soient destinées à améliorer la qualité de la mise à disposition et qu'elles apportent une plus-value au développement des activités de leurs membres.

Les membres représentant les organisations d'employeurs recommandent que les groupements de plus de 50 travailleurs aient recours aux services d'un organisateur externe agréé, en particulier lorsque les membres du groupement relèvent de plusieurs commissions paritaires. Un professionnel agréé est, en effet, le garant du respect effectif des obligations légales en matière de « user pay ». Elles souhaitent, par conséquent, que les conditions d'agrément des organisateurs externes soient fixées dans un arrêté royal qui entre en vigueur en même temps que la nouvelle législation.

g. Temps partiel

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont satisfaits que toutes les possibilités d'horaires à temps partiel (annuaire téléphonique) ne doivent plus être reprises dans le règlement de travail. Il est toutefois regrettable qu'il faille modifier le règlement de travail et les contrats de travail existants, ce qui alourdit encore les charges administratives. Par analogie avec les horaires flottants, il faudrait prévoir que les employeurs peuvent choisir de continuer à appliquer les horaires existants, et ne doivent donc pas modifier leur règlement de travail.

Les travailleurs à temps plein peuvent eux aussi être occupés sur la base d'horaires variables. Cela se fait actuellement en appliquant les mêmes horaires partiels journaliers que pour les travailleurs à temps partiel variables (horaires du matin, de l'après-midi, du soir et de la nuit). Les horaires devront toujours être annexés au règlement de travail pour les travailleurs à temps plein avec des horaires variables. C'est pourquoi il est demandé d'étendre l'exercice de simplification à ces travailleurs.

Par ailleurs, dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs, tous les cas dans lesquels l'horaire est modifié à la demande du travailleur auraient dû être exclus comme heures de dépassement prévues dans l'arrêté royal du 25 juin 1990.

Enfin, il est positif que le crédit d'heures de dépassement pour les horaires variables soit porté à un maximum de 168 heures. Il aurait été utile que ce principe ait également été prévu pour les contrats à temps partiel avec un horaire fixe et que, par conséquent, le crédit d'heures de dépassement qui n'a pas été utilisé puisse être transféré au(x) mois suivant(s).

h. Horaires flottants

Les membres représentant les organisations d'employeurs prennent acte du nouveau régime en matière d'horaires flottants.

La modification d'un système d'enregistrement du temps en un système de suivi du temps qui doit uniquement faire état des heures prestées est une bonne chose et est conforme aux pratiques sur le terrain (y compris dans le secteur public). Cependant, il est regrettable que pour les travailleurs à temps partiel, il faille toujours mentionner le début et la fin du temps de travail ainsi que les pauses, comme dans un système d'enregistrement du temps strict. De plus, cela oblige les employeurs à utiliser deux systèmes différents si des travailleurs à temps partiel sont également occupés dans l'entreprise.

Les membres représentant les organisations d'employeurs trouvent positif le fait que les entreprises qui appliquent déjà un système d'horaires flottants puissent continuer à l'utiliser. Il est par contre regrettable que ce système doive encore être formalisé dans un règlement de travail ou une convention collective de travail avant le 30 juin 2017.

## 2. Position des organisations représentatives des travailleurs

À l'exception des éléments et demandes communs avancés ci-avant, les membres représentant les organisations de travailleurs rendent un avis négatif sur d'importantes parties de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

### a. Remarques générales

L'avant-projet de loi est présenté comme le résultat des tables rondes « Travail sur mesure » qui ont été organisées au cours de l'année 2015. Au lieu – dans une période qui voit augmenter de manière exponentielle le nombre de cas de burnout, de victimes de stress lié au travail et de personnes en incapacité de travail de longue durée, et le travail devenir toujours plus intensif – de réfléchir effectivement à la manière dont le travail peut véritablement être rendu plus faisable, les tables rondes sont au final devenues un projet en faveur d'une flexibilisation poussée de la durée du travail et des temps de travail, taillée sur mesure pour les entreprises – c'est-à-dire le travail dit maniable – avec, pour d'importantes parties, le contournement de la concertation sociale.

Les incitations limitées données par l'avant-projet de loi pour rendre le travail plus faisable – et avec la seule prolongation du crédit pour soins et du congé palliatif comme réelle avancée – ne font absolument pas le poids face aux mesures en faveur du travail maniable. Le résultat : la certitude que, globalement, le travail deviendra encore plus infaisable.

