

FGTB

LA LOI SUR LE TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

QUELLES CONSÉQUENCES POUR VOUS?

**ENSEMBLE
POUR LE
CHANGEMENT**

**LA LOI SUR LE TRAVAIL
FAISABLE ET MANIABLE**
QUELLES CONSÉQUENCES POUR VOUS ?

Hommes-femmes

Toutes les références à des personnes ou fonctions (par ex. travailleur) concernent bien sûr autant les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

I. Avant-propos	5
II. Contenu	7
III. Disposition à effet direct	8
1. Durée du travail	8
2. Investissement dans la formation	19
3. Télétravail occasionnel	32
IV. Dispositions à activer au niveau sectoriel	36
1. Le plus-minus conto	36
2. Contrats de travail intérimaire à durée indéterminée	40
3. Epargne-carrière	46
4. Le don de congés conventionnel	53
V. Réforme du groupement d'employeurs	56
1. Concept	56
2. Procédure d'agrément	57
3. Obligations à respecter par le groupement d'employeurs	57
4. Commission paritaire compétente	58
5. Droits collectifs	59
6. Groupements d'employeurs déjà reconnus et évaluation	59
7. Points d'attention syndicaux	59
VI. Simplification du travail à temps partiel	59
1. Mentions au règlement de travail	61
2. Mentions dans le contrat de travail	62
3. Crédit d'heures en plus	63
4. Autres modifications	64

VII. Horaires flottants	68
1. Concept	68
2. Mode d'introduction	68
3. Limites à déterminer	68
4. Mentions à reprendre dans le règlement de travail	69
5. Contrôle du temps de travail	69
6. Quid du paiement du salaire ?	70
7. Quid des systèmes déjà existants ?	70
8. Points d'attention syndicaux	71
VIII. Congé pour soins palliatifs et crédit-temps	72
IX. E-commerce	73
1. Interdiction du travail de nuit	73
2. Dérogations	73
3. L'introduction dans une entreprise d'un régime de travail comportant des prestations de nuit	74
4. Dérogation introduite par la loi sur le travail faisable et maniable	75
5. Poursuite du processus de dérégulation	75
6. Points d'attention syndicaux	76
X. Salaires des jeunes	78
1. Historique	78
2. La mesure proprement dite	79
3. Convention de premier emploi	79
4. Des salaires inférieurs	80
5. Sans expérience professionnelle	80
6. Obligations de l'employeur	81
7. Le complément forfaitaire	81
8. Points d'attention syndicaux	81
XI. Annexes	83
1. Loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017	83
2. Arrêté royal assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel du 25 juin 1990 (crédit d'heures en plus)	83
3. Chapitre 3 - proposition de loi relatif à la relance économique et le renforcement de la cohésion sociale du 31 janvier 2018 (premiers emplois pour les jeunes)	83

I. Avant-propos

La FGTB s'est toujours battue pour des mesures qui permettent une conciliation souple de la vie privée et professionnelle.
Des mesures qui rendent le travail réellement faisable.

C'est pourquoi, nous plaidons pour:

- Une réduction générale du temps de travail, avec maintien du salaire et embauches compensatoires;
- Davantage de structures de soins, de qualité et payables pour les enfants et les personnes dépendantes;
- Deux semaines de congé de paternité et l'introduction d'un droit général au crédit-temps;
- 20 jours de congé de naissance pour le partenaire de la mère. Un congé de naissance élargi et obligatoire pour que le partenaire ne soit pas mis sous pression pour ne pas prendre ce congé ;
- Un droit individuel contraignant à au moins 5 jours de formation par an et par travailleur;
- Une limitation du travail à temps partiel involontaire, du travail intérimaire et du travail étudiant, au profit des contrats à durée indéterminée normaux, avec un horaire à temps plein;
- Une approche efficace du dumping social et des différentes formes de travail en tant que faux-indépendant;
- L'allongement à au moins deux semaines du délai minimum d'avertissement pour la communication des horaires individuels des travailleurs à temps partiels;
- Faciliter le passage à un travail moins lourd, en encourageant les secteurs à développer des projets de travail faisable, par exemple par le biais de fonds démographiques;
- Une réduction du nombre d'heures supplémentaires (en les rendant fiscalement moins intéressantes pour les employeurs) au profit des nombreux demandeurs d'emploi;
- Un élargissement du nombre de semaines de congés payés;
- La suppression du crédit d'heures en plus et l'introduction d'un droit prioritaire réel et contraignant des temps partiels à des heures en plus ou à un emploi à temps plein vacant;
- etc.

La loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017 (M.B. du 15 mars 2017), qui devait permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et professionnelle, garantir le bien-être des travailleurs et répondre à la réalité des entreprises, sert essentiellement et avant tout les intérêts des employeurs. Sous la pression des syndicats, quelques exceptions y ont été intégrées (comme le télétravail occasionnel, les horaires flottants, les congés pour soins palliatifs, etc.). Ces exceptions, reprises sous le volet 'faisable' peuvent profiter aux travailleurs. Mais, comme déjà souligné, ce n'est qu'en mettant la pression et de façon exceptionnelle, que cette *loi sur le travail flexible* a pu être revue dans une mesure très restreinte.

L'âge de la pension a été relevé à 67 ans, la sortie anticipée a été limitée (prépension, pension anticipée, emplois de fin de carrière) et donc, le travail devait en compensation devenir 'faisable' jusqu'à la fin de la longue carrière. Malheureusement, ce concept s'est

transformé en un travail 'maniable', s'écartant ainsi de l'objectif initial et induisant un effet inverse. C'est pourquoi, la FGTB parle de *loi sur le travail flexible* pour prouver que le gouvernement Michel exige, par cette loi, une flexibilité sans pareille des travailleurs.

Le 'travail maniable' du ministre Peeters facilite bien plus la vie des employeurs que des travailleurs : plus de flexibilité, plus d'heures supplémentaires sans repos compensatoire en sont en effet les maîtres-mots.

Avec les heures supplémentaires, contrairement à ce qu'affirme le ministre, on se dirige vers la fin de la semaine de 38 heures que l'on connaît classiquement. De plus, le travailleur ne pourra pas décider seul quand il souhaite travailler plus ou moins.

Toujours contrairement à ce qu'affirme le ministre, ce travail maniable ne profite pas à l'équilibre entre la vie privée et professionnelle. Il constitue plutôt une menace pour la santé physique et mentale du travailleur. Le stress et le nombre de cas de burn-out augmentera certainement, ce qui aura un impact sur le budget de l'INAMI.

La *loi sur le travail flexible* est défavorable à tous les travailleurs et plus particulièrement aux femmes, aux travailleurs âgés, aux familles monoparentales et aux temps partiels.

De plus, cette loi freine les (possibles) embauches. Alors que dans notre pays, il y a encore trop de demandeurs d'emploi.

Enfin, cette loi limite (ici encore, contrairement à ce qu'affirme le ministre) le rôle des interlocuteurs sociaux. Le travailleur se retrouve seul face à l'employeur, ce qui jouera certainement en sa défaveur.

Une *loi sur le travail flexible*, avec du travail maniable, mais certainement pas faisable, voilà ce que l'on sert à nos travailleurs.

En attendant d'avoir la possibilité d'adoucir les dispositions de cette loi, nous souhaitons vous informer, par le biais de cette brochure, des conséquences de ses différentes parties. Nous ne manquerons pas non plus de chaque fois indiquer clairement les possibilités de contrôle syndical. Celles-ci seront reprises sous l'intitulé 'points d'attention syndicaux' en fin de chaque chapitre.

Miranda ULENS
Secrétaire générale

Robert VERTENUEIL
Président

II. Contenu

Généralités

La loi est scindée en 8 titres:

- les dispositions avec effet direct;
- les dispositions à activer au niveau sectoriel;
- la réforme du groupement d'employeurs;
- la simplification de la réglementation sur le travail à temps partiel;
- les horaires flottants;
- l'élargissement du congé pour soins palliatifs et crédit-temps;
- l'e-commerce.

A côté de la loi, il y a aussi un arrêté royal qui modifie en outre la réglementation sur le crédit d'heures en plus et un amendement retiré en dernière minute par le gouvernement, qui souhaitait insérer dans la loi un chapitre sur les premiers emplois pour les jeunes.

Ces deux mesures sont, en ce qui nous concerne, indissociablement liées à la loi sur le travail flexible, c'est pourquoi, nous les abordons également dans cette brochure.

En résumé, on peut dire que la *loi sur le travail flexible* contient 13 volets.

A savoir, des mesures sur:

1. La durée du travail (annualisation, plafond interne et heures supplémentaires)
2. La formation
3. Le télétravail (télétravail occasionnel)
4. Le plus minus conto
5. Le travail intérimaire (contrat de travail intérimaire à durée indéterminée)
6. L'épargne-carrière
7. Le don de congés conventionnels
8. Le groupement d'employeurs
9. Le travail à temps partiel (simplification et crédit d'heures en plus)
10. Les horaires flottants
11. Les congés pour soins palliatifs et le crédit-temps
12. L'e-commerce
13. Les salaires jeunes

Chacune de ces 13 parties est discutée en détail dans cette brochure.

A la fin de chaque partie, vous retrouverez les points d'attention syndicaux.

III. Dispositions à effet direct

Par 'effet direct', on entend les dispositions qui ne nécessitent pas de transposition spécifique au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Il s'agit de mesures qui s'appliquent directement aux travailleurs et aux employeurs concernés.

A côté de ces dispositions à effet direct, la loi contient aussi une série de mesures à activer au niveau sectoriel.

1. Durée du travail (annualisation, plafond interne et heures supplémentaires)

La partie 'durée du travail' contient 3 mesures.

- annualisation dans le système de la 'petite flexibilité';
- modifications concernant la limite interne;
- introduction d'heures supplémentaires 'en plus'.

Avant d'aborder concrètement chacune de ces mesures, nous parcourons brièvement les règles de base en matière de durée du travail.

1.1. Règles de base en matière de durée du travail

La règle générale

Les limites normales en matière de durée du travail sont de maximum 9 heures par jour (si on travaille sur la base d'une semaine de 5 jours) et de maximum 40 heures par semaine.

Des limites inférieures peuvent être instaurées via une CCT ou par une modification du règlement de travail.

Depuis 2003, la durée du travail hebdomadaire moyenne est de 38 heures par semaine. La période dans laquelle cette durée du travail hebdomadaire moyenne doit être prestée, est la période de référence.

En règle générale, la période de référence est de 3 mois, avec possibilité de la porter à maximum un an, par la concertation sociale.

Par la concertation sociale, vu que pour ce faire, il faut une CCT. Si aucune CCT ne peut être conclue, une période de référence plus longue peut être instaurée, par une modification du règlement de travail.

Les dérogations

Des prestations sont possibles en dehors des limites normales de la durée du travail, à condition qu'un motif suffisant puisse être apporté. Ces motifs sont strictement décrits.

Il s'agit notamment d'un surcroît extraordinaire de travail, une nécessité imprévue, et pour faire face à un accident survenu ou imminent, à des inventaires et bilans...

Dans certains cas, pour des prestations en dehors des limites normales de la durée du travail, outre un motif suffisant, il faut aussi l'accord préalable de la délégation syndicale.

- C'est le cas pour les prestations à la suite d'un surcroît extraordinaire de travail (l'autorisation de l'inspection des lois sociales est également requise).
- Pour le travail justifié par une nécessité imprévue, l'accord préalable de la délégation syndicale est nécessaire. Dans ce dernier cas, si à la suite de circonstances diverses, on se trouve dans l'impossibilité de demander cet accord au préalable, la communication de l'information à la délégation syndicale a posteriori, suffit. Dans les deux situations, l'inspection des lois sociales doit être informée.

Le sursalaire

Chaque prestation en dehors des limites normales de la durée du travail (heures supplémentaires) donne droit au paiement d'un sursalaire et à la prise d'un repos compensatoire.

- Le sursalaire est le salaire qui est payé en plus du salaire normal correspondant aux heures prestées. Selon le moment où les heures ont été prestées, le sursalaire est égal à 50 ou 100% (prestations les dimanches et jours fériés) du salaire normal.
- Le sursalaire de 50 ou 100% qui est dû pour les heures prestées est payé à la fin de la période de paiement dans laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées.
- Le salaire normal (100%) correspondant aux heures supplémentaires prestées est payé si le repos compensatoire correspondant à ces heures est pris.
- Chaque heure supplémentaire donne droit à une heure de repos compensatoire, sauf les heures supplémentaires prestées en cas de force majeure.
- S'il s'agit d'heures supplémentaires où le travailleur peut choisir entre prendre un repos compensatoire ou le laisser tomber et plutôt opter pour un paiement immédiat et que le travailleur opte pour ce dernier choix, le salaire normal (100%) et le sursalaire (50 ou 100%) sont payés à la fin de la période de paiement durant laquelle les heures supplémentaires ont été prestées et il ne faut pas octroyer de repos compensatoire. Ce choix peut toutefois être fait pour les heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou pour faire face à une nécessité imprévue.

Le droit au sursalaire dépend en outre de la manière dont la réduction du temps de travail à 38 heures semaine a été appliquée.

- Si la réduction du temps de travail à 38 heures/semaine a été introduite par CCT dans votre entreprise, avant le 1^{er} janvier 2003, la limite hebdomadaire pour le droit au sursalaire est alors de 38 heures. A partir de la 39^{ème} heure, vous avez droit au sursalaire.
- Si la réduction du temps de travail a été appliquée par l'octroi de jours de RDT tout en travaillant sur la base d'une durée hebdomadaire supérieure à 38 heures, vous n'avez droit au sursalaire qu'à partir de la 1^{ère} heure prestée au-delà de cette durée du travail hebdomadaire plus élevée.

- Si vous avez continué à travailler à raison de 40 heures par semaine, par exemple, dans votre entreprise et que, pour arriver à une durée de travail hebdomadaire de 38 heures, on vous a octroyé 12 jours de réduction du temps de travail, vous n'avez droit au sursalaire qu'à partir de la 41^{ème} heure.
- Si jusqu'en 2003, aucune réduction du temps de travail n'a été appliquée dans votre entreprise ou que ça s'est fait par votre contrat de travail individuel ou via le règlement de travail, nous n'aurez droit au sursalaire qu'à partir de la 41^{ème} heure.

Schématiquement:

RTT avant 2003	Limite hebdomadaire sursalaire – Actuellement	Actuellement – Sursalaire à partir de
Via CCT 38 h	38 h	39ième h
Par jours de RDT 38 h	Durée du travail prestée par semaine	1ère h au-dessus de la durée du travail prestée
Rien	40h	41ième h
Par Convention ou Règlement de travail 38 h	40h	41ième h

Le nombre maximum d'heures successives qui peuvent être prestées, pendant une période de référence, au-delà de la durée du travail hebdomadaire, est décrit comme une '**limite interne**'. Une fois cette limite interne atteinte, il faut d'abord prendre une période de repos compensatoire avant de pouvoir encore prester des heures en plus.

A la fin de la période de référence, il faut mettre le compteur à zéro par la prise d'un repos compensatoire. Pour autant que ce soit le cas, durant la période de référence même, le plafond interne peut même être « indéfiniment » atteint. On prend ensuite une période de repos compensatoire, puis le plafond interne peut à nouveau être atteint, etc. Tout ceci, pour autant qu'à la fin de la période de référence, le compteur soit remis à zéro.

Les heures supplémentaires ne sont pas toutes prises en compte pour voir si la limite interne est atteinte ou pas. Les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur opte pour un paiement au lieu d'un repos compensatoire, ne sont pas prises en compte. Et ce justement parce que en acceptant le paiement pour ces heures supplémentaires, le travailleur renonce au repos compensatoire. Si aucun repos compensatoire n'est pris, la limite interne ne peut pas diminuer. Puisque la limite interne ne peut diminuer que par la prise d'un repos compensatoire qui correspond aux heures supplémentaires prestées.

Un travailleur peut décider de renoncer au repos compensatoire uniquement en cas d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou pour faire face à une nécessité imprévue. Et ce, pour maximum 91 heures par an. Ce nombre peut être porté à 130 ou 143 heures par une procédure spéciale de concertation.

En cas d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou pour nécessité imprévue, à la fin de la période de référence, la durée moyenne du travail hebdomadaire peut en outre être dépassée de maximum 65 heures. Ces 65 heures doivent être rattrapées dans les 3 mois suivant la période de

référence (à la demande de la commission paritaire concernée, ce nombre d'heures – ainsi que la période dans laquelle celles-ci peuvent être rattrapées – peut être augmenté par arrêté royal).