Au lieu que l'augmentation de l'âge légal de la pension, le durcissement des règles en matière de pension anticipée et de RCC et le relèvement des âges pour les emplois de fin de carrière soient compensés, d'une quelconque manière, par la concrétisation effective du travail faisable, les travailleurs se voient surtout imposer une flexibilité à la demande des employeurs et taillée sur mesure pour ceux-ci, et ce, souvent sans possibilité de l'encadrer et de l'ajuster par le biais d'une concertation collective à part entière – en l'espèce, de la concertation conventionnelle.

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne se sont jamais opposés à des demandes légitimes de flexibilité formulées par les employeurs, mais toujours à condition qu'il y ait un équilibre par rapport aux demandes des travailleurs en vue d'une plus grande flexibilité à leur mesure et à condition que ce soit concrétisé au moyen d'accords collectifs. En effet, ce n'est qu'ainsi qu'il est possible de garantir un bon équilibre entre les besoins des entreprises et les besoins et attentes des travailleurs.

L'avant-projet de loi et le projet d'arrêté royal accroissent l'insécurité pour les travailleurs, augmentent l'arbitraire et portent atteinte à la protection sociale des travailleurs qui a été développée jusqu'à présent.

Ils s'inscrivent dans le cadre de l'objectif, illusoire et obsolète depuis longtemps, de faire travailler toujours plus et plus longtemps les heureux élus qui possèdent un emploi, loin de la réalité de la difficulté à concilier le travail et la famille, ainsi que le travail et la vie privée, et du lourd tribut que de nombreux travailleurs doivent payer en termes de santé. Sans tenir compte non plus des centaines de milliers de travailleurs qui sont condamnés au chômage ou à l'assistance sociale, parce qu'il n'y a tout simplement pas d'emplois pour eux. Il convient d'ailleurs d'examiner cela en parallèle avec les efforts particuliers du gouvernement actuel en vue de miser principalement sur du travail supplémentaire pour ceux qui ont déjà du travail (entre autres les flexi-jobs) et pour les étudiants (nouveau statut pour les emplois complémentaires dans l'économie collaborative, assouplissement du travail des étudiants), ce qui se fait souvent au détriment des opportunités d'emploi des demandeurs d'emploi qui sont au chômage.

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent du reste qu'aucune analyse de genre sérieuse n'a été réalisée, malgré les effets encore plus dommageables pour les femmes, vu la problématique déjà particulièrement aiguë de la combinaison du travail et de la famille.

L'exposé des motifs du projet de loi mentionne une évaluation des possibilités existantes de dérogation pour les secteurs et entreprises. Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent qu'aucune d'entre elles n'a été associée à une telle évaluation, et que le résultat de celle-ci ne leur a pas non plus été communiqué. C'est là un élément caractéristique de l'approche unilatérale et de l'arbitraire qui ont prévalu dans le cadre de la rédaction de l'avant-projet de loi et du projet d'arrêté royal.

Dans le même exposé des motifs, il est précisé que les secteurs pourront encore décider eux-mêmes s'ils appliqueront une partie de l'avant-projet de loi.

Cela ne concerne que deux des mesures (le plus minus conto et les contrats de travail intérimaire à durée indéterminée). Pour toutes les autres mesures, soit les secteurs n'ont aucun rôle, soit le rôle sectoriel peut être annihilé par une des organisations siégeant au sein de la commission paritaire, et même, pour une des mesures, par une des entreprises individuelles du secteur.

L'attention a déjà été attirée, dans la partie commune, sur le fait qu'une période de 30 jours pour se prononcer sur le projet de loi est beaucoup trop courte.

Les organisations de travailleurs jugent que des modifications aussi importantes apportées au cœur du droit du travail belge auraient dû être le résultat d'un consensus largement partagé et construit pas à pas entre les partenaires sociaux, plutôt que d'être imposées unilatéralement par la politique. Au lieu de cela, le résultat est celui d'un processus de décision politique manquant totalement de transparence et déséquilibré, sans aucune implication des travailleurs. Les organisations de travailleurs ont en outre pris connaissance de l'ajout, sans aucune annonce préalable, du travail de nuit dans l'e-commerce, en tant que partie de l'élaboration du budget 2017, qui reprend presque mot pour mot des propositions émanant de certains milieux de la branche de l'e-commerce.

Les membres représentant les organisations de travailleurs restent ouverts à la reprise du débat sur le travail faisable. À cet effet, ils ont déjà avancé précédemment toute une série de propositions concrètes lors des tables rondes successives, qui n'ont obtenu qu'un suivi très limité. L'attention accordée au travail faisable sera encore plus nécessaire, vu non seulement la politique des fins de carrière menée par le gouvernement actuel, mais également les risques importants de détérioration de la faisabilité du travail en cas d'application de ce projet de loi.

b. Remarques spécifiques

1) Durée du travail

L'imposition, dans le cadre du système de la « petite flexibilité » (article 20 bis), d'une période de référence d'une année (ou d'une autre période de douze mois successifs) va à l'encontre des possibilités de négociation qui existaient jusqu'à présent et limite dans ce sens les possibilités de concertation sociale.

Le remplacement de l'actuelle cascade (CCT et à défaut règlement de travail), pour l'utilisation de l'article 20 bis, par une juxtaposition (CCT ou règlement de travail) menace d'encore miner davantage la concertation conventionnelle sur la petite flexibilité (au niveau du secteur ou de l'entreprise) et va à l'encontre du principe de démocratie économique, qui est certainement respecté sur le plan de la durée du travail, et à l'encontre de la priorité donnée à la concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

L'abandon de l'exigence qu'une CCT soit conclue avec tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour que le règlement de travail soit automatiquement modifié, ne peut être vu que comme la facilitation d'une tactique du « diviser pour mieux régner » au sein de l'entreprise, ce qui sera loin de contribuer à la paix sociale sur le lieu de travail.

La fixation par la loi de la limite interne à 143 heures va à l'encontre des possibilités de négociation qui existaient jusqu'à présent, mine l'accord partiel sur la flexibilité de 2013 et met en péril l'équilibre entre les accords partiels de 2013.

La fixation d'office par la loi de la limite interne à 143 heures ne fait pas que miner la concertation sociale, elle sape aussi l'obligation légale actuelle d'accorder une attention spécifique à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail en cas d'augmentation de la limite interne ; or, ce sont précisément ces éléments qui constituent le cœur du travail faisable.

L'introduction d'un système additionnel d'heures supplémentaires « volontaires » rend la réglementation de la durée du travail encore plus complexe, illisible et encore plus difficile à contrôler.

Le fait d'exiger uniquement, pour la prestation d'heures supplémentaires « volontaires », qu'il y ait un accord individuel entre l'employeur et le travailleur vide de sa substance la concertation sociale au niveau du secteur et de l'entreprise, fait abstraction du lien de subordination qui existe entre un employeur et son travailleur et expose les travailleurs, sans aucune forme de protection, à la pression exercée par les employeurs pour qu'ils prestent ces heures supplémentaires « volontaires ».

Le fait qu'aucune raison spécifique ne soit requise pour prester ces heures supplémentaires « volontaires » va à l'encontre du principe général qui veut que ce n'est que pour des raisons ou dans des circonstances spécifiques que les limites de la durée du travail peuvent être dépassées.

La non-prise en compte de ces heures supplémentaires « volontaires » pour le contrôle du respect, dans le cadre de la période de référence, de la durée hebdomadaire moyenne du travail, entraîne l'abandon de cette durée hebdomadaire moyenne du travail, qui est ainsi de facto augmentée d'au moins deux heures par semaine. Cette mesure entraîne par conséquent une régression vers la semaine de 40 heures.

La prise en compte, qui n'est que partielle, de ces heures supplémentaires « volontaires » pour le calcul de la limite interne a pour conséquence que cette limite interne est de facto augmentée de 25, et qu'elle est, dans les faits, portée à 168 heures. Cela a pour effet que des travailleurs pourront être obligés par leur employeur de prester 168 heures supplémentaires de manière successive avant que l'employeur ne soit contraint de les laisser prendre un repos compensatoire. En outre, il est possible de porter ce crédit de 25 heures à 60 heures par CCT (rendue obligatoire), heures qui ne seront pas prises en compte pour le calcul de la limite interne.