Hormis les limites normales à la durée du travail, il existe une série de dérogations permettant d'utiliser d'autres limites par rapport à la durée du travail. C'est le cas par exemple si l'on travaille avec des équipes successives, dans le cas d'un travail continu pour raisons techniques, en cas de lieux de travail retirés, de « petite flexibilité », de système de *plus minus conto*, etc.

Si l'on travaille avec un tel système dérogatoire, les limites de ce système sont d'application.

Il ne sera alors question d'un droit au sursalaire que si:

- soit les limites de ce système dérogatoire ont été dépassées;
- soit, à la fin de la période de référence, la durée du travail hebdomadaire moyenne n'a pas été respectée;
- soit si l'on travaille en dehors des limites de l'horaire affiché.

1.2. Annualisation dans le système de la « petite flexibilité »

La « petite flexibilité » est l'un des systèmes permettant de déroger aux limites normales de la durée du travail (maximum 9h/jour et 40h/semaine ou limites inférieures fixées par CCT ou via modification du règlement de travail).

Les dérogations possibles impliquent 2h de travail par jour en plus ou en moins que la durée du travail journalière normalement prévue (avec un plafond de 9 h par jour) et 5h par semaine en plus ou en moins que la durée du travail hebdomadaire moyenne prévue (avec un plafond de 45 h/semaine).

Lors de l'introduction du système, il n'y a pas d'obligation d'opter pour les limites maximales. On peut très bien décider de travailler 1h en plus ou en moins par jour et 3h en plus ou en moins par semaine.

Le plafond de 45 h par semaine ne sera atteint que si la durée du travail hebdomadaire moyenne est de 40 h par semaine. Puisque dans ce cas seulement, la dérogation maximale par semaine (5h de plus) mènera à ce que le plafond de 45h par semaine soit atteint.

Exemple d'une application du système de la « petite flexibilité »:

Durée du travail hebdomadaire moyenne : 38 heures.

L'horaire habituel est de 4 jours de 8 heures, suivi par un jour de 6 heures.

Les limites fixées ici sont de 2h par jour (en plus ou en moins), jusqu'à un maximum de 9 heures, et de 4h par semaine (en plus ou en moins), jusqu'à un maximum de 42 heures par semaine.

Situation a

Dans l'entreprise, après l'introduction du système durant une semaine déterminée, on travaille avec un horaire alternatif : 4 jours de 9h, puis un jour de 6 heures.

Soit, en tout, 42 heures de travail par semaine.

42 h correspond au plafond maximum convenu lors de l'introduction du système.

En termes de limites hebdomadaires, on reste dans les limites du système.

Les 9h de travail par jour correspondent au plafond journalier convenu. Pour ce qui est de la limite journalière, on reste donc dans les limites du système.

Malgré que l'on travaille 42 heures par semaine, soit 4 h en plus que la durée du travail hebdomadaire moyenne prévue, dans cet exemple, aucun sursalaire ne sera dû.

Sauf si, évidemment, il apparaît à la fin de la période de référence que la durée du travail hebdomadaire moyenne n'a pas été respectée sur toute la période de référence.

Situation b

Dans l'entreprise, après introduction du système, durant une semaine déterminée, on travaille avec un horaire alternatif impliquant 9h de travail pendant 4 jours, puis un jour de travail de 8 h.

Soit au total 44 h de travail durant cette semaine.

44 h, c'est 2h en plus que le plafond maximum convenu lors de l'introduction du système. Pour ce qui est de la limite hebdomadaire, dans ce cas, on n'est pas resté dans les limites du système. Un sursalaire sera donc dû pour les 2 h qui dépassent la limite hebdomadaire convenue.

Les 9h de travail par jour correspondent au plafond journalier convenu. Pour ce qui est de la limite journalière, on reste donc bien dans les limites du système.

La journée de 8h (= le 5^{ème} jour) reste aussi dans les limites journalières déterminées. Certainement pour ce qui est du plafond, mais aussi en ce qui concerne les 2h de travail en plus maximum. Puisque dans l'horaire normal, il est question de 6 h pendant le 5^{ème} jour, selon la limite journalière convenue de maximum 2 h par jour, on peut travailler jusqu'à 8h par jour.

Dans cet exemple, 2 h de sursalaire seront donc dues.

Si à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée du travail hebdomadaire moyenne sur toute la période de référence n'a pas été respectée, un sursalaire en plus peut être dû.

Si l'on travaille avec un système de "petite flexibilité", chaque travailleur a droit, à chaque période de paiement, au simple salaire pour la durée du travail hebdomadaire moyenne qui a été convenue dans le système.

Si le travailleur a travaillé moins que la durée du travail moyenne convenue le jour où le contrat de travail prend fin ou en fin de période de référence, il continue à avoir droit au salaire acquis et celui-ci ne peut être déduit du salaire encore dû.

Si par contre le travailleur a presté plus d'heures, le salaire pour ces heures de travail prestées en plus lui est dû.

Comme chaque dérogation aux limites normales de la durée du travail, le fait de travailler avec un système de petite flexibilité est soumis à des conditions.

Ainsi, ce système ne peut être introduit que par une modification du règlement de travail ou par la conclusion d'une CCT (au niveau sectoriel ou de l'entreprise).

Si le système est introduit par CCT, le règlement de travail est automatiquement aussi modifié (pour autant que la CCT en question contienne toutes les mentions requises). Si la CCT ne contient pas toutes les mentions requises, mais qu'elle détermine suffisamment clairement la durée du travail, le calcul de celle-ci et la différence entre les horaires alternatifs et les horaires normaux, l'employeur peut exceptionnellement adapter lui-même le règlement de travail, sans suivre la procédure requise.

Cette adaptation reste toutefois limitée aux dispositions suivantes:

- la durée de travail hebdomadaire moyenne et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;
- la début et la fin de la période durant laquelle la durée du travail hebdomadaire doit être respectée en moyenne;
- le début et la fin de la journée de travail, l'heure et la durée des périodes de pause des horaires, qui s'appliquent en alternative aux horaires normaux.

Si elle est conclue au niveau de l'entreprise, la CCT ne doit pas être signée par l'ensemble des syndicats représentés dans la délégation syndicale.

Si le système est introduit par modification du règlement de travail, la procédure habituelle pour modifier le règlement de travail doit être suivie.

Ceci revient à ce que, s'il y a un CE, la modification doit lui être soumise. Si les membres du CE ne marquent pas leur accord sur la modification proposée, l'Inspection des lois sociales en est informée. Elle tentera de concilier les différents points de vue. Si ce n'est pas possible, le conflit sera porté devant la commission paritaire qui ne pourra trancher que si 75% des membres de chaque banc (donc, aussi bien 75% des membres qui représentent les organisations patronales que 75% des membres qui représentent les syndicats) sont d'accord. Si aucun accord ne peut être trouvé au sein de la CP, la modification proposée au règlement de travail ne pourra pas être appliquée.

S'il n'y a pas de CE, la proposition de modification sera affichée dans l'entreprise et un registre de remarques restera ouvert pendant 15 jours. Chaque travailleur (ou son délégué) pourra consigner une remarque dans le registre. Si un travailleur préfère garder l'anonymat, il pourra (lui ou son délégué) transmettre sa remarque directement à l'inspection des lois sociales.

Le registre des remarques et la proposition de règlement de travail doivent être transmis par l'employeur à l'inspection. S'il y a des remarques (transmises directement ou non à l'inspection), l'inspection tentera de concilier les différents points de vue. Si ce n'est pas possible, le conflit est soumis à la CP qui ne peut trancher que si 75% des membres de chaque banc marque son accord. Si aucun accord ne peut être trouvé dans la CP, la modification proposée du règlement de travail ne pourra pas être apportée.

L'annualisation proprement dite du système de la "petite flexibilité" implique qu'avec la loi sur le travail flexible, on peut encore travailler, dans le cadre de ce système, avec une période de référence d'un an (ou une autre période de 12 mois successifs).

Une période de référence plus courte n'est plus possible.

Plus une période de référence est longue, plus un travailleur peut être obligé de travailler jusqu'à la limite maximale pendant une période longue avant de respecter à nouveau la durée du travail hebdomadaire moyenne en travaillant moins.

Attention : les CCT déposées au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS) jusqu'au 31 janvier 2017 inclus et qui introduisent un système de « petite flexibilité » et une période de référence de moins d'un an (ou une autre période de 12 mois successifs), restent en vigueur. De même, les CCT déposées précédemment avec une durée indéterminée, restent d'application. Il en va de même pour les règlements de travail qui ont été modifiés jusqu'au 31 janvier 2017 inclus.

1.3. Limite interne

La limite interne correspond au maximum d'heures successives qui peuvent être prestées pendant la période de référence au-delà de la durée du travail hebdomadaire moyenne. Une fois que cette limite est atteinte, il faut prendre un repos compensatoire avant de pouvoir prester des heures en plus.

A la fin de la période de référence, il faut que le compteur revienne à zéro par la prise d'un repos compensatoire.

Pour autant que ce soit le cas, il est possible, dans la période de référence, que la limite interne soit « indéfiniment » atteinte. Un repos compensatoire est ensuite pris, la limite interne est de nouveau atteinte, et ainsi de suite. Le tout, à condition qu'à la fin de la période de référence, le compteur soit mis à zéro.

La *loi sur le travail flexible* fixe la limite interne à 143 heures.

Indépendamment de la durée de la période de référence.

Même si la période de référence est d'un trimestre, la limite interne reste de 143 heures.

143 heures, cela signifie qu'un repos compensatoire ne doit être pris qu'après que, dans la période de référence, 143 heures ont été prestées au-delà de la durée du travail hebdomadaire moyenne, avant de pouvoir à nouveau prester des heures en plus.

Si la période de référence est d'un trimestre (13 semaines), ceci reviendrait à 11 heures supplémentaires par semaine. Reviendrait, car heureusement, la limite interne doit être remise à zéro à la fin de la période de référence, ce qui implique qu'il n'est pas possible de prester chaque semaine 11 heures supplémentaires pendant la durée de la période de référence.

Toutefois, si la période de référence est de 6 mois ou plus, il est tout à fait possible de prester, pendant par exemple 3 mois d'affilée, chaque semaine, 11 heures supplémentaires, avant d'atteindre la limite interne de 143 heures et donc, avant de devoir prendre un repos compensatoire obligatoire pour pouvoir à nouveau prester des heures en plus.

Une CCT sectorielle peut augmenter la limite de 143 heures.

Malgré cette possibilité, il faut tenir compte de la directive européenne sur le temps de travail du 4 novembre 2003.

Cette directive doit être respectée en tout temps.

Elle détermine que le temps de travail maximal (heures de travail normales et heures supplémentaires ensemble) ne peut jamais dépasser en moyenne 48 heures par semaine sur une période de maximum 4 mois. Donc, même si la limite interne de 143 heures est augmentée, on peut travailler maximum pendant 4 mois avec une durée du travail hebdomadaire de 48 heures.

Les heures supplémentaires ne sont pas toutes prises en compte pour regarder si la limite interne est atteinte.

Attention: malgré que certaines heures supplémentaires ne soient pas prises en compte, en Belgique, pour regarder si la limite interne est atteinte, toutes les heures supplémentaires sont bien prises en compte pour déterminer si la limite maximale n'a pas été dépassée selon la directive européenne !

Les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur opte pour un paiement plutôt qu'un repos compensatoire, ne sont pas prises en compte. Justement parce que pour ces heures, le travailleur renonce au repos compensatoire. La limite interne ne peut en effet diminuer que par la prise d'un repos compensatoire.

Dans le seul cas où des heures supplémentaires sont prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou pour nécessité imprévue, un travailleur peut décider de renoncer au repos compensatoire. Ceci, à raison de maximum 91 heures par an. Ce nombre peut être porté à 130 ou 143 heures par une procédure de concertation spéciale.

1.4. Heures supplémentaires en plus

La loi sur le travail flexible prévoit qu'outre les simples heures supplémentaires normales existantes et strictement réglementées, chaque travailleur dispose d'un quota de 100 heures supplémentaires en plus qui peuvent être prestées à l'initiative du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.

L'accord explicite du travailleur individuel pour prester ces heures supplémentaires en plus doit d'abord être fixé par écrit et vaut pour une période de 6 mois (période qui peut être renouvelée).

À côté de l'accord explicite du travailleur, l'employeur doit, lui aussi, encore marquer son accord.

La loi sur le travail flexible ne précise pas comment ceci doit se faire. Nous partons donc du principe que tous les moyens de preuve sont ici autorisés.

Contrairement à ce qui s'applique pour les simples heures supplémentaires, pour la prestation de ces heures supplémentaires en plus, aucun motif spécifique n'est requis. De même, à l'inverse de ce qui vaut pour les simples heures supplémentaires (ou certaines), il ne faut pas non plus d'autorisation préalable de la délégation syndicale (ni de l'inspection des lois sociales).

Ces heures supplémentaires en plus n'ouvrent pas de droit au repos compensatoire (ce qui est encore une différence par rapport aux heures supplémentaires normales).

Enfin, ces heures supplémentaires en plus ne sont pas non plus prises en compte pour vérifier si la durée du travail hebdomadaire a été respectée (ceci, par opposition aux heures supplémentaires normales).

De ce fait, si ces 100 heures supplémentaires en plus sont prestées, la durée du travail hebdomadaire est augmentée d'au moins 2 h /semaine (100 h /46 semaines¹), tandis que pour le contrôle du respect de la durée du travail hebdomadaire moyenne, c'est comme si cette augmentation n'existait pas.

Le quota de 100 heures supplémentaires en plus peut être porté à maximum 360 heures par une CCT sectorielle.

Les 100 heures supplémentaires en plus ne sont portées en compte que partiellement pour déterminer si la limite interne a été atteinte. Les 25 premières heures ne comptent en effet pas. Seules les suivantes sont prises en considération.

¹ 52 semaines par an, moins 4 semaines de congés payés et moins 10 jours fériés (= 2 semaines).

Comme déjà signalé plus haut, pour ces heures supplémentaires en plus, il n'est pas possible de prendre un repos compensatoire.

De ce fait, une fois que plus de 25 heures supplémentaires en plus sont prestées, le nombre au-delà de ces 25 premières heures supplémentaires en plus sera toujours le minimum au niveau du compteur du travailleur par rapport à la limite interne.

Supposons qu'un travailleur compte au total 60 heures supplémentaires en plus, 35 (60 – les 25 premières heures) de ces heures seront prises en considération pour déterminer si la limite interne est atteinte. Le compteur du travailleur en question ne pourra jamais diminuer à moins de 35 parce que des heures supplémentaires en plus n'ouvrent pas de droit au repos compensatoire.

La loi sur le travail flexible a prévu une exception à ce niveau: pour la limite interne, dans ce cas précis, le compteur ne doit pas être à zéro en fin de période de référence. Pour la période de référence suivante par contre, le compteur recommencera à zéro...

Attention: malgré que ces 100 heures supplémentaires en plus ne soient pas prises en compte au niveau belge pour déterminer si la durée du travail hebdomadaire moyenne a été respectée et que les 25 premières heures ne comptent pas pour déterminer si la limite interne a été atteinte, toutes les heures supplémentaires sont prises en compte pour déterminer si le plafond tel que prévu dans la directive européenne (voir plus haut) n'a pas été dépassé!

Si en outre, le quota a été porté à 36 heures par CCT sectorielle, il faut toujours veiller à ce que le plafond prévu par la directive européenne, de 48 heures par semaine (heures normales et supplémentaires ensemble) reste respecté sur une période de maximum 4 mois.

1.5. Combinaison limite interne & heures supplémentaires en plus

Sur les heures supplémentaires prestées *en plus* (voir ci-dessus), les 25 premières heures ne sont pas prises en compte pour déterminer si la limite interne est atteinte. Ce nombre de 25 heures peut être porté à 60 heures maximum par une CCT sectorielle.

Comme ces 25 premières heures supplémentaires en plus ne comptent pas pour déterminer si les 143 heures sont atteintes ou pas, elles s'ajoutent aux 143 h en termes d'heures supplémentaires successives qui peuvent être prestées. Ce n'est qu'à partir de la 26^{ème} heure que les heures supplémentaires prestées en plus seront prises en compte pour la limite des 143 h.