## 2) Formation

Plutôt que d'accorder effectivement à chaque travailleur individuel un droit à un certain nombre de jours de formation par année, l'avant-projet de loi prévoit l'utilisation d'un nombre « moyen » de jours par ETP. Il n'y a dès lors aucune garantie que les employeurs n'accorderont pas arbitrairement les jours de formation à quelques travailleurs tandis que d'autres travailleurs ne recevront rien.

L'avant-projet de loi prévoit un objectif de formation de 5 jours de formation par ETP et par an, sans imposer de date butoir pour atteindre l'objectif. En conséquence, l'objectif pourra être reporté éternellement sans qu'aucune démarche sérieuse ne doive être entreprise en vue de l'atteindre.

L'avant-projet de loi permet également de prendre en compte des formations informelles, ce qui veut dire qu'il n'y a aucune garantie quant à la qualité des formations proposées. Chaque journée de travail ordinaire risque d'être présentée par les employeurs comme une journée de « formation informelle ».

Cela va à l'encontre de l'AIP 1999-2000, des conclusions de la Conférence pour l'emploi de 2003 et de l'AIP 2007-2008, qui entendaient concrétiser le droit à la formation au moyen de CCT sectorielles en matière de formation, avec, dans le prolongement de l'accord de 2007-2008, un mécanisme de sanction pour les secteurs qui ne respectent pas leurs obligations. Ce mécanisme a été critiqué sur le plan juridique, ce qu'il a toutefois été possible de parer, sans aller à l'encontre des principes du pilotage et de la sanction au niveau des secteurs, en inscrivant simplement la possibilité, pour les entreprises fournissant des efforts suffisants en matière de formation, d'échapper à la sanction sectorielle, cf. l'alternative proposée par les organisations de travailleurs dans l'avis n° 1.825 du Conseil (<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1825.pdf>). Cette possibilité n'a manifestement pas été investiguée. Au lieu de cela, il est prévu un droit à la formation qui est relativement virtuel et très difficile à faire respecter.

En outre, et également à l'encontre des accords précédents, il est prévu une exception pour les petites entreprises (jusqu'à 10 travailleurs). Cela ne résistera à aucun test de lutte contre la discrimination. Il ressort d'une étude scientifique que les investissements en formation formelle et informelle vont souvent de pair et qu'il est donc absolument inexact que les entreprises qui proposent moins de formation formelle compensent cela par de la formation informelle.

L'avant-projet de loi permet que des formations soient proposées en dehors des heures de travail sans que ces heures de travail soient considérées comme des heures supplémentaires, ce qui fait abstraction des limites légales de la durée du travail, donne aux employeurs un sauf-conduit pour ne prévoir aucune formation pendant les heures normales de travail et va à l'encontre de la combinaison entre travail et vie privée et entre travail et famille des travailleurs.

Le droit à la formation pour les entreprises à partir de 10 travailleurs, déjà fortement vidé de sa substance, risque de l'être encore davantage par la possibilité prévue par l'avant-projet de loi d'introduire des modalités dérogatoires pour des entreprises comptant entre 10 travailleurs au minimum et 20 travailleurs au maximum, sans que cela soit déjà déterminé et avec un nouveau risque de discrimination des travailleurs en fonction de la taille de l'entreprise. Il ne peut du reste être assez répété combien ces mesures préférentielles pour les PME, également dans d'autres domaines, ne feront que créer davantage de pièges aux PME, qui freineront la croissance des entreprises débutantes et des PME existantes.

L'avant-projet de loi prévoit un objectif de formation sans le contrebalancer par une sanction ou une procédure concrète en vue de rendre contraignant et de faire respecter ce droit à la formation, ce qui a pour effet que les employeurs ne reçoivent pas le moindre encouragement à prévoir effectivement des formations pour leurs travailleurs.

L'avant-projet de loi prévoit, dans les entreprises d'un secteur sans CCT sectorielle, ou dans lequel il n'y a pas de compte formation individuel, un droit individuel à la formation de deux jours en moyenne par ETP. S'il s'agit d'un droit individuel à la formation, comment peut-il s'agir d'une moyenne par ETP ?

L'objectif ne peut être que le droit existant au congé-éducation payé soit invoqué pour échapper à ce nouveau droit à la formation. Il est absolument souhaitable que cette précision soit également reprise dans la loi.