En d'autres termes, si durant une période de référence, il y a prestation d'heures supplémentaires et d'heures supplémentaires en plus, il faudra d'abord prendre un repos compensatoire dans les situations suivantes: 1) si vous êtes à 143 heures supplémentaires, vous ne pourrez plus prester que 25 heures supplémentaires en plus (puisque les 25 premières heures supplémentaires en plus ne comptent pas pour la limite interne).

2) Si vous êtes à 143 heures supplémentaires et que ce chiffre est atteint en additionnant plusieurs heures supplémentaires avec des heures supplémentaires en plus au-delà des 25 heures supplémentaires en plus, il faudra d'abord octroyer un repos compensatoire. Comme les 25 premières heures supplémentaires en plus ne comptent pas, seule la 26^{ème} et les suivantes seront prises en compte. Une fois que, de cette façon, les 143 heures supplémentaires sont atteintes, plus aucune heure supplémentaire en plus ne peut être prestée avant d'octroyer d'abord un repos compensatoire.

Un exemple pour illustrer comment fonctionne la limite interne

Un travailleur travaille dans une entreprise avec une durée de travail hebdomadaire moyenne de 38 heures. A la demande de l'employeur, le travailleur preste 120 heures supplémentaires, sans repos compensatoire. A la demande du travailleur, 25 heures supplémentaires sont encore prestées en plus.

Au total, le travailleur a donc presté 145 heures supplémentaires.

Soit plus que la limite interne de 143 heures. A première vue, c'est interdit et il aurait fallu octroyer un repos compensatoire.

Toutefois, les 25 premières heures supplémentaires en plus ne comptent pas pour atteindre la limite interne. On fait abstraction du fait que le travailleur a aussi presté 25 heures supplémentaires en plus et le compteur du travailleur en question ne se trouve donc qu'à 120 pour ce qui est des heures supplémentaires. A la demande de l'employeur, le travailleur peut donc encore prester 23 heures supplémentaires avant d'atteindre la limite interne et de devoir d'abord prendre un repos compensatoire avant de pouvoir prester encore d'autres heures supplémentaires.

Pendant la période de référence qui suit, le travailleur preste, à la demande de l'employeur, 100 heures supplémentaires, sans repos compensatoire. Puis, à sa propre demande, le travailleur preste encore 50 heures supplémentaires en plus. En tout, le travailleur a presté 150 heures supplémentaires.

Ici aussi, en théorie, on se trouve au-dessus de la limite interne, ce qui, à première vue est donc interdit.

Toutefois, comme les 25 premières heures supplémentaires ne comptent pas, seules 25 des 50 heures supplémentaires prestées en plus seront prises en compte, le compteur du travailleur se retrouvant donc à 125 heures supplémentaires.

L'intéressé peut donc encore prester 18 heures supplémentaires (normales ou supplémentaires) avant d'atteindre la limite interne.

Pendant une autre période de référence encore, le travailleur preste 120 heures supplémentaires sans repos compensatoire. Les heures sont prestées à la demande de l'employeur. Ensuite, à la demande du travailleur, 50 heures supplémentaires en plus sont encore prestées. Au total, cela donne 170 heures supplémentaires, dont 25 (les 25 premières) qui ne sont pas prises en compte. Le compteur, pour ce travailleur, revient donc à 145 heures supplémentaires.

On a donc 2 heures supplémentaires au-delà de la limite interne, ce qui est interdit.

Il fallait d'abord prendre au moins 2 heures de repos compensatoire avant de pouvoir laisser prester au travailleur en question ces 2 dernières heures supplémentaires (normales ou supplémentaires).

A noter encore qu'en cas d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou pour faire face à une nécessité imprévue, la durée du travail hebdomadaire moyenne à la fin de la période de référence, ne peut être dépassée de plus de 65 heures.

Ces 65 heures doivent être rattrapées dans les 3 mois suivant la période de référence (possibilité d'augmenter, par un arrêté royal à la demande de la CP concernée, ce nombre d'heures et la période durant laquelle elles peuvent être rattrapées).

1.6. Points d'attention syndicaux

Si l'employeur veut introduire la "petite flexibilité", il convient avant tout de conclure une CCT sectorielle sur l'introduction de ce régime. Au sein de la commission paritaire, une CCT ne peut en effet être conclue que si tous les syndicats sont d'accord.

Au niveau sectoriel, la position du syndicat est généralement plus forte qu'au niveau de l'entreprise.

De plus, au niveau sectoriel, vous pouvez aussi convenir d'accords pour les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale.

Veillez à ce que dans votre entreprise, les syndicats parlent d'une seule voix. De cette façon, vous éviterez que l'employeur ne conclue une CCT sur l'introduction de la « petite flexibilité » avec un des syndicats présents.

S'il y a des négociations sur l'introduction d'un système de "petite flexibilité", rien n'oblige à opter pour le maximum de variations possible. Vous pouvez aussi bien opter pour une variation journalière d'une heure et une variation hebdomadaire de 3 heures.

La procédure pour modifier le règlement de travail en vue de l'introduction de la « petite flexibilité », prévoit que, si aucun accord n'est trouvé, c'est la commission paritaire qui doit trancher. Ainsi, en tant que syndicat, vous pourriez mettre un veto à l'introduction de ce système

Les travailleurs individuels (ou leurs délégués) peuvent transmettre directement à l'inspection des lois sociales leurs remarques sur une modification proposée du règlement de travail. De cette façon, on évite que l'employeur ne sache qui a formulé ces remarques et qu'une pression ne soit exercée sur le travailleur en question.

Travailler avec un système dérogatoire en termes de durée du travail, comme la « petite flexibilité », nécessite de bien suivre les tranches horaires dans lesquelles le travail est effectué. Essayez d'introduire dans votre entreprise un système électronique d'enregistrement du temps de travail et veillez à avoir une vue sur ces données en tant que délégation syndicale.

Essayez de convenir collectivement dans votre secteur ou dans votre entreprise, qu'aucune heure supplémentaire en plus ne sera prestée. Ceci, afin d'éviter que les employeurs ne mettent les travailleurs individuels sous pression pour qu'ils acceptent malgré tout de prester des heures supplémentaires en plus.

Essayez d'obtenir, dans votre secteur ou dans votre entreprise, que la délégation syndicale au moins, soit prévenue (au préalable ou non) si des heures supplémentaires en plus doivent être prestées. Et veillez surtout à ce que la délégation syndicale reçoive un aperçu régulier de ces heures supplémentaires en plus.

2. Investir dans la formation

Dans l'Accord interprofessionnel conclu début décembre 1998 pour la période 1999-2000, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à aligner, via un engagement interprofessionnel, les efforts en matière de formation permanente des travailleurs au niveau de nos pays voisins. L'objectif a été fixé d'atteindre, après 6 ans, 1,9% de la masse salariale, ce qui correspondait au niveau moyen des pays voisins. Ceci, en se concentrant au maximum sur toutes les catégories de travailleurs, en ce compris les demandeurs d'emploi.

Deux ans plus tard, en décembre 2000, pour la période 2001-2002, cet objectif a encore été confirmé dans l'AIP. De plus, la garantie d'un ou plusieurs jours de formation professionnelle par an était mentionnée, par exemple comme point auquel les secteurs devaient être attentifs pour la fixation d'accords en matière de formation.

L'AIP pour la période 2003-2004 se limitait à confirmer l'objectif.

A l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 sur le Pacte des générations, il était spécifié que l'effort global en matière de formation de tous les employeurs relevant de la loi CCT devrait, ensemble, être d'au moins 1,9% de la masse salariale totale de ces entreprises.

Dans cette même loi, un mécanisme de sanction était introduit (imposition d'une cotisation patronale supplémentaire) aussi bien pour les secteurs qui n'investissent pas suffisamment dans la formation que pour les entreprises relevant de secteurs où aucune CCT n'a été conclue à ce sujet.

Parmi les possibles mesures au niveau sectoriel, l'on a proposé entre autres l'octroi de temps de formation par travailleur (au niveau collectif ou individuel).

Dans l'AIP conclu en février 2007 pour la période 2007-2008, on a notamment revu le financement du Congé Education Payé (CEP), reconfirmé ses objectifs et aussi rappelé que les secteurs peuvent octroyer des temps de formation par travailleur. On a alors par ailleurs décidé que la cotisation patronale pour le CEP (donc sans tenir compte de l'intervention de l'Etat) serait comptée dans l'objectif général de 1,9% de la masse salariale pour la formation. Les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à trouver un accord entre eux sur l'élaboration d'un règlement pour exempter les entreprises qui, au niveau de l'entreprise, avaient réalisé suffisamment d'efforts, de la cotisation patronale supplémentaire. L'absence d'accord s'expliquait essentiellement par le fait que les organisations patronales préféraient un système « d'encouragement » plutôt que de travailler avec une sanction.

La loi de mai 2014 portant exécution du Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance prévoyait que les CCT sur la formation devaient en tout cas prévoir, en matière de formation, au moins l'équivalent d'un jour de formation professionnelle continue par travailleur et par an. Sans toutefois assortir le non-respect de cette obligation d'une quelconque sanction.

Le 23 octobre 2014, la Cour constitutionnelle a estimé qu'il n'était pas acceptable que le mécanisme de sanction (c'est-à-dire la cotisation patronale supplémentaire) soit aussi appliqué à un employeur appartenant à un secteur où il n'y avait pas de CCT prévoyant des efforts de formation supplémentaires si cet employeur avait lui-même, à titre individuel, fourni suffisamment d'efforts sur ce plan.

Sur le plan réglementaire, plusieurs autres changements ont été apportés jusqu'à ce que la loi sur le travail maniable et faisable entre en vigueur: les entreprises ont été exonérées de sanctions par la loi si elles fournissaient des efforts de formation suffisants, sans que ce ne

soit le cas pour leur secteur. Les sanctions pour toutes les entreprises ont été gelées à partir de 2015 et l'équivalent d'un jour de formation par travailleur a été introduit.

Les employeurs souhaitent une réglementation sans sanctions pour les entreprises, même pour celles qui faisaient preuve de mauvaise volonté et où de ce fait, le dialogue social s'est retrouvé dans l'impasse.

2.1. Un objectif de formation prévu par la loi

La loi avance un objectif interprofessionnel de formation égal à 5 jours de formation par ETP (équivalent temps plein) par an en moyenne.

A première vue, ceci semble être très positif, surtout parce qu'en tant que FGTB, nous plaidons depuis des années pour un droit individuel à 5 jours de formation par an et par travailleur. Le droit à 5 jours par ETP n'est bien entendu pas la même chose que 5 jours par travailleur.

Mais il s'agit ici d'un objectif de formation interprofessionnel. Il n'est pas question d'un objectif au niveau sectoriel. Il revient aux secteurs de convertir, à l'aide de leurs CCT, les efforts de formation (1,9%) sur la base de tous les investissements, en le nombre moyen de jours de formation par ETP. Le nombre de jours de formation obtenus doit servir de base pour développer le sentier de croissance.

De plus, il s'agit d'une «moyenne» et non d'un droit individuel.

Si, dans toute l'entreprise, 5 jours de formation en moyenne sont octroyés, on répond à l'objectif. Ceci, alors que l'employeur peut exclure certains travailleurs de la formation, tant que d'autres travailleurs bénéficient de suffisamment de jours que pour arriver en moyenne aux 5 jours fixés.

Sauf accords autres au niveau sectoriel ou de l'entreprise, un employeur pourra toujours déterminer lui-même quel travailleur peut suivre une formation et quelle autre n'aura pas cette opportunité.

De plus, c'est aussi une moyenne par ETP et non par travailleur individuel.

De ce fait, les travailleurs qui travaillent à mi-temps ou à 4/5^{ème} ne se voient déjà pas octroyer un droit à «en moyenne» 5 jours de formation.

Pour déterminer le nombre de travailleurs occupés en ETP, on prend l'occupation moyenne de l'année précédant la période bisannuelle de 2017-2018. Donc, l'occupation moyenne pendant l'année 2016.

Et l'objectif est annoncé sans prévoir, dans la loi, de date butoir pour la réalisation de cet objectif. Les secteurs et entreprises ne sont tenus qu'à augmenter progressivement leurs jours de formation pour atteindre l'objectif en suivant un «sentier de croissance».

Autre faiblesse majeure de l'objectif fixé: pour atteindre la moyenne de 5 jours de formation par ETP, il est également tenu compte des formations informelles et des formations sur le lieu de travail (comme les conventions formation individuelle (FPI), la formation en alternance, les stages de formation).

De ce fait, il n'y a aucune garantie que les jours de formation apportent réellement un plus aux travailleurs, aucune garantie que les formations suivies soient de qualité (tant pour ce qui est du formateur que du contenu de la formation) et dans des cas extrêmes, qu'un jour de travail ne soit pas assimilé à un jour de formation informelle, en argumentant que : « on apprend toujours quelque chose au travail ».

CONSEIL SYNDICAL

Il est nécessaire de discuter de la qualité des formations au Conseil d'entreprise. L'article 15a et f de la loi portant sur l'organisation de l'économie du 20 septembre 1948 est un levier en ce sens. De plus, le CPPT est compétent pour conseiller des mesures de prévention sur les risques (psychosociaux). La politique du personnel en termes de formation peut avoir une influence majeure à ce niveau (les travailleurs bénéficient-ils des formations nécessaires pour pouvoir effectuer correctement leur emploi?).

2.2. Champ d'application

L'objectif de formation s'applique en principe à tous les employeurs et travailleurs relevant du champ d'application de la loi CCT.

Cela signifie donc, tous les travailleurs du secteur privé, en ce compris le personnel des sociétés fédérales de participations et d'investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers, du Fonds de participation de l'Office national du Dueroire, de la Banque nationale de Belgique, de la SA CREDIBE, de la SA Loterie nationale, de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek, des sociétés de logement social agréées par les Régions et des sociétés anonymes de droit public « Brussels South Charleroi Airport-Security » et « Liège-Airport-Security ».

Les employeurs occupant moins de 10 travailleurs (en ETP) sont toutefois exclus.

Important à savoir/à utiliser dans les négociations

L'avis unanime 2051 du CNT souligne que les droits des travailleurs repris dans une CCT sectorielle s'appliquent aussi aux entreprises de moins de 10 travailleurs (si elles ne sont pas elles-mêmes exclues du champ d'application de la CCT). Le Cabinet Peeters a reconfirmé cette position dans son courrier du 23 novembre 2017 au CNT. De même, l'administration du SPF Emploi reconfirmera cette position si les employeurs la contestent.

Afin d'être complets, encore ceci : durant le 4^{ème} trimestre 2016, selon les statistiques sur l'emploi salarié de l'ONSS², dans le secteur privé, on comptait pas moins de 184.545 employeurs occupant moins de 10 travailleurs.

Soit 474.519 travailleurs pour lesquels l'employeur n'a aucune obligation de formation. Une CCT sectorielle peut prévoir des jours de formation pour ces travailleurs.

² <http://www.rsz.fgov.be/fr/statistiques/publications/emploi-salarié>

La loi prévoit par ailleurs qu'un régime dérogatoire s'appliquera aux employeurs comptant minimum 10 et moins de 20 travailleurs (en ETP).

Le régime dérogatoire prévoit que l'employeur doit fixer, tous les deux ans, avant le 30 septembre des années impaires et sur la base de sa masse salariale, le nombre moyen de jours de formation avec comme minima, le nombre existant de jours de formation dans l'entreprise sur la période 2015-2016 et en moyenne un jour de formation par année par ETP

De même, l'employeur développe un sentier de croissance pour parvenir à un objectif de 5 jours de formation en moyenne par ETP.

L'employeur doit communiquer activement le nombre de jours de formation et le sentier de croissance (= crédit de formation) à chaque travailleur, via un formulaire (compte-formation : voir également 2.3.3.).

Cette introduction se fait sans aucun contrôle syndical (pas de concertation, pas d'adaptation du règlement de travail)

Les employeurs occupant au moins 10 et moins de 20 travailleurs sont au nombre de 18.002. Soit 242.279 travailleurs pour qui l'objectif de formation – loin d'être extraordinaire – sera encore affaibli et vidé de sa substance.

Cela ne signifie pas automatiquement que les travailleurs pour qui l'objectif de formation ne s'applique pas, n'auraient pas de droit à la formation. D'autres sources juridiques peuvent prévoir ce droit pour eux.