Les analyses constatent, année après année, la forte défaillance des entreprises belges en matière de formation de leurs travailleurs et en matière d'innovation. La Commission européenne constate également la carence de la Belgique en matière de formation permanente. L'introduction d'un objectif de formation qui revient, dans les faits, à une boîte vide, reporte inutilement l'indispensable introduction d'un réel droit individuel à au moins cinq journées de formation (formelle) par travailleur. Qui plus est, cela risque d'aboutir à un recul des investissements en matière de formation et de la participation aux formations. Il faut toutefois constater que les secteurs obtiennent encore la possibilité de parvenir à une meilleure réglementation, ce pour quoi ils doivent cependant recevoir assez de temps (voir la partie commune du présent avis).

### 3) Télétravail occasionnel

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent, que dans de nombreuses entreprises, les demandes des représentants des travailleurs de créer, en concertation collective, un cadre clair pour le télétravail demeurent trop souvent sans réponse. Selon des chiffres récents de l'agence européenne tripartite Eurofound, la Belgique accuse un important retard en la matière. L'approche la plus efficace pour résoudre le problème serait d'instaurer une obligation de se concerter à ce sujet et de conclure librement un certain nombre d'accords minimums.

Le volet « Télétravail occasionnel » de l'avant-projet de loi ne répond pas à cette préoccupation. Les employeurs de mauvaise volonté ne doivent même pas tenter de mener une concertation sur l'application du télétravail occasionnel, encore moins de conclure une convention collective de travail ou de rédiger un règlement de travail.

Avec la vague notion selon laquelle, dorénavant, les travailleurs individuels « peuvent prétendre » à du télétravail occasionnel, sans qu'il s'agisse d'un droit, même en cas de force majeure ou de difficultés pour rejoindre le lieu de travail, la discussion sur le télétravail occasionnel est renvoyée à des relations de travail purement individuelles, l'employeur pouvant accepter ou refuser de telles demandes de manière arbitraire et sans aucun cadre collectif, sans devoir préciser ou motiver de manière collective sa politique en la matière.

Il est constaté que, contrairement au texte qui avait été précédemment soumis au Groupe des Dix, l'avant-projet de loi prévoit également la possibilité de demander à effectuer du télétravail occasionnel et de régler ce point de manière collective en cas de grève dans l'entreprise. Les membres représentant les organisations de travailleurs accordent énormément d'importance à cet élément, parce qu'il est ainsi possible de saper encore davantage le droit à l'action collective en exerçant une pression sur les travailleurs pour qu'ils travaillent à domicile lors d'une grève annoncée.

### 4) Élargissement du plus minus conto

Un tel système de flexibilité extrême a été élaboré pour un secteur spécifique en vue de maintenir l'emploi dans ce secteur (ce que le système n'a pas réussi à faire).

L'objectif n'a jamais été de rendre ce système applicable à l'ensemble du secteur privé. De plus, il n'est appliqué que par une seule entreprise dans le secteur où il peut désormais être appliqué. Là où la législation existante a vu concrètement le jour sur la base d'une demande concrète émanant de l'industrie automobile et issue de la concertation sociale dans le secteur, les organisations de travailleurs n'ont à l'heure actuelle pas connaissance d'une telle demande.

Pour ce dossier, il convient également de constater que cela doit manifestement répondre à un lobbying opaque de certaines entreprises individuelles. D'ailleurs, il n'est en aucune manière indiqué quels types d'entreprises, autres que des entreprises automobiles, ont un cycle de production de six ans pour des produits ou services spécifiques.

Les membres représentant les organisations de travailleurs se montrent également inquiets du fait que l'avant-projet de loi prévoit que le Roi peut modifier ou compléter les caractéristiques qui sont aujourd'hui à remplir de manière cumulative pour pouvoir appliquer le système. Ils n'accepteront en aucun cas qu'il soit porté préjudice aux conditions cumulatives en matière de concertation sociale aux différents niveaux prévus dans la législation actuelle.

##### 5) Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Sans vouloir anticiper sur le débat à ce sujet au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent formuler les remarques suivantes sur l'avant-projet de loi.

La réglementation belge en matière de travail intérimaire s'articule autour du principe selon lequel le travail intérimaire est temporaire et qu'il faut donner la préférence à l'engagement direct d'un travailleur par un employeur via un contrat fixe à durée indéterminée. Prévoir la possibilité de travailler avec un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée va totalement à l'encontre de ce principe et permet que les travailleurs demeurent éternellement dans l'insécurité du travail intérimaire.