Argument supplémentaire

L'avis unanime 2051 du CNT prévoit que les droits des travailleurs repris dans une CCT sectorielle s'appliquent également aux entreprises entre 10 et 19 travailleurs, sauf si les partenaires sociaux conviennent eux-mêmes que la CCT ne s'applique pas à ces petites entreprises. Le Cabinet Peeters a reconfirmé sa position dans son courrier du 23 novembre 2017 au CNT. De même, l'administration du SPF reconfirmera cette position si les employeurs la contestent.

2.3. Comment concrétiser l'objectif interprofessionnel ?

L'objectif interprofessionnel peut être concrétisé par:

- La conclusion d'une nouvelle CCT au niveau sectoriel
- Ou prorogation des CCT existantes de 2013-2014 et 2015-2016;
- Ou par l'octroi de jours de formation sur un compte formation individuel.

2.3.1. Conclusion d'une nouvelle CCT sectorielle

Si l'on décide de conclure une nouvelle CCT sectorielle, celle-ci doit prévoir un effort de formation au moins égal à en moyenne, deux jours de formation par an, par ETP.

De plus, il convient de reprendre un sentier de croissance dans la CCT, précisant comment les jours de formation sont augmentés pour atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par ETP.

Le terme « sentier de croissance » implique que les partenaires sectoriels s'engagent à réaliser l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an, par ETP et que le timing dans lequel ceci doit se faire, doit aussi être convenu.

La CCT doit être déposée au plus tard le 30 septembre de la première année de la période AIP bisannuelle auprès du SPF ETCS (Direction du greffe et de la force obligatoire des CCT).

- ⇒ Pour la période AIP 2017-2018, le dépôt était encore possible jusqu'au 31 décembre 2017.

2.3.2. Prorogation d'une CCT existante

L'analyse des CCT sectorielles nous apprend que les négociateurs sectoriels concluent généralement une CCT à durée déterminée.

Si l'on opte pour la prorogation d'une CCT sectorielle existante, il faut prévoir un effort de formation au moins égal à l'effort de formation sectoriel existant, transposé en jours de formation.

Concernant la conversion en jours de formation, les négociateurs sectoriels disposent de l'autonomie pour convertir les efforts de formation exprimés en un pourcentage de la masse salariale pour la période 2015-2016 en un nombre moyen de jours de formation par ETP.

Les formations formelles et informelles et sur le lieu de travail sont prises en compte comme efforts de formation pour autant qu'elles ne soient pas prises en compte comme formations informelles. Pour déterminer ces efforts, les partenaires sectoriels peuvent utiliser toutes les sources pertinentes en plus du bilan social.

Ici aussi, il convient de reprendre dans la CCT un sentier de croissance dans lequel on détermine comment le nombre de jours de formation est augmenté pour finalement atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par ETP.

Le terme « sentier de croissance » implique que les partenaires sectoriels s'engagent à réaliser l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par ETP et que le timing dans lequel cet objectif doit être réalisé, soit également convenu.

La CCT doit être déposée au plus tard le 30 septembre de la première année de la période AIP bisannuelle auprès du SPF ETCS (Direction du greffe et de la force obligatoire des CCT).

- ⇒ Pour la période AIP 2017-2018, le dépôt était encore possible jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard.

2.3.3. Compte formation individuel

Si aucune CCT sectorielle n'est conclue, il est possible d'instituer, au niveau de l'entreprise, un compte formation individuel sur lequel un crédit de formation peut être accordé. Une entreprise peut également introduire, en plus de la CCT sectorielle, un compte formation individuel, dans le cadre duquel les accords sectoriels doivent au moins être respectés.

L'Arrêté Royal du 5 décembre 2017 développe le compte de formation individuel. Il s'agit d'un formulaire qui, outre certaines données personnelles du travailleur comme son nom, son adresse, son numéro de registre national, sa date et son lieu de naissance ou son régime de travail, sa commission paritaire) comprend également le nombre de jours de formation, le nombre de jours de formation suivis, le nombre de jours de formation restant ou à transférer.

Le formulaire est tenu à jour par le service du personnel dans le dossier du travailleur, sous forme papier ou sous forme électronique.

Le travailleur peut toujours consulter le formulaire et enregistrer le nombre de jours de formation suivis. Si le travailleur souhaite y apporter des modifications, il devra au préalable obtenir l'accord de l'employeur.

L'employeur doit remettre le formulaire à chaque nouveau travailleur concerné, ainsi qu'à tous les travailleurs concernés lors de l'introduction du système.

Par travailleur à temps plein (qui est en service toute l'année), ce crédit-formation ne peut être inférieur à l'équivalent de deux jours.

L'arrêté royal du 5 décembre 2017 (M.B. du 18 décembre 2017) a fixé les règles de calcul du crédit-formation pour les employés ne travaillant pas à temps plein et / ou n'ayant pas travaillé toute l'année. Cette formule de calcul s'applique au système du compte de formation et du régime complémentaire.

Le nombre de jours de formation est déterminé sur la base de la formule suivante:

$A \times B \times C$ où:

"A" représente le nombre de jours de formation accordés au niveau de l'entreprise pour un employé à temps plein (par exemple 38 heures) ;

"B" représente le régime de travail à temps partiel, comparé au régime temps plein (il s'agira d'une fraction, par exemple 19/38) ;

"C" représente le nombre de mois divisé par douze pendant lequel l'employé était employé dans l'entreprise.

Le facteur "C" représente le nombre de mois dans une année civile pendant lesquels la personne a été employée, et non son régime de travail, car cela est déjà évoqué dans le facteur "B".

Exemple: un employé qui est entré le 1er mars 2017 et a travaillé pendant 3 mois à 4/5, puis pendant 6 mois à 5/5, dans une entreprise qui donne 3 jours de formation, aura droit à:

$$3 \text{ jours de formation} \times (4/5 \text{ travail} \times 3/12 \text{ mois}) + (5/5 \text{ travail} \times 6/12 \text{ mois}) \\ = 3 \times 42/60 = 2,1 \text{ jours de formation.}$$

Aucune règle d'arrondi n'a été convenue. Le nombre après la virgule doit être converti en heures.

Si le crédit-formation n'a pas été totalement utilisé en fin d'année, il est transféré à l'année suivante. Notez toutefois que ce crédit de formation n'est pas «un sac à dos» et que si vous changez d'employeur, le nombre de jours de formation non pris chez un employeur, n'est pas transférable chez un autre.

Supposons par exemple qu'un travailleur reçoive en 2017 un crédit-formation de 2 jours et qu'il n'ait pu en utiliser qu'un, l'autre jour sera transféré à 2018. En 2018, le travailleur en question aura donc un crédit-formation de 3 jours (les deux jours de 2018 et le jour transféré de 2017), plutôt que deux.

Ici aussi, il faut intégrer un sentier de croissance précisant comment le nombre de jours de formation est augmenté pour finalement atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par ETP.

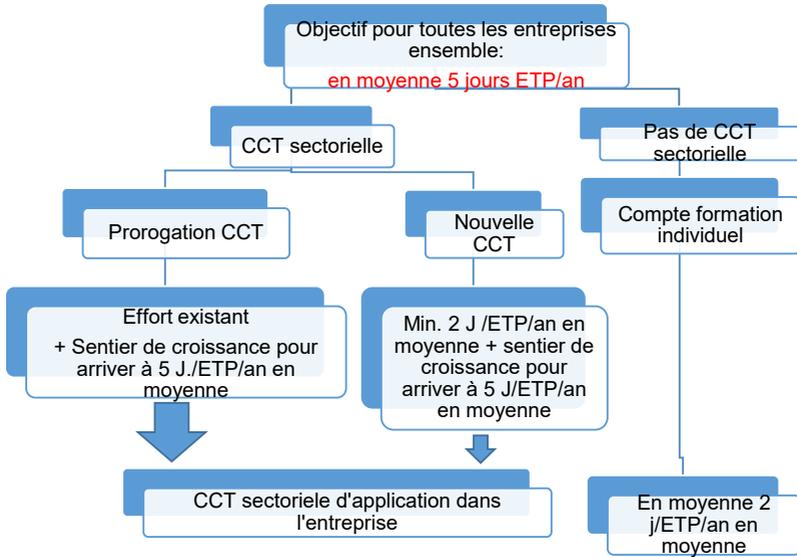
De plus, l'employeur doit informer le travailleur du sentier de croissance.

Selon l'AR du 5 décembre 2017, le travailleur est informé de ces données par son employeur lorsque ce système est introduit pour la première fois. L'employeur informera en outre tout nouveau travailleur de l'existence de ce compte formation.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit de formation, lui rappelle son droit de consulter son compte formation et de rectifier les erreurs dans le formulaire. Ce qui va à nouveau plus loin que les obligations lors de la conclusion d'une CCT sectorielle. Dans la loi, en cas de conclusion d'une CCT sectorielle, rien n'est prévu par rapport à l'information des travailleurs concernés sur le sentier de croissance ou le nombre de jours de formation auquel le travailleur concerné aurait droit.

Toutefois, c'est la logique même que les différentes organisations siégeant dans la CP concernée informent leurs membres sur le sentier de croissance repris dans la CCT.

2.4. Schématiquement :



2.5. Aperçu des systèmes de formation selon la loi Peeters et l'Arrêté Royal (AR))

N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	N° 5
Secteur – nouvelle CCT	Secteur –CCT prolongée	Entreprise – compte formation individuel (CFI) et crédit formation	Entreprise – régime supplétif ou supplémentaire	Entreprise – régime dérogatoire
Au niveau du secteur (CP) - cct	Au niveau du secteur (CP) - cct	Au niveau des entreprises moyennes et grandes (àpd 20 travailleurs):le formulaire.	Pas pour entreprises de moins 10 travailleurs	Au niveau des petites entreprises (10 à 19 travailleurs).
Art. 12,1° et 13, 1° al. Loi Peeters	Art. 12,2° et 13, 2° al. Loi Peeters	Art. 9 c) et 14 Loi Peeters	Art. 15 et 16 Loi Peeters	Art. 10, 2° et 3° al. Loi Peeters
Philosophie: liberté de négociation maximale	Philosophie: liberté de négociation maximale	Philosophie: création possible à défaut ou en plus de la CCT sectorielle existante	Philosophie: droits minimums - si pas de CCT sectorielle nouvelle ou prolongée - si pas de crédit formation, compte formation au niveau de l'entreprise.	<i>Philosophie: entreprises de 10 à 19 travailleurs dispensées du respect de la CCT sectorielle . CCT sectorielle aussi pour ces PME, sauf si la CCT sectorielle les exclut (avis n° 2051 CNT).</i>
Mission minimale secteur selon la loi	Mission minimale secteur selon la loi			
Prévoir au minimum : <ul style="list-style-type: none"> en moyenne minimum 2 jours de formation par ETP par an un sentier de croissance vers 5 jours Timing déterminant dans quel délai les 5 jours seront réalisés 	Prévoir au minimum: <ul style="list-style-type: none"> un effort au moins égal à l'effort existant dans le secteur, mais exprimé en jours de formation un sentier de croissance vers 5 jours Un timing déterminant dans quel délai les 5 jours seront réalisés 	Pour un travailleur à temps plein : au minimum l'équivalent de 2 jours par travailleur. Sentier de croissance vers 5 jours mais de référence à un timing. Le solde est transférable à l'année suivante (auprès du même employeur). L'employeur doit informer le travailleur (crédit et sentier de croissance). Pour les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs en	Au moins en moyenne 2 jours de formation par ETP par an. Dans le cadre du temps de travail ou en dehors. Pas de sentier de croissance prévu, mais un AR (Conseil des ministres) peut, àpd 1er janvier 2019, augmenter le nombre de jours de formation. La CCT sectorielle vaut également pour ces PME, sauf si la CCT sectorielle les exclut (avis n° 2051	Régime dérogatoire pour: <ul style="list-style-type: none"> nombre de jours de formation objectifs objectif actuel en jours sentier de croissance tenir à jour le compte

N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	N° 5
		service depuis moins d'un an : la formule de l'art 6 de l'AR est d'application.	CNT). Pour les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs en service depuis moins d'un an : la formule de l'art 6 de l'AR est d'application.	
Deadline pour CCT 2017/2018 : 31/12/2017	Deadline CCT 2017 /2018 : 31/12/2017	Pas de deadline	Depuis le 1er janvier 2017	L'employeur a jusqu'au 31 décembre 2017 pour instaurer le régime dérogatoire .
Mission minimale secteur selon la loi	Mission minimale secteur selon la loi			
Art. 3 Arrêté royal	Art. 3 Arrêté royal	Art. 2 Arrêté royal	Art. 6 Arrêté royal	Art. 4 Arrêté royal
Déterminer les formations à considérer comme effort de formation, avec au minimum : les formations formelles, les efforts informels, apprentissage sur le lieu de travail (FPI, formation en alternance). Conversion de l'effort actuel (% masse salariale) en nombre de jours de formation. Déterminer le nombre moyen de jours de formation par ETP, avec, comme minimum, l'effort de 2015-2016.	Déterminer les formations à considérer comme effort de formation, avec au minimum: les formations formelles, les efforts informels, apprentissage sur le lieu de travail (FPI, formation en alternance). Conversion de l'effort actuel (% masse salariale) en nombre de jours de formation. Déterminer le nombre moyen de jours de formation par ETP, avec, comme minimum, l'effort de 2015-2016.	CFI via un formulaire reprenant au minimum les données suivantes : Identité, régime de travail, commission paritaire, crédit formation, jours déjà suivis et restants, le sentier de croissance, conservation des jours suivis. Formule de conversion pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs en service depuis moins d'un an. Chaque nouveau travailleur recevra un CFI de l'employeur . Le travailleur concerné reçoit (au moins une fois par an) une mise à jour du solde des jours de formation .	Formule de conversion pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs en service depuis moins d'un an .	La conversion ne peut pas être inférieure à l'effort de l'entreprise pour 2015-2016, avec minimum 1 jour en moyenne par travailleur . L'employeur détermine le sentier de croissance vers l'objectif interprofessionnel. tenir à jour le compte :comme pour le compte de formation individuel.

2.6. Et si l'objectif interprofessionnel n'est pas réalisé?

Si un travailleur n'obtient pas de jours de formation ou de crédit-formation, et que le travailleur ne dispose pas non plus d'un compte formation individuel, il y a, dans l'entreprise, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par ETP.

Ici aussi, les règles précises pour le calcul du nombre de jours de formation pour les travailleurs qui ne sont pas à temps plein et/ou qui n'ont pas été en service toute l'année, sont spécifiées par arrêté royal.

Ceci, malgré que la loi ne limite pas ici le champ d'application aux travailleurs à temps plein qui ont été en service toute l'année.

A partir du 1^{er} janvier 2019, un arrêté royal peut augmenter le nombre de jours de formation. Ceci, en compensation du fait que dans cette situation, il n'est pas question d'un sentier de croissance pour parvenir à l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne, par ETP et par an.

A noter que dans cette situation seulement, il est possible que le travailleur suive aussi la formation en dehors de ses heures de travail normales. De plus, les heures qui sont utilisées pour ce faire n'entraîneront pas le paiement d'un éventuel sursalaire!

2.7. Contrôle et reporting

La seule précision par rapport au reporting ou au contrôle, est que – outre le fait que quand une CCT sectorielle est conclue, celle-ci doit être déposée auprès du SPF ETCS – l'employeur rend compte de la façon dont il a respecté son obligation en remplissant le bilan social'.

Dans le bilan social, les employeurs doivent déjà reprendre aussi bien les formations formelles qu'informelles, ainsi que les formations initiales (formations aux personnes qui se trouvent dans un système de formation en alternance).

Pour le reste, aucune sanction n'est prévue si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de formation.

Les employeurs sont entièrement libres de saboter totalement les négociations en matière de formation au sein des commissions paritaires. Si rien n'est déterminé au niveau sectoriel, en théorie, au niveau de l'entreprise, il y a un droit à la formation de deux jours par ETP en moyenne. Mais si ce droit à la formation n'est pas respecté et si, au niveau de l'entreprise, l'employeur n'offre pas de formation, aucune sanction n'est prévue jusqu'à présent.

Bref, la loi est une excellente réponse à la demande des organisations patronales de prévoir un « système d'encouragement »...

2.8. Quid du congé éducation payé (CEP)?

Nulle part dans la loi, il n'est fait explicitement mention du CEP.

Pour nous, c'est clair : l'objectif interprofessionnel de formation est totalement indépendant du droit au CEP et ne peut donc nullement porter préjudice à ce droit.

Il n'est pas acceptable que pour un travailleur qui décide librement de suivre une formation dans la cadre d'un CEP (formation dont l'objet peut être sans lien avec le travail du

travailleur), ces jours de formations soient pris en compte pour que l'employeur puisse remplir ses obligations d'octroyer suffisamment de jours de formations à ses travailleurs.

Ceci libérerait totalement les employeurs de l'obligation d'organiser eux-mêmes des formations et le coût serait en outre en partie répercuté sur les pouvoirs publics.

Pour bénéficier d'une reconnaissance dans le cadre d'un CEP, la formation doit contenir au moins 32 heures de cours (soit environ 4 jours de formation). Quand un travailleur suit une formation via un CEP, le « pot » au niveau de l'entreprise se retrouvera rapidement épuisé, situation qui jouera à nouveau en défaveur des autres travailleurs de l'entreprise.

Bon à savoir et à utiliser

Le cabinet Peeters a confirmé notre position: «le régime du Congé Education Payé ne s'inscrit pas dans le cadre du but recherché par la loi. Le régime fédéral de formation vient s'ajouter au régime de Congé Education Payé».

2.9. Evaluation

Une évaluation au Conseil national du travail de la réglementation sur l'effort de formation interprofessionnel pourra se faire au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2018.

2.10. Points d'attention syndicaux

Bien que la loi soit pratiquement une coquille vide en matière d'obligations de formation, rien ne nous empêche d'entreprendre des actions au niveau du secteur comme au niveau de l'entreprise et de forcer un droit de formation. Pour y donner un contenu réellement qualitatif, nous vous rappelons la compétence, au niveau de l'entreprise, du CE et du CPPT (voir plus haut 2.1.)

On pourrait ainsi très bien prévoir un droit individuel à 5 jours de formation par travailleur ou un sentier de croissance linéaire avec une date de fin pour parvenir à 5 jours de formation par travailleur. Si aucun droit individuel de formation ne peut être obtenu, il peut être convenu, au niveau sectoriel et/ou au niveau de l'entreprise que le nombre de jours de formation doit être réparti de façon équilibrée entre les différents travailleurs de l'entreprise.

Au niveau sectoriel, on peut convenir que le CE ou la DS de toutes les entreprises qui relèvent de ce secteur sont compétents pour détailler les jours de formation sectoriels convenus dans un compte de formation. Il s'agit d'une étape importante en vue de la mise en œuvre des accords sectoriels au niveau de l'entreprise et d'un passeport de formation pour chaque travailleur.

Sur le plan sectoriel, on peut convenir que des efforts de formation doivent être prévus au niveau de l'entreprise, ce qui donne la garantie que les formations seront sérieuses et apporteront une plus-value aux travailleurs.

Attention, il est clair que pour nous, les obligations à remplir légalement par l'employeur au niveau du bien-être et de la prévention (par exemple, organisation d'une formation sur la prévention du burn-out ou du stress) ne peuvent être utilisées pour parvenir à l'obligation de formation.

Aussi bien au niveau sectoriel que de l'entreprise, on peut dire clairement que les formations en dehors des heures de travail normales ne sont pas possibles.

Concernant les formations proposées, on peut se concentrer sur l'anticipation de nouveaux défis, comme par exemple, la digitalisation.

Dans le cadre du plan pour l'emploi des travailleurs âgés à rédiger dans chaque entreprise de plus de 20 travailleurs, une attention spéciale peut être portée à ces travailleurs³ âgés, en prévoyant des jours de formations supplémentaires pour eux.

On peut aussi réfléchir à prévoir un système clair, transparent et univoque de certification après chaque formation et dans le même cadre, les classifications de fonctions peuvent être analysées de près.

Si l'on reste dans le cadre de la loi, la prorogation des CCT sectorielles existantes semble plus indiquée que la conclusion d'une nouvelle CCT. Ceci, parce qu'avec la conclusion d'une nouvelle CCT, il ne faut prévoir qu'au minimum 2 jours de formation en moyenne par ETP alors qu'en cas de prorogation des CCT sectorielles existantes, le seuil correspond à l'effort existant, converti en jours de formation. Nous partons du principe que dans la majeure partie des secteurs, l'effort existant sera supérieur à 2 jours de formation en moyenne par ETP.

³ <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-104.pdf>

3. Télétravail occasionnel

3.1. Définition

Le télétravail est une forme de réalisation des prestations de travail, utilisant les technologies de l'information (laptop, tablette...), dans le cadre de laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux.

La conséquence logique de cette définition est qu'il ne peut s'agir que de prestations de travail qui peuvent également être effectuées en dehors des locaux de l'employeur et d'activités et/ou de fonctions pour lesquelles c'est possible.

Le télétravail peut être effectué de façon régulière (non occasionnelle) ou occasionnelle. Si le télétravail est effectué de façon régulière, à raison par exemple d'un jour par semaine, les règles reprises dans la CCT n° 85⁴ du Conseil National du Travail sont d'application. Si le télétravail est effectué de façon occasionnelle, par exemple en cas de force majeure, la réglementation reprise dans la *loi sur le travail flexible* est d'application. C'est ce télétravail occasionnel que cette brochure traite en détails.

3.2. Garanties

Lorsque vous effectuez du télétravail, vos conditions de travail ne peuvent pas changer. Vous bénéficiez des mêmes droits en matière de conditions de travail que si vous travailliez dans les locaux de l'entreprise.

En matière de normes de prestations non plus, rien ne peut changer.

Vous ne pouvez pas être obligé à accomplir davantage de prestations que si vous travailliez dans les locaux de l'entreprise. Si vous n'êtes pas tenu, lorsque vous travaillez dans les locaux de l'entreprise, de prouver les prestations que vous avez effectuées pendant une journée déterminée, cela ne peut pas non plus être attendu de vous lorsque vous effectuez du télétravail.

En matière de temps de travail également, les conditions restent les mêmes.

Vous ne pouvez pas être tenu de travailler plus longtemps que si vous travailliez dans les locaux de votre entreprise. Vous organisez votre télétravail dans le cadre du temps de travail convenu au sein de votre entreprise.

3.3. Procédure pour recourir au télétravail occasionnel

Le travailleur peut prétendre au télétravail occasionnel dans 2 situations seulement :

- en cas de force majeure ;
- pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer ses prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.

A noter que dans les deux cas, il faut que votre fonction et/ou les prestations que vous êtes censé effectuer permettent le télétravail. Si, en tant que travailleur, vous vous trouvez dans une de ces deux situations et que vous souhaitez effectuer du télétravail, vous devez le demander au préalable (dans un délai raisonnable) à votre employeur.

La notion de « délai raisonnable » n'est pas définie.

⁴ <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-085.pdf>

Il peut être convenu au cas par cas qu'une demande est possible au moins 1 jour ouvrable avant le jour de télétravail, voire le matin du jour où vous souhaitez effectuer du télétravail.

La façon dont la demande doit être effectuée n'est pas non plus précisée.

La demande peut dès lors également se faire par téléphone.

Dans votre demande, vous devez indiquer les motifs pour lesquels vous souhaitez faire du télétravail.

Si votre employeur ne vous donne pas l'autorisation de faire du télétravail, il doit vous en informer « le plus rapidement possible » en mentionnant par écrit les raisons de ce refus.

Ce qu'implique la notion « le plus rapidement possible » n'est pas précisé.

Il nous semble toutefois logique que cela implique au moins que les raisons doivent être communiquées dans la semaine.

3.4. Accords concrets

Le travailleur et l'employeur doivent convenir, de commun accord, des modalités du télétravail occasionnel.

Il s'agit particulièrement de:

- La mise à disposition *éventuelle* par l'employeur du matériel et du support technique nécessaires ;
Ex : laptop, tablette, smartphone...
- L'*éventuelle* accessibilité du travailleur pendant le télétravail ;
- L'intervention *éventuelle* de l'employeur dans les frais liés au télétravail (connexion internet, chauffage, aménagement du bureau...).

Il n'y a aucune obligation, pour votre employeur, de mettre le matériel et le support technique nécessaires à votre disposition dans le cadre du télétravail.

L'employeur n'est pas non plus obligé d'intervenir dans les frais qui découlent de votre télétravail occasionnel.

D'un autre côté, vous n'avez pas non plus l'obligation, en tant que travailleur, d'être joignable.

3.5. Cadre collectif?

Une CCT (au niveau de l'entreprise, il n'y a pas d'obligation de conclure une CCT avec tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale), ou le règlement de travail, peut fixer un cadre collectif pour le recours au télétravail occasionnel.

Ce cadre doit au moins comprendre les éléments suivants :

- Les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel ;
- La procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel ;
- La mise à disposition éventuelle par l'employeur du matériel nécessaire pour le télétravail et du support technique ;
- L'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;
- L'éventuelle intervention de l'employeur dans les frais relatifs au télétravail.

Ce cadre ne peut toutefois pas porter atteinte au droit du travailleur de prétendre au télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui

l'empêchent d'effectuer ses prestations de travail dans les locaux de l'entreprise (pour autant bien sûr que la fonction/et ou les activités permettent le télétravail).

3.6. Comparaison des réglementations en matière de télétravail régulier et occasionnel

	Télétravail régulier	Télétravail occasionnel
Lieu	En dehors des locaux de l'entreprise, dans l'habitation du télétravailleur ou dans tout autre lieu choisi par le télétravailleur.	
Volontaire	Le travailleur ne peut pas être forcé à faire du télétravail.	
Droit du travailleur ?	L'employeur peut toujours refuser	
Motifs	Pas de motifs à mentionner.	A mentionner dans la demande. Soit cas de force majeure, soit raisons personnelles qui empêchent le travailleur d'effectuer des prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.
Accord avec l'employeur	Par écrit.	Possible oralement.
Durée du travail	Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.	
Charge de travail Normes de prestation	Même charge de travail et mêmes normes de prestation. La charge de travail et les normes de prestation dans le cadre du télétravail doivent être comparables à celles des travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise.	
Mise à disposition du matériel et du support technique	Obligation de l'employeur.	Peut être convenu.
Intervention dans les frais liés au télétravail	Obligation de l'employeur.	Peut être convenu.
Accessibilité du travailleur	Doivent notamment être mentionnés dans le contrat à établir obligatoirement pour chaque travailleur individuellement, les moments ou périodes où le télétravailleur doit être joignable et par quels moyens.	Peut être convenu.
Information et consultation	Les représentants des travailleurs sont informés et consultés à propos de l'introduction du télétravail. Un contrat collectif et/ou individuel supplémentaire sur les caractéristiques particulières du télétravail peut être conclu.	Pas prévu. Le cadre peut être fixé par CCT ou dans le règlement de travail

3.7. Points d'attention syndicaux

La loi sur le travail flexible ne prévoit aucune obligation d'encadrer collectivement le recours au télétravail occasionnel. Un encadrement collectif représente toutefois une garantie contre l'arbitraire patronal (permettre à certains travailleurs de faire du télétravail et à d'autres, pas). Il est dès lors recommandé de conclure une CCT relative au télétravail occasionnel au sein de votre entreprise ou secteur.

En ce qui concerne la procédure pour demander et accorder le télétravail, quasiment tous les éléments peuvent être repris dans un cadre collectif, pour autant que les travailleurs conservent le droit de prétendre au télétravail occasionnel.

Selon la loi sur le travail flexible, le travailleur ne peut toutefois prétendre au télétravail occasionnel qu'en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer ses prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.

Cela signifie que vous pouvez parfaitement reprendre, dans un cadre collectif, qu'en cas de grève dans votre entreprise (annoncée ou non), le télétravail occasionnel ne peut pas être accordé. Une grève, surtout une grève annoncée, ne peut pas être considérée comme un cas de force majeure et ne peut certainement pas être invoqué comme raison personnelle. Si le télétravail occasionnel peut être appliqué pendant une grève, autant dire que l'employeur mettra tout en œuvre pour faire pression sur les travailleurs pour qu'ils fassent du télétravail occasionnel lors des jours de grève.

Une grève spontanée des transports publics peut néanmoins être considérée comme un cas de force majeure.

Il est indiqué de mentionner que le télétravail occasionnel peut également être accordé en cas de grève annoncée des transports publics.

Malgré le fait que la grève soit annoncée au préalable, les mesures nécessaires peuvent être prises pour parvenir à rejoindre le lieu de travail.

En tant que représentant des travailleurs, veillez à être informé du recours au télétravail occasionnel au sein de l'entreprise. Essayez de connaître les motifs invoqués par votre employeur pour refuser le télétravail occasionnel, afin de pouvoir en discuter avec lui.

Veillez à ce que les travailleurs qui effectuent du télétravail occasionnel ne soient pas tenus d'effectuer davantage de prestations de travail ou d'effectuer plus d'heures de travail que ceux qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

Reprenez, dans le cadre collectif, que les travailleurs qui effectuent du télétravail occasionnel doivent avoir la possibilité de faire appel au support technique (les coordonnées de la personne ou des personnes de contact auxquelles ils peuvent s'adresser doivent leur être fournies). Essayez également d'obtenir une indemnité forfaitaire pour les frais liés au télétravail occasionnel.

IV. Dispositions à activer au niveau sectoriel

Par «dispositions à activer au niveau sectoriel» on entend les dispositions qui demandent une transposition spécifique au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise.

Il s'agit de mesures qui ne s'appliquent pas directement aux travailleurs et aux employeurs concernés. Un acte («à activer») est nécessaire pour les introduire au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise.

«TRAVAIL MANIABLE»

Les dispositions à activer au niveau sectoriel font, dans la loi, l'objet d'une subdivision en respectivement «travail maniable» et «travail faisable».

Par cette subdivision, le législateur essaie de préciser les mesures qui doivent plutôt être considérées comme des mesures qui rendent le travail « plus maniable », plus flexible. Et qui répondent plus aux revendications des employeurs.

Les autres mesures doivent, selon le législateur, plutôt être vues comme des mesures qui rendent le travail «plus faisable», qui veillent à un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée et familiale. Et qui répondent dès lors plus aux revendications des syndicats.

L'analyse des différentes mesures montre toutefois que cette subdivision est à nuancer.

En outre, les mesures détaillées dans la loi avant cette subdivision (durée de travail, formation et télétravail occasionnel) ne sont pas répertoriées de cette façon, tout comme les mesures qui seront abordées ci-dessous en matière, par exemple, de travail à temps partiel et de groupements d'employeurs.

Ceci s'explique peut-être parce qu'il n'est absolument pas question d'équilibre entre les mesures qui rendent le travail «plus maniable» et les mesures qui rendent le travail «plus faisable».

1. Le plus minus conto

1.1. Concept et composantes du plus minus conto

A l'instar de la « petite flexibilité », le plus minus conto est l'un des systèmes permettant de déroger aux limites normales de la durée du travail (max. 9 h/jour et max. 40 h/semaine, ou limites inférieures introduites par CCT ou par modification du règlement de travail).

Les dérogations possibles, à savoir travailler un nombre d'heures supérieur (avec un maximum de 10 heures par jour) à la durée de travail journalière normalement prévue et travailler par semaine un nombre d'heures supérieur (avec un maximum de 48 heures par semaine) à la durée de travail hebdomadaire moyenne prévue.

Lors de l'introduction du système, il n'y a pas d'obligation d'opter pour les limites maximales.

On peut très bien décider de travailler maximum 2 heures en plus par jour et maximum 3 heures en plus par semaine.

Contrairement au système de la «petite flexibilité» par exemple, un nombre maximum d'heures au-delà de la limite journalière ou hebdomadaire n'est pas défini. Il y a uniquement une limite supérieure de maximum 10 heures par jour et maximum 48 heures par semaine.

Même si la durée de travail hebdomadaire moyenne est de, par exemple, 38 heures. On peut choisir, dès l'introduction du système, de prêter maximum 48 heures par semaine, ce qui est le maximum possible.

Il s'agit d'une différence par rapport, par exemple, au système de la « petite flexibilité », où la législation précise clairement qu'un maximum de 5 heures en plus peut être presté par semaine, avec un plafond de 45 heures par semaine. Dans le cadre du système de la « petite flexibilité », si la durée de travail hebdomadaire moyenne est de 38 heures, on peut prêter 43 heures maximum et on ne peut pas, dans ce cas, choisir de travailler 45 heures par semaine (le plafond hebdomadaire).