D'un point de vue historique, la réglementation belge en matière de travail intérimaire a toujours été une transposition du consensus qui existe entre les partenaires sociaux sur cette réglementation. Prévoir légalement une nouvelle forme de contrat de travail intérimaire sans qu'il existe un consensus à ce sujet au sein des partenaires sociaux va totalement à l'encontre de cette règle tacite et porte atteinte à la concertation sociale.

Aucune limite n'est prévue en ce qui concerne le nombre maximum de missions pouvant être exécutées dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, tout comme il n'est pas prévu que le lieu d'exécution de ces missions doit se situer dans un certain périmètre ou encore que le travailleur intérimaire – une fois lié par un tel contrat de travail – pourra refuser une mission, et il n'est pas indiqué si un tel refus peut avoir des conséquences négatives pour le travailleur intérimaire en question pour ce qui est de son droit à des allocations de chômage.

La réglementation part du principe qu'il existe des périodes au cours desquelles l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas fournir du travail au travailleur intérimaire, ce qui va à l'encontre de l'obligation essentielle de l'employeur, qui est de fournir du travail.

En ce qui concerne ces périodes sans travail, l'avant-projet de loi prévoit uniquement qu'elles entrent en ligne de compte pour la constitution de droits en matière de vacances annuelles et pour l'ancienneté au sein de l'entreprise. Il n'est pas prévu que ces périodes doivent être prises en compte pour les droits relatifs aux autres branches de la sécurité sociale (chômage, pension, maladie et invalidité).

#### 6) Réforme des groupements d'employeurs

L'avant-projet de loi ignore la concertation sociale en ce qui concerne la reconnaissance des groupements d'employeurs, étant donné que le ministre de l'Emploi n'est plus obligé de demander l'avis du Conseil dans le cadre d'une demande. Les termes utilisés pour le délai qui est donné au Conseil pour émettre un avis, dans le cas où il est consulté, en disent long.

L'avant-projet de loi prévoit que le ministre de l'Emploi pourra seulement accorder une reconnaissance pour une durée indéterminée et qu'il ne pourra donc plus accorder d'abord une reconnaissance pour une durée déterminée, comme le ferait toute personne consciencieuse si le contenu du dossier de la demande l'y oblige.

L'avant-projet de loi prévoit uniquement pour la forme une limitation du nombre de travailleurs pouvant être occupés via un groupement d'employeurs. Cette limite est fixée à 50 travailleurs, un nombre si important qu'il n'y a de facto aucune limitation. En outre, il n'y a pas de limite en ce qui concerne le nombre de groupements d'employeurs à la création desquels un employeur peut participer, ce qui est déjà comme une porte ouverte au dépassement de cette limite à ne pas trop prendre au sérieux.

L'avant-projet de loi prévoit qu'une seule commission paritaire sera attribuée au groupement d'employeurs si les employeurs qui souhaitent constituer ensemble un groupement d'employeurs ne relèvent pas de la même commission paritaire. Les travailleurs mis à la disposition des membres du groupement d'employeurs par ce dernier bénéficient des conditions de rémunération et de travail de la commission paritaire attribuée au groupement d'employeurs. Cela signifie que l'on autorise la mise à la disposition, auprès d'un membre d'un groupement d'employeurs, de travailleurs relevant d'une autre commission paritaire que celle dont ce membre relève. Cela revient à institutionnaliser des conditions de rémunération et de travail inégales et ne peut être vu que comme une mesure facilitant le dumping social, ce qui va complètement à l'encontre de la politique visée par les législateurs successifs.

L'avant-projet de loi ne prévoit rien sur le plan des droits collectifs (entre autres la prise en compte des travailleurs mis à disposition pour le seuil à atteindre pour l'organisation d'élections sociales et pour l'établissement d'une délégation syndicale chez les membres du groupement ainsi qu'en ce qui concerne les compétences de cette dernière).

#### 7) Simplification du travail à temps partiel

Le fait de mentionner uniquement, dans le règlement de travail, une période au cours de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées expose les travailleurs à temps partiel qui ont un horaire de travail variable à l'arbitraire et à l'incertitude. Rien n'empêche un employeur de prendre comme période chaque jour ouvrable et de prévoir pour celui-ci une plage allant de 6 heures le matin à 18 heures le soir, dans le cadre de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées.

Le fait de mentionner uniquement, dans le règlement de travail, une période au cours de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées rend la sanction contenue dans l'article 11 bis de la loi relative aux contrats de travail pour la non-conformité du contrat de travail de facto sans objet. En effet, un travailleur sera dans ce cas dans l'impossibilité de choisir les régimes de travail et horaires à temps partiel qui lui sont les plus favorables parmi ceux qui sont appliqués au sein de l'entreprise.

Travailler avec un système de « suivi du temps » au lieu d'imposer l'utilisation d'un système d'enregistrement électronique du temps en vue d'une modernisation et d'une simplification administrative revient à faire marche arrière et laisse le champ libre à certains employeurs pour ne pas enregistrer correctement le nombre d'heures prestées.

Modifier l'arrêté royal sur les heures supplémentaires de telle manière qu'un sursalaire ne sera plus dû pour un nombre encore plus important d'heures de dépassement, non seulement en augmentant le crédit de trois heures à trois heures et 14 minutes et en augmentant de 39 à 168 (!) le nombre maximum d'heures de dépassement pour lesquelles plus aucun sursalaire ne sera dû, constitue un énorme préjudice financier pour les travailleurs à temps partiel qui, déjà à l'heure actuelle, parviennent difficilement à joindre les deux bouts.

Ces mesures reviennent dans les faits à une dérégulation du travail à temps partiel, plongent les travailleurs à temps partiel, qui se trouvent déjà à l'heure actuelle dans une position plus défavorable, dans une insécurité encore plus grande que celle où ils se trouvaient déjà et n'ont rien à voir avec l'objectif de rendre le travail faisable.

De plus, ces mesures toucheront, de manière disproportionnée, de nombreuses femmes et compliqueront encore davantage l'exercice de toute forme de contrôle du respect de la réglementation en la matière.

## 8) Horaires flottants

Permettre à un employeur de ne pas devoir entreprendre de tentative pour conclure une convention collective de travail sur un système d'horaires flottants et lui permettre de choisir de travailler au moyen d'une modification du règlement de travail en dépit de la présence d'une délégation syndicale va à l'encontre du principe de démocratie économique, qui est certainement respecté en matière de durée du travail, et du principe d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

Le fait de ne pas exiger qu'une convention collective de travail soit conclue avec tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale afin que le règlement de travail soit automatiquement modifié ne peut être vu que comme une mesure favorisant une tactique du « diviser pour mieux régner » au sein de l'entreprise, ce qui sera loin de contribuer à la paix sociale sur le lieu de travail.

Dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, il est indiqué que si un travailleur ne peut pas récupérer les heures qu'il a prestées en trop dans le cadre du système, il ne pourra plus prétendre au repos compensatoire et au paiement de ces heures excédentaires. C'est un vrai scandale et cela va résolument à l'encontre du principe selon lequel un travailleur doit être rémunéré pour le travail qu'il a effectué.

Travailler avec un système de « suivi du temps » au lieu d'imposer l'utilisation d'un système d'enregistrement électronique du temps en vue d'une modernisation et d'une simplification administrative revient à faire marche arrière et laisse le champ libre à certains employeurs pour ne pas enregistrer correctement le nombre d'heures prestées.

Au lieu d'obliger les applications existantes non légales du système à se conformer au régime légal, l'avant-projet de loi permet que des applications existantes qui se formalisent puissent déroger (!) au régime légal prévu.

9) E-commerce

L'introduction légale d'une dérogation à l'interdiction générale du travail de nuit pour tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ne tient pas compte des conséquences néfastes du travail de nuit sur le plan de la santé physique et psychique et ne peut en aucune manière être relié au travail faisable. Comme il est déjà également apparu par le passé pour les secteurs de la distribution, ils constatent qu'ils n'ont jamais été confrontés à une demande concrète des travailleurs au sein des commissions paritaires. Ce faisant, le gouvernement a accédé à une demande unilatérale émanant de certains milieux au lieu d'engager une concertation interprofessionnelle et sectorielle à ce sujet. Les membres représentant les organisations des travailleurs n'accepteront pas que l'on continue de vider les modalités de concertation légalement obligatoires de leur substance.

-----