Attention: ici aussi, il convient de tenir compte de la directive européenne du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette directive doit être respectée en tout temps.

La directive stipule que la durée de travail maximale (heures de travail normales et heures supplémentaires ensemble) ne peut jamais excéder une moyenne de 48 heures par semaine sur une période de maximum 4 mois. Donc, même si on travaille dans le cadre d'un système de plus minus conto, le maximum possible est une durée de travail hebdomadaire de 48 heures pendant maximum 4 mois.

Une autre caractéristique importante du système est que la période de référence peut être portée à maximum 6 ans. Cela signifie qu'il ne sera vérifié qu'après ces 6 ans si la durée du travail hebdomadaire moyenne a été respectée sur toute la période de référence.

La raison pour laquelle ce système dérogatoire existe est tout simplement qu'il a été concocté pour plaire aux employeurs du secteur automobile.

Une période de 6 ans correspondrait au processus de production d'un nouveau modèle de voiture (3 ans de travail intensif, puis 3 ans de travail plus léger).

Malgré que le système du plus minus conto ait été spécifiquement élaboré pour le secteur de la construction automobile, il n'est appliqué que dans une seule entreprise (!) et n'a pas permis d'éviter la fermeture d'usines automobiles en Belgique...

Si le système est d'application au sein d'une entreprise, l'exécution du contrat de travail d'un travailleur ne peut pas être suspendue pour intempéries, raisons techniques ou manque de travail pour raisons économiques. Et ce uniquement si la durée de travail hebdomadaire moyenne à respecter au sein du système est dépassée.

Si, après considération de la partie de la période de référence déjà écoulée, la durée de travail hebdomadaire moyenne à respecter n'est plus dépassée, l'exécution du contrat de travail d'un travailleur peut toutefois être suspendue pour les raisons précitées.

Comme pour la «petite flexibilité», chaque travailleur a droit, en cas de travail dans le cadre d'un système de plus minus conto, pour chaque période de paiement, au salaire normal pour la durée de travail moyenne convenue au sein du système.

Si, le jour où le contrat de travail prend fin ou à la fin de la période de référence, le travailleur a travaillé moins que la durée de travail moyenne convenue, il continue à avoir droit au salaire qui lui a été versé et celui-ci ne peut pas être déduit du salaire encore dû.

Si, en revanche, le travailleur a presté plus d'heures, le salaire pour ces heures de travail prestées en plus lui est dû.

Le travailleur doit être informé tous les mois de l'état de ses prestations par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne.

Comme pour le système de «petite flexibilité», les limites du plus moins conto sont d'application pour déterminer le droit à un sursalaire.

Dans le cadre du système du plus moins conto, il ne sera question d'un droit au sursalaire que dans l'un des cas suivants:

- les limites de ce système dérogatoire ont été dépassées;
- à la fin de la période de référence, la durée de travail hebdomadaire moyenne n'a pas été respectée;
- il y a eu des prestations de travail en dehors des limites de l'horaire affiché.

L'employeur doit conserver les décomptes, les comptes individuels, les horaires, les modifications des horaires et les documents qui informent les travailleurs de l'état de leurs prestations par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne jusque 3 ans après l'expiration de la période de référence appliquée.

1.2. Procédure pour introduire le système

Vu les très vastes possibilités offertes par le plus moins conto pour déroger aux limites de durée du travail normales, il convient de suivre une procédure stricte pour pouvoir introduire le système.

L'entreprise doit répondre à toutes les conditions reprises ci-dessous (conditions qui sont donc cumulatives):

- appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;
- être soumise à des cycles de production ou de développement de longue durée qui s'étendent sur plusieurs années, à la suite desquels l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
- être confrontée à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit ou service nouvellement développé ;
- être confrontée à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossible le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de référence de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le respect de ces conditions doit être invoqué dans une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire et doit faire l'objet d'une reconnaissance préalable par le ministre de l'Emploi sur avis conforme et unanime du Conseil National du Travail.

La convention collective de travail rendue obligatoire doit fixer les éléments suivants :

- le nombre d'heures de dépassement de la durée du travail moyenne autorisée. Cela signifie qu'en cas d'application du système du plus moins conto, la limite interne de 143 heures n'est pas d'application. Seules les limites du système de plus moins conto lui-même sont d'application (sous réserve du respect de la directive européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail);
- la durée maximale de la période de référence;
- le délai de notification minimal pour la modification des horaires;
- les secteurs spécifiques relevant du domaine de compétence de la commission paritaire qui pourront appliquer le plus moins conto.

En outre, l'entreprise qui souhaite appliquer le plus moins conto doit conclure, au niveau de l'entreprise, une CCT avec tous les syndicats de la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale au niveau de l'entreprise, une CCT doit quand même être conclue au niveau de l'entreprise avec tous les syndicats représentés au sein de la commission paritaire.

L'entreprise doit motiver dans la CCT que les conditions mentionnées sont remplies et que l'introduction de la CCT a comme objectif le maintien maximal ou la promotion de l'emploi.

Le respect de ces conditions doit de nouveau être préalablement reconnu par le ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil National du Travail.

La CCT d'entreprise doit au moins fixer les éléments suivants :

- les limites en matière de durée du travail;
- la durée et le début de la période référence applicable;
- en ce qui concerne les horaires:
 - a) tous les horaires qui peuvent être appliqués;
 - b) la façon dont un changement d'horaires peut être effectué;
 - c) le mode et le délai de communication des horaires aux travailleurs.

Lorsque cette CCT est conclue au niveau de l'entreprise, ses dispositions sont automatiquement reprises dans le règlement de travail, sans que la procédure de modification du règlement de travail ne doive être suivie.

1.3. Points d'attention syndicaux

Il est évident que le système du plus minus conto ne peut pas être introduit précipitamment dans une entreprise. La nécessité de conclure aussi bien une CCT sectorielle qu'une CCT d'entreprise (avec tous les syndicats de la délégation syndicale) l'illustre bien. Les avis unanimes et conformes requis du Conseil National du Travail parlent également d'eux-mêmes.

Cela revient à dire qu'en tant que syndicat, vous avez tout simplement un droit de veto quant à l'utilisation ou non d'un système de plus minus conto.

Vu les plafonds qui peuvent être introduits et la possibilité de travailler avec une période de référence de 6 ans, il est clair qu'une fois dans ce système, il ne sera plus question d'heures supplémentaires qui donnent droit à un sursalaire.

Malgré que le système offre en théorie la possibilité de travailler 48 heures par semaine pendant 3 ans, il faut également tenir compte ici de la directive européenne du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette directive doit être respectée en tous temps.

La directive stipule que la durée de travail maximale (heures de travail normales et heures supplémentaires ensemble) ne peut jamais excéder une moyenne de 48 heures par semaine sur une période de maximum 4 mois. On peut donc également, dans un système de plus minus conto, travailler pendant maximum 4 mois avec une durée de travail hebdomadaire de 48 heures.

2. Travail intérimaire (le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée)

2.1. Philosophie à la base de la réglementation du travail intérimaire

Une interdiction générale est d'application pour la mise à disposition de travailleurs. Ceci implique qu'une entreprise ne peut pas recruter de travailleurs dans le seul but de les faire travailler pour d'autres entreprises.

Il existe toutefois quelques exceptions à cette interdiction générale. Une des exceptions légales est le travail intérimaire.

Le travail intérimaire consiste en l'envoi temporaire par une entreprise de travail intérimaire (l'employeur juridique) d'un travailleur (l'intérimaire envoyé) dans une autre entreprise (utilisateur du travail de l'intérimaire envoyé ou utilisateur) pour y effectuer un travail temporaire. Le caractère temporaire est également à déduire du terme «intérim». Les intérimaires apportent toujours une réponse à des besoins temporaires des utilisateurs.

Un utilisateur ne peut recourir au travail intérimaire que pour des raisons précises (motifs). Ces motifs sont :

- remplacement d'un travailleur fixe ;
- surcroît temporaire de travail ;
- exécution d'un travail exceptionnel ;
- occuper un emploi vacant en vue d'un engagement permanent de l'intérimaire après la période de mise à disposition. Aussi décrit comme « motif d'insertion ».

Les intérimaires reçoivent, par mission auprès d'un utilisateur, un contrat de travail intérimaire à durée déterminée. Ce contrat de travail est conclu avec l'entreprise de travail intérimaire qui, juridiquement, est leur employeur.

Cette durée déterminée du contrat de travail peut varier. Il peut ainsi s'agir d'un contrat d'un jour, d'un contrat hebdomadaire, d'un contrat mensuel ou plus. Mais il doit chaque fois s'agir d'un contrat de travail à durée déterminée.

Jusqu'à la loi sur le travail maniable et faisable, le législateur privilégiait le contrat de travail à durée indéterminée entre un travailleur et un employeur, sans intervention d'un tiers.

La loi sur le travail flexible introduit un nouveau concept (qui est en contradiction flagrante avec la réglementation existante sur le travail intérimaire), à savoir le «contrat de travail intérimaire à durée indéterminée».

2.2. Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée est un contrat de travail qu'un intérimaire conclut avec une entreprise de travail intérimaire. Pas pour une durée déterminée, mais bien pour une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat, l'entreprise de travail intérimaire peut envoyer l'intérimaire chez différents utilisateurs (ou toujours chez le même utilisateur) pour y effectuer des missions. Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée également, les utilisateurs ne peuvent faire appel à des travailleurs intérimaires que pour l'un des motifs précités.

Toutes les règles concernant les contrats de travail à durée indéterminée doivent également être d'application pour l'intérimaire. Ainsi, les délais de préavis pour les contrats de travail à durée indéterminée sont également d'application. Si l'entreprise de travail intérimaire met fin au contrat de travail, un délai de préavis devra être respecté.

Il en va de même si l'intérimaire lui-même souhaite mettre fin au contrat de travail. La partie qui met fin au contrat de travail sans motif grave, sans respecter (ou en ne respectant pas suffisamment) un délai de préavis, sera redevable d'une indemnité de rupture.

Une CCT rendue obligatoire (lisez : une CCT sectorielle) peut déterminer, pour les intérimaires, des dérogations aux règles générales en matière de résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

Etant donné que l'employeur est toujours l'entreprise de travail intérimaire, il s'agit ici toutefois uniquement de la commission paritaire pour le travail intérimaire.

Une CCT conclue au sein de cette commission paritaire peut, par exemple, déterminer que si une mission est effectuée pour un motif d'insertion, un délai de préavis ne doit pas être respecté par l'intérimaire lors de son embauche par l'utilisateur.

Même si les règles en matière de contrats de travail à durée indéterminée sont d'application, les règles en matière de travail intérimaire sont elles aussi applicables. Ce qui entraîne la question de savoir, comme pour les contrats de travail intérimaire à durée déterminée, si les trois premiers jours de travail doivent être considérés comme une période d'essai ?

En ce qui nous concerne, la réponse est claire : il ne peut pas être question de période d'essai dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée. Les services du SPF ETCS estiment toutefois que malgré qu'il s'agisse d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, les trois premiers jours de travail doivent être considérés comme une période d'essai, au même titre que les autres contrats de travail intérimaires (sauf s'il en a été convenu autrement). Ceci est contestable. Il est cependant évident que même dans le cas d'une telle lecture de la loi, une période d'essai ne peut être appliquée qu'une seule fois pendant toute la durée du contrat de travail intérimaire. Et ce malgré qu'il puisse s'agir de missions auprès de différents utilisateurs.

2.3. Conditions de forme

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit être conclu par écrit, au plus tard au moment où l'intérimaire entre en service auprès de l'entreprise de travail intérimaire. Un contrat de travail signé électroniquement est considéré comme un contrat de travail écrit.

Le contrat de travail doit obligatoirement comprendre plusieurs dispositions.

Il s'agit plus spécifiquement :

- des conditions générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail de l'intérimaire. Il s'agit entre autres du périmètre dans lequel les missions peuvent être effectuées, les jours et les périodes où des missions peuvent être effectuées ;
- d'une description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé. Ceux-ci doivent évidemment correspondre à sa qualification professionnelle.

Pour chaque mission, l'entreprise de travail intérimaire devra remettre au préalable (au plus tard au début de la mission d'intérim) une lettre de mission distincte à l'intérimaire.

En outre, pour chaque mission d'intérim, un contrat de travail doit également être conclu – comme de coutume - entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

2.4. La lettre de mission

Pour chaque mission effectuée dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, une lettre de mission est transmise à l'intérimaire.

Cette lettre de mission n'est pas un nouveau contrat de travail, mais doit reprendre toutes les mentions qui doivent normalement figurer dans le contrat de travail intérimaire.

Il s'agit plus spécifiquement des mentions suivantes :

- Le nom de l'utilisateur ;
- Le motif du contrat (et si d'application, la durée du contrat et le motif du remplacement) ;
- La qualification professionnelle de l'intérimaire ;
- Le lieu d'affectation ;
- Le régime de temps de travail ;
- Le salaire et les indemnités auxquels l'intérimaire a droit ;
- Si le travail intérimaire intervient dans le cadre d'un motif d'insertion, le nombre de travailleurs intérimaires qui ont déjà été mis auparavant à la disposition de l'utilisateur pour remplir la fonction vacante.

2.5. Conditions de travail et rémunération

2.5.1. Pendant une mission

Pendant l'exécution d'une mission, le salaire, et les conditions de travail de l'intérimaire ne peuvent pas être inférieures ou déroger au salaire et aux conditions de travail qui seraient d'application si l'intérimaire était recruté directement comme travailleur fixe par l'utilisateur.

Ainsi l'intérimaire a également droit à tous les avantages qui sont octroyés, au sein de l'entreprise, aux travailleurs fixes, comme les chèques-repas, l'indemnité-vélo, les primes pour le travail de nuit, etc.

La situation de l'intérimaire pendant une mission est tout à fait la même que celle d'un intérimaire qui effectue une mission dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée déterminée.

Pour plus d'informations, nous vous renvoyons au site Internet www.droitsdesinterimaires.be.

2.5.2. Périodes sans mission d'intérim

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée peut prévoir qu'il peut y avoir, pendant la durée du contrat de travail, des périodes sans mission d'intérim. Des périodes pendant lesquelles l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas donner de mission d'intérim (adaptée) à l'intérimaire.

Il s'agit d'une exception à la règle générale dans le droit du travail selon laquelle il est du devoir de l'employeur de prévoir du travail pour le travailleur.

Pendant les périodes sans mission d'intérim, l'intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur (ou pendant laquelle il ne peut pas effectuer de mission pour un utilisateur).

Ces périodes « sans mission », mais s'inscrivant bien dans le cadre d'un contrat de travail (le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée), sont prises en compte pour la constitution de tous les droits sociaux. Et donc pas uniquement pour les vacances annuelles (seule branche mentionnée dans la loi sur le travail maniable et faisable), mais aussi pour la pension, par exemple.

La loi sur la sécurité sociale a été adaptée après publication de la loi sur le travail maniable et faisable en vue d'une assimilation des périodes sans mission d'intérim pour toutes les branches de la sécurité sociale.

Ces périodes sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté et toutes les lois et conventions qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur (intérimaire) dans l'entreprise.

Pendant ces périodes sans mission d'intérim, l'exécution d'un contrat de travail ne peut pas être suspendue en raison d'un manque de travail pour raisons économiques. L'entreprise de travail intérimaire ne pourra donc pas invoquer ce motif pour suspendre l'exécution du contrat de travail intérimaire à durée indéterminée.

S'il est réellement question d'un manque de travail pour raisons économiques, l'entreprise de travail intérimaire devra faire un choix entre continuer à payer le salaire horaire minimum garanti ou résilier le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée.

2.6. Rôle de la commission paritaire pour le travail intérimaire

Malgré que le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée ait été introduit par loi, la commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322) a encore un rôle à jouer. Il est en effet prévu qu'une CCT conclue au sein de cette commission paritaire (et ensuite rendue obligatoire) doit déterminer le modèle d'un tel contrat de travail intérimaire à durée indéterminée.

Dans le respect des lignes directrices tracées par la loi, la commission paritaire peut décider elle-même du contenu à donner à un tel contrat.

Il est en outre stipulé que si des périodes sans mission d'intérim sont prévues, une CCT conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire (et rendue ensuite obligatoire) doit également fixer les éléments suivants pour ces périodes sans mission d'intérim :

- Le montant du salaire minimum garanti;
- La durée du travail journalière et hebdomadaire à temps plein qui sert de référence pour le calcul de ces périodes;
- Les modalités liées à la façon dont l'intérimaire est informé de chaque nouvelle mission d'intérim qui s'annonce à la fin d'une période d'intermission.

Il va de soi que plus ce modèle détaille le mode de détermination des fonctions (pour quel type de travail l'intérimaire peut-il être engagé), mais également la description du périmètre au sein duquel l'intérimaire doit effectuer des missions, à quels moments l'intérimaire peut effectuer ces missions, etc., plus la sécurité juridique sera grande pour le travailleur intérimaire.

Comme la loi conditionne la possibilité de travailler avec un tel contrat de travail intérimaire à durée indéterminée à la conclusion de la CCT précitée, la commission paritaire pour le travail intérimaire a un rôle très important à jouer. Les syndicalistes présents dans cette commission paritaire peuvent *de facto* mettre un veto, au sein de cette commission paritaire, à la possibilité de travailler avec de tels contrats de travail intérimaire à durée indéterminée.

2.7. Points d'attention syndicaux

Comme susmentionné, les contrats de travail intérimaire à durée indéterminée ne sont possibles que si la CCT nécessaire a été conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire.

Cela signifie que nous pouvons, en tant que syndicat, nous-mêmes estimer et décider dans quelle mesure nous souhaitons qu'un tel contrat de travail puisse être utilisé en Belgique.

S'il est décidé (dans le cadre d'une sorte de package-deal ou non) de rendre de tels contrats de travail applicables, il reste encore toute une série de choses auxquelles il convient de veiller. Comme par exemple le fait que des «périodes sans mission» ne doivent pas nécessairement être prévues.

La loi stipule uniquement qu'un contrat peut prévoir que de telles périodes sont possibles. Il est parfaitement envisageable de prévoir que des périodes sans missions ne sont pas possibles et que l'entreprise de travail intérimaire est toujours tenue de prévoir des missions.

S'il n'est tout simplement pas prévu, dans le modèle à élaborer pour un tel contrat de travail à durée indéterminée, que de telles périodes sans mission sont possibles, la nécessité d'établir une CCT sur les détails de ces périodes (salaire horaire minimum garanti et autres) disparaît. Néanmoins, la loi impose également la conclusion d'une CCT pour pouvoir utiliser un tel contrat de travail.

Si par contre des périodes sans mission sont prévues, il faut tenter, lors de la fixation du salaire horaire minimum garanti (qui est fixé par CCT au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire), de faire en sorte que celui-ci soit suffisamment élevé.

Le défi ne consiste pas seulement à veiller à ce que le travailleur intérimaire (qui n'est aucunement responsable du fait qu'une nouvelle mission n'est pas disponible) reçoive une rémunération adéquate, mais aussi à amener l'entreprise de travail intérimaire à prévoir une nouvelle mission au plus vite.

En lien direct avec ce qui précède, la fixation de la durée du travail journalière et hebdomadaire à temps plein qui servira de référence pour le calcul du salaire horaire minimum garanti dû. Celle-ci aussi sera fixée dans une CCT de la commission paritaire pour le travail intérimaire.

La loi la décrit comme « servant au calcul de », mais il s'agit en fait de la détermination des heures pour lesquelles le salaire horaire minimum garanti doit être payé. Une fois le montant du salaire horaire minimum garanti fixé, il faut déterminer clairement pour quelles heures ce salaire horaire minimum garanti est dû. Et ce, pour faciliter le contrôle du paiement de celui-ci (jour spécifique sans mission = autant d'heures de salaire minimum garanti à payer).

Lors de la fixation de la durée du travail journalière et hebdomadaire à temps plein, il convient de veiller à ce que l'on ne travaille pas, pour les intérimaires, avec la plus grande dérogation possible dans un secteur déterminé, mais que l'on examine réellement les limites du temps de travail applicables pour cette fonction spécifique.

Un autre point d'attention est la nécessité de veiller à ce que, outre le périmètre dans lequel les missions sont possibles et la façon de prévenir l'intérimaire de nouvelles missions, les missions soient décrites de la façon la plus détaillée (et stricte) possible.

Plus la description des missions qui peuvent être assignées aux intérimaires dans le cadre d'un tel contrat de travail sera détaillée, plus on évitera qu'une entreprise de travail intérimaire puisse obliger un intérimaire à effectuer des missions qui sont loin de répondre à ses qualifications.

En lien direct avec ceci, la description du périmètre au sein duquel des missions peuvent avoir lieu. Plus le périmètre sera grand, plus l'intérimaire pourra être obligé à parcourir de grandes distances pour effectuer une mission.

En ce qui concerne la description du périmètre, il convient également de noter que le fait de parler en termes de nombre de kilomètres uniquement, implique qu'il n'est pas tenu compte de la possibilité, en tant qu'intérimaire, de rejoindre le lieu de travail via les transports publics, par exemple. En ce sens, il vaut mieux travailler, en termes de périmètre, avec un temps de déplacement avec les transports publics (sachant que chaque intérimaire ne dispose pas d'un moyen de transport propre).

En ce sens, il y a aussi une grande différence entre travailler avec un périmètre à partir de l'entreprise de travail intérimaire ou avec un périmètre à partir du lieu de domicile de l'intérimaire.

En ce qui concerne la façon de prévenir les intérimaires, outre la façon dont les intérimaires seront avertis (sms, e-mail, appel téléphonique), il s'agit également du délai d'avertissement (combien de temps avant le début d'une nouvelle mission, l'intérimaire doit-il être informé de celle-ci ?) et de l'obligation de disponibilité de l'intérimaire (à quels moments et quels jours l'intérimaire doit-il être disponible ?).

En ce qui concerne la disponibilité, il est très important de délimiter clairement pendant quels jours et quels tranches horaires il peut être attendu que l'intérimaire effectue des missions. Il convient également de veiller à ce que l'intérimaire conserve la possibilité de pouvoir combiner travail, vie privée et vie familiale.

Comme dernier point d'attention syndical, citons la possibilité donnée par la loi d'accorder, via CCT, des dérogations en matière de délais de préavis de la part de l'intérimaire.

A cet égard, on peut d'emblée penser à une mission dans le cadre d'un motif d'insertion. Pour intégrer pleinement le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée dans les autres règles relatives au travail intérimaire, il est tout à fait logique de prévoir que si une mission est effectuée sous le motif d'insertion, aucun délai de préavis ne doit être respecté lors du recrutement de l'intérimaire par l'utilisateur. Ce qui vaut au fond pour les missions dans le cadre de tout motif effectuées dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée. En ce qui nous concerne, après l'exécution d'une mission, les intérimaires doivent obtenir sans entrave la possibilité d'être directement embauché par l'utilisateur, sans devoir respecter un délai de préavis.

Une relation de travail directe entre le travailleur (intérimaire) et l'employeur (utilisateur), offre bien plus de sécurité juridique que si l'on passe par intermédiaire (entreprise de travail intérimaire).

«TRAVAIL FAISABLE»

Les dispositions à activer au niveau sectoriel font, dans la loi, l'objet d'une subdivision en, respectivement, « travail maniable » et « travail faisable ».

Avec cette subdivision, le législateur tente de préciser les mesures qui doivent plutôt être considérées comme rendant le travail « plus maniable », plus flexible. Et qui répondent plutôt aux revendications des employeurs.

Les autres mesures doivent, selon le législateur, plutôt être vues comme rendant le travail « plus faisable ». Il s'agit donc de dispositions veillant à parvenir à un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée et familiale. Et qui répondent dès lors aux revendications des syndicats.

Il ressort de l'analyse des différentes mesures que cette subdivision est à nuancer.

En outre, les mesures détaillées dans la loi avant cette subdivision (durée du travail, formation et télétravail occasionnel) ne sont pas répertoriées de cette façon, tout comme les mesures encore à analyser ci-dessous en matière, par exemple, de travail à temps partiel et de groupements d'employeurs.

Ceci s'explique peut-être par le fait qu'il n'est absolument pas question d'équilibre entre les mesures qui rendent le travail « plus maniable » et les mesures qui rendent le travail « plus faisable ».

3. Epargne-carrière

3.1. Concept

L'épargne-carrière vise à permettre d'épargner, pendant la carrière, certains éléments de temps (par ex. sursalaire, prime de fin d'année...) ou certaines périodes (par exemple un jour de congé extralégal, un jour de repos compensatoire, un jour de réduction du temps de travail...), afin de les prendre plus tard, à un autre moment de la carrière, sous la forme d'argent (paiement) ou de temps (conversion en jours de congé).

Le système est promu comme une façon pour le travailleur de choisir lui-même quand « il souhaite ralentir un peu », quand il a besoin d'un peu plus de repos.

Pour que les travailleurs déterminent eux-mêmes quand ils voient la possibilité d'épargner certains éléments et quand ils souhaitent utiliser ces éléments épargnés.

Certains présentent l'épargne-carrière comme une alternative à la prise de crédit-temps, bien qu'il s'agisse de tout autre chose. Pour la FGTB, le but n'est certainement pas que l'épargne-carrière remplace le crédit-temps.

L'épargne-carrière permet en effet de prendre plus tard une période de congé que vous avez acquise en travaillant ou de transposer une partie de votre salaire, que vous avez-vous-même acquis, en congé.

Dans le cas de l'épargne-carrière, vous pourrez prendre des jours de congé que vous aurez « payés » vous-même auparavant.

Vous devez en outre déjà pouvoir vous permettre le « luxe », en termes de pression du travail, de ne pas prendre un certain jour de congé ou de ne pas opter pour le paiement d'un certain élément de temps.

Alors qu'il s'agit pour le crédit-temps de l'interruption de la carrière ou de la diminution temporaire de la durée de travail (avec, sous certaines conditions, le droit de percevoir pour cela des indemnités).

Les indemnités que les travailleurs peuvent recevoir sont financées par la collectivité, pas par le travailleur individuel.

La forme la plus simple d'épargne-carrière est le «report» de la prise d'une certaine période d'inactivité. Par exemple, ne prendre un jour de congé compensatoire que quelques mois plus tard.

Dans cette situation, un problème peut directement surgir: que se passe-t-il si le travailleur en question a entre-temps reçu une augmentation salariale ? Quel salaire faut-il verser? Le salaire dû?

Cela se complique s'il s'agit de la conversion d'éléments monétaires en temps. Par exemple, ne pas se faire payer une prime de fin d'année, mais la prendre plus tard sous la forme de jours de congé supplémentaires.

Cette situation aussi pose d'emblée quelques questions.

La conversion doit-elle avoir lieu au moment de l'épargne de l'élément monétaire (la conversion de la quantité d'argent en une quantité de temps correspondante selon le salaire d'application au moment de l'épargne) ou au moment de la prise de la quantité de temps?

Si on choisit pour ce dernier cas de figure, il est parfaitement possible que la quantité d'argent qui suffisait au moment de l'épargne pour payer un jour de congé entier, ne suffise plus au moment où le travailleur souhaite prendre ce jour de congé.

Une autre question qui surgit immédiatement pour la conversion éléments monétaires, est de savoir ce qu'il doit advenir de l'argent en attendant sa conversion en temps. Où l'argent sera-t-il conservé? Quid des intérêts qui seront générés si on met l'argent de côté? Les garanties nécessaires sont-elles prévues contre la perte d'argent?

Une autre difficulté concerne la possibilité de rendre le « crédit » épargné transférable chez un autre employeur.

Le plus simple est de ne pas opter pour une transférabilité et, de payer le crédit «épargné» ou de permettre la prise de ce crédit à la fin du contrat de travail.

A l'instar du paiement du pécule de vacances pour les jours de congé qui ne peuvent pas être pris pendant une année calendrier déterminée.

3.2. La réglementation prévue

Caractère volontaire

Un travailleur ne peut pas être obligé à prendre part à un système d'épargne-carrière. L'épargne-carrière n'est possible que sur base volontaire.

Éléments qui peuvent être épargnés

La loi ne permet que l'épargne d'éléments de temps.

Il s'agit plus spécifiquement des éléments suivants :

- Les heures supplémentaires (prestées) en plus (c-à-d. les 100 heures sur base volontaire) pour lesquelles un repos compensatoire ne peut pas être pris (voir chapitre 1.4);
- Les heures supplémentaires (prestées) pour lesquelles le travailleur peut opter pour un paiement plutôt que de prendre un repos compensatoire;
 - ⇒ Tant pour les heures supplémentaires « en plus » que pour les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur a opté pour un paiement, le salaire normal correspondant aux heures supplémentaires prestées ne serait pas payé immédiatement. Ce salaire serait converti en temps ultérieurement, ces heures supplémentaires pouvant dès lors encore être prises comme repos compensatoire.

Même s'il s'agit d'une épargne d'éléments de temps, il sera bien question d'une conversion d'argent en temps.

Pour être complet: le sursalaire est toujours versé en même temps que le salaire pour les heures de travail normales à la fin de la période de paiement au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été prestées.

- L'éventuel solde positif d'heures prestées en plus qui, dans un système d'horaires flottants, peut être reporté à la fin de la période référence, à la période de référence suivante (voir chapitre VII. Horaires flottants);
 - ⇒ Il s'agit ici d'heures prestées en trop (en comparaison avec la durée de travail hebdomadaire moyenne à respecter sur toute la période de référence), dont la récupération correspondante ne peut être prise qu'ultérieurement.
- Jours de congé conventionnels.
 - ⇒ Il s'agit ici de jours de congé conventionnels octroyés qui ne sont pas pris quand c'est prévu, mais dont la prise est reportée à un moment ultérieur.

En outre, la loi prévoit la possibilité de déterminer par Arrêté Royal (AR) que les primes financières peuvent aussi être épargnées de façon à pouvoir les prendre plus tard sous la forme de congés payés.

Dans ce cas, l'AR doit toutefois déterminer comment les primes financières concernées sont converties en temps et en salaire et quel est le règlement en matière de sécurité sociale.

Introduction au niveau du secteur et/ou de l'entreprise

Un cadre en matière d'épargne-carrière peut être élaboré dans une CCT sectorielle. Il n'y a toutefois aucune obligation si on s'en tient à la lecture stricte de la loi.

Tant une entreprise individuelle (!) qu'une organisation qui siège à la commission paritaire (par exemple la FGTB), peut demander au président de la commission paritaire d'entamer des discussions au sein de la commission paritaire en vue de la conclusion d'une CCT sectorielle en matière d'épargne-carrière.

Si aucun accord n'est trouvé au sein de la commission paritaire dans les six mois, une CCT en matière d'épargne-carrière peut être conclue au niveau de l'entreprise.

La CCT au niveau de l'entreprise ne doit pas être conclue avec tous les syndicats présents au sein de la délégation syndicale. Un syndicat signataire suffit.

Lors de l'établissement de la CCT, il convient, dans tous les cas, de tenir compte de la dimension Genre.

En d'autres termes, il faut veiller à ce que, tant les travailleuses que les travailleurs, aient la possibilité d'épargner des éléments. Et que cette possibilité ne soit pas seulement offerte à ceux et celles qui travaillent à temps plein. Les travailleurs/travailleuses à temps partiel aussi doivent avoir la possibilité d'épargner des éléments.

Limites à définir

La CCT doit au moins définir les points suivants:

- Les périodes de temps qui peuvent être épargnées;
- La période dans laquelle on peut épargner;
- La façon dont les jours épargnés peuvent être pris;
- La valorisation du crédit épargné;
- La gestion et les garanties pour le travailleur.
 - ⇒ Le système peut être géré par un organisme externe, un fonds de sécurité d'existence ou par l'employeur lui-même.
Si c'est l'employeur lui-même qui se charge de la gestion, il doit prévoir les garanties de paiement nécessaires. La réglementation ne précise pas ce qu'impliquent concrètement les garanties de paiement.
- Le mode de liquidation.
 - ⇒ Lorsque le contrat de travail prend fin, le travailleur a droit au paiement intégral du crédit épargné, mais non encore pris.
- Une CCT sectorielle peut déterminer que le crédit d'épargne est transférable au sein du secteur concerné. Le texte peut déterminer que si un travailleur change d'employeur, tout en restant dans le même secteur, il est possible de transférer le crédit épargné de l'employeur précédent vers le nouvel employeur.
Les règles et conditions détaillées de cette transférabilité doivent évidemment aussi être fixées dans cette CCT.
 - ⇒ Même si une CCT sectorielle a déterminé que le crédit épargné est transférable dans le secteur, il n'y a pas d'obligation pour un travailleur dans ce cas de transférer le crédit. Le travailleur conserve le droit au paiement intégral du crédit épargné, mais non encore pris lorsque le contrat de travail prend fin.

Evaluation de la réglementation

Une évaluation de la réglementation au sein du Conseil National du Travail est possible au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2019. La loi exclut explicitement toute évaluation avant cette date.

3.3. Alternative développée par les interlocuteurs sociaux ?

Dans l'avis du 7 décembre 2016 du Conseil National du Travail⁵ sur l'avant-projet de loi sur le travail maniable et faisable, la question commune a été posée de donner le temps aux interlocuteurs sociaux d'élaborer eux-mêmes un cadre réaliste et praticable en matière d'épargne-carrière.

Le gouvernement a accédé à cette demande et a prévu, après l'entrée en vigueur de la loi, un délai de douze mois dans lequel une CCT peut être conclue au sein du CNT en matière d'épargne-carrière. Jusqu'à l'expiration de ce délai, cet élément spécifique de la loi n'entre pas en vigueur.

Si, dans ce délai, à savoir avant le 1^{er} février 2018, une telle CCT est conclue, la réglementation prévue par la loi devient caduque.

Au sein du Conseil National du Travail, il n'était toutefois pas possible de parvenir à un consensus sur une alternative au système de l'épargne-carrière. Du côté patronal, on se montre fermé à un système strictement encadré au niveau interprofessionnel.

3.4. Entrée en vigueur

En raison de l'absence de système alternatif développé par les interlocuteurs sociaux, le régime légal en matière d'épargne-carrière est entré en vigueur au 1^{er} février 2018. Dès lors, depuis cette date, chaque organisation siégeant dans une commission paritaire (et également chaque entreprise tombant sous la commission paritaire concernée) peut demander au président de la commission paritaire (de facto « exiger ») de lancer, au sein de la commission paritaire, des discussions en vue de la conclusion d'une CCT sectorielle en matière d'épargne-carrière.

Si après 6 mois, aucune CCT sectorielle n'a été conclue, une entreprise, relevant de la commission paritaire concernée, peut conclure une CCT au niveau de l'entreprise en matière d'épargne-carrière. Soit, au plus tôt, à partir du 1^{er} août 2018.

Ceci n'empêche pas qu'une CCT en matière d'épargne-carrière soit encore conclue au niveau sectoriel après le 1^{er} août 2018. Si une CCT est conclue au niveau sectoriel, les systèmes existants à ce moment-là au niveau de l'entreprise doivent être adaptés en fonction des dispositions de la CCT sectorielle.

3.5. Points d'attention syndicaux

Comme la signature de tous les syndicats composant la délégation syndicale n'est pas requise pour la conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise, il est évidemment conseillé de veiller, avec les autres syndicats présents, que la même ligne soit maintenue lors des discussions.

En ce qui concerne la concrétisation du système, il n'y a aucune obligation de prévoir que tous les éléments de temps énumérés par la loi doivent également réellement être épargnés. Nous déconseillons quoi qu'il en soit de prendre les « heures supplémentaires en plus », car celles-ci vont tout à fait à l'encontre de la réglementation qui existait jusqu'ici en matière d'heures supplémentaires et aussi car il y a peu de possibilité de contrôle (voire aucune) sur la prestation ou non de ces heures supplémentaires en plus. En outre, la possibilité

⁵ <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2008.pdf>, pages 5 et 6.

d'épargner ces « heures supplémentaires en plus » incitera les travailleurs à les prester ou fera peser sur eux une pression pour qu'ils les prestant.

Des jours de congé conventionnels sont acceptables, étant donné que ceux-ci sont octroyés sans distinction à tous les travailleurs et qu'il n'y a donc de ce fait aucune discrimination sur la base du genre.

En ce qui concerne le solde positif des heures prestées dans le cadre d'un système d'horaires flottants, il convient de veiller à ce que des accords très clairs soient pris en la matière. D'autant plus que la réglementation relative à ces horaires flottants prévoit que les heures prestées en trop, qui ne peuvent pas être récupérées à temps, soient tout simplement abandonnées et que le travailleur puisse perdre tant le congé compensatoire que le salaire horaire correspondant (voir partie VII.6).

Tant pour les heures supplémentaires que pour les heures prestées en trop dans le cadre du système des horaires flottants, il convient de tenir compte du fait qu'il s'agit systématiquement d'heures prestées en plus du temps de travail normal. Si un système d'épargne-carrière est introduit et permet l'épargne de ces heures, les travailleurs sont encouragés, au sein de l'entreprise, à prester davantage d'heures que le temps de travail normal.

Il convient d'examiner si vous souhaitez encourager ceci en tant que FGTB.

Surtout du point de vue de la santé et du bien-être des travailleurs (pression du travail, stress...).

Il est fortement recommandé d'introduire des limites claires.

Nous pensons par exemple à une épargne de 10 jours par an maximum. Précisément pour rendre la pression du travail gérable.

Ou encore l'utilisation de période d'épargne de maximum 5 ans et l'obligation de prendre le crédit épargné pendant cette même période d'épargne. Et ce pour éviter qu'une pression puisse être exercée sur les travailleurs pour ne pas prendre le crédit épargné, que ce crédit ne fasse dès lors que croître et qu'il ne soit de facto plus jamais pris.

Pour que le système reste maîtrisable, nous conseillons de ne pas prévoir de transférabilité sectorielle. Et ce pour donner au travailleur la garantie que ce qui est épargné, puisse bel et bien être pris et, dans le pire des cas, être payé à la fin du contrat.

On peut même choisir de permettre le paiement de l'épargne seulement en cas de force majeure ou si le contrat du travailleur prend fin et que le travailleur ne preste pas son préavis.

Nous insistons également sur le fait que, vu le recours à l'épargne d'éléments de temps, c'est l'employeur qui doit suppléer l'éventuelle augmentation salariale entre le moment de l'épargne et le moment de la prise des heures proprement dites. Si un jour de repos est épargné, ce dernier doit pouvoir être pris intégralement à un moment ultérieur, et payé selon le salaire en vigueur au moment de la prise.

Si un tel Arrêté Royal venait à être pris, la conversion des primes en argent pourrait être considérée comme neutre en matière de genre. Nous déconseillons toutefois d'emprunter cette voie, étant donné les problèmes possibles en matière de gestion et de garantie de paiement de l'argent épargné. Si cette voie était malgré tout choisie, il va de soi, en ce qui nous concerne, que la conversion de ces primes d'argent en temps devrait se faire au

prorata de la rémunération au moment de l'épargne de la prime. Cela évite immédiatement aussi la discussion sur les intérêts que rapporte l'argent épargné. Si l'argent est immédiatement converti en temps, c'est uniquement ce temps que devra être « pris en compte » jusqu'au moment où il est réellement pris.

En ce qui concerne la prise du crédit épargné, il convient de veiller à ce que les travailleurs en question puissent le prendre le plus facilement possible. Que l'on n'ait pas recours à une obligation de motiver la demande de prise de l'épargne, qu'il n'y ait pas de procédure écrite lourde, que le travailleur puisse reporter au minimum la prise du crédit épargné, etc. Qu'il soit, par exemple, possible de prendre le crédit épargné en demi-jours ou via un 4/5^e.

Forcez, au sein du secteur ou de l'entreprise, un système le plus transparent et le plus contrôlable possible, permettant le suivi des éléments épargnés par les travailleurs. A cet égard, l'introduction d'un système d'enregistrement électronique du temps de travail peut déjà constituer un pas dans la bonne direction.

En tant que représentants du personnel, demandez régulièrement un état des lieux sur la situation de l'entreprise. Plus vous rassemblez d'informations, plus le règlement d'application au sein de l'entreprise pourra être évalué et amélioré facilement et en connaissance de cause. Une évaluation pour laquelle il ne faut pas attendre jusqu'au 1^{er} janvier 2019 !

4. Le don de congés conventionnels

4.1. Concept

La loi prévoit que les travailleurs ont la possibilité de renoncer à des congés conventionnels au profit d'un collègue-travailleur.

Il s'agit de jours de congé conventionnels, ce qui signifie que les congés légaux (vacances annuelles) et les jours fériés payés ne peuvent pas être donnés. Ne sont pas non plus concernés les jours de repos compensatoire à la suite du dépassement des limites du temps de travail fixées au sein de l'entreprise. Sont par contre concernés les jours de congé supplémentaires octroyés par une convention individuelle de travail ou une CCT et les jours de réduction du temps de travail.

Le don doit se faire de façon totalement anonyme (tant en ce qui concerne le donneur que le receveur) et sans contreprestation.

Un travailleur ne peut pas être obligé de donner des jours de congé conventionnels, le don ne peut se faire que sur une base volontaire.

4.2. Procédure pour introduire le système

Le don de congés conventionnels n'est possible que si une CCT en la matière a été conclue au sein de la commission paritaire.

Une organisation qui siège dans cette commission paritaire peut demander au président de cette commission d'entamer les discussions en la matière. Si dans les six mois qui suivent cette demande, aucun consensus ne peut être trouvé au sein de la commission paritaire (aucune CCT sectorielle n'y est conclue), le don de congés conventionnels peut être introduit au niveau de l'entreprise. Pour ce faire, une CCT d'entreprise est requise. Celle-ci doit être conclue avec tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale.

Si aucune délégation syndicale n'est présente au sein de l'entreprise, l'introduction est possible via une modification du règlement de travail.

Schématiquement:

Commission paritaire : demande d'une organisation de mener des discussions ?		
Non	Oui	
Don de congés conventionnels pas possible	CCT sectorielle dans les 6 mois ?	
	Non	
	Oui	
	Don de congés conventionnels pas possible.	
	Discussions au niveau de l'entreprise ?	
	Non	Oui
	Don de congés conventionnels pas possible	Si DS => tous les syndicats doivent être d'accord Pas de DS => procédure de modification du règlement de travail
		Don de jours de congé conventionnel possible.
		Don de congés conventionnels possible

4.3. Conditions d'application

Celui qui souhaite recevoir des congés conventionnels doit remplir toutes les conditions (cumulatives) suivantes:

- s'occuper de son enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- avoir épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et jours de repos dont il peut disposer librement ;
- si l'employeur le demande, présenter un certificat médical détaillé (établi par le médecin qui traite l'enfant) démontrant la gravité particulière de la maladie, du handicap ou de l'accident et la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants ;
- être plus âgé que l'enfant et habiter avec lui
OU être le partenaire du parent de l'enfant, cohabiter avec l'enfant et être chargé de son éducation au quotidien.

Si le parent cohabitant ou le partenaire du parent qui cohabite avec l'enfant ne peut pas recevoir de congé conventionnel (parce qu'aucune CCT n'a été conclue dans le secteur ou l'entreprise de ce parent, ou parce que le règlement de travail n'a pas été modifié, ou parce qu'il n'y a pas de jours de congé conventionnel dans son entreprise/secteur), le parent qui n'habite pas avec l'enfant dépendant peut également bénéficier d'un don de congés conventionnels.

4.4. La demande de don proprement-dite et le don de congés conventionnels

Le travailleur qui souhaite bénéficier (receveur) d'un don de congés conventionnels, introduit à cet effet une demande auprès de l'employeur. Cette demande doit mentionner clairement le nombre de jours dont le travailleur estime avoir besoin. La demande peut porter sur 2 semaines maximum, mais une nouvelle demande peut toujours être introduite.

Après cela, l'employeur informe les travailleurs de la demande de don (et du nombre de jours demandés).

Le travailleur qui souhaite réagir à la demande et faire un don de congés conventionnels (donateur), informe l'employeur qu'il renonce à un ou plusieurs congés conventionnels (tant aux congés conventionnels proprement dits qu'au paiement de ceux-ci).

L'employeur en informe le travailleur qui a demandé les congés conventionnels (receveur).

Lorsque le receveur prend les congés conventionnels donnés, son contrat de travail est suspendu avec maintien du salaire (via le paiement des congés conventionnels donnés auquel le donateur a renoncé).

4.5. Points d'attention syndicaux

Avant tout, nous souhaitons souligner que nous ne sommes pas d'accord avec l'idée que le travailleur individuel doive mendier auprès de ses collègues pour obtenir des congés (conventionnels) afin de pouvoir donner les soins nécessaires à son enfant dépendant.

C'est à la direction que revient la responsabilité de créer suffisamment de possibilités pour que les personnes qui se trouvent dans une telle situation puissent s'occuper de la personne dépendante (via, par exemple, le crédit-temps avec motif soins). Il est honteux de se décharger de cette responsabilité collective sur les épaules du travailleur individuel et de ses collègues.

Au lieu de travailler avec un système de don de congés conventionnels, il faudrait plutôt tenter de mettre au point, au niveau sectoriel, un régime permettant qu'à partir du fonds sectoriel, tous les moyens nécessaires soient prévus pour donner à tous les travailleurs qui se trouvent dans une telle situation la possibilité de prendre des congés sans solde, avec le fonds sectoriel suppléant le salaire perdu. On évite de cette façon que les travailleurs soient dépendants de l'octroi, ou non, de jours de congé conventionnels dans leur entreprise ou secteur et aussi que les travailleurs doivent renoncer aux congés conventionnels qui leur sont octroyés. Ce qui peut de nouveau compromettre la faisabilité de leur travail.

Si un tel système est malgré tout introduit, essayez, en tant que délégation syndicale de mettre l'employeur devant ses responsabilités. Essayez, par exemple, que pour chaque congé conventionnel donné par un travailleur, le receveur reçoive une compensation par l'employeur, par exemple un jour de congé payé supplémentaire.

Si un tel système est malgré tout introduit, évitez que le travailleur qui se trouve dans une telle situation, ne soit obligé de fournir un nouveau certificat médical détaillé. Elaborez le système le plus humainement possible.

V. Le groupement d'employeurs

1. Concept

Le concept est le suivant: plusieurs employeurs se regroupent pour former un groupement qui devient un nouvel employeur. Ce nouvel employeur (le groupement) peut lui-même engager des travailleurs pour les faire travailler chez les membres du groupement.

Il s'agit, ici aussi, d'une exception à l'interdiction générale de mettre des travailleurs à disposition d'autres employeurs. Le groupement d'employeurs ne peut mettre à disposition que des travailleurs des membres du groupement. Il lui est interdit de mettre à disposition des travailleurs d'employeurs qui ne sont pas membres du groupement.

Même si les employeurs sont membres du groupement, il est interdit au groupement de mettre des travailleurs à disposition des membres où un conflit collectif est en cours (une grève ou un lock-out).

Il ne faut pas de motif spécifique pour former un tel groupement. La loi évoque seulement le « fait de répondre à des besoins communs ».

Un employeur peut être membre de différents groupements d'employeurs. Il n'y a pas de maximum au niveau du nombre de groupements dont peut faire partie un employeur.

Le groupement d'employeurs peut occuper 50 travailleurs maximum.

Ce maximum peut être augmenté par arrêté royal, sur avis du CNT.

Dès que le groupement d'employeurs dépasse le seuil de 50 travailleurs (ou le seuil plus élevé fixé par AR), un délai de 3 mois commence à courir, après quoi l'autorisation de former un groupement d'employeurs prend fin.

Si le seuil a été augmenté, il peut être imposé – par arrêté royal et après avis du CNT – que les salaires, indemnités et avantages que les travailleurs mis à disposition d'un membre par le groupement d'employeurs, ne soient pas inférieurs à ceux que reçoivent les travailleurs propres du membre en question exerçant les mêmes fonctions chez le membre.

Ceci, afin d'éviter que le groupement d'employeurs n'abuse du système en pratiquant un shopping dans les commissions paritaires (voir plus haut).

Si le seuil a été augmenté, il peut être imposé par arrêté royal que le groupement d'employeurs doive faire appel aux services d'un organisateur externe (et déterminer les conditions auxquelles ceci doit se faire). Cet organisateur externe doit être un « spécialiste du marché du travail » et ne peut être membre du groupement d'employeurs même.

Si l'organisateur externe est une agence d'intérim, la réglementation relative au travail intérimaire n'est pas d'application aux activités exercées par cette agence d'intérim dans le cadre du groupement d'employeurs.

Il n'est pas précisé comment un organisateur doit prouver qu'il est un « spécialiste du marché du travail ». Toutefois, il est clair que le législateur vise, à ce sujet, les entreprises de travail intérimaire. Cette disposition doit donc être vue comme un cadeau à la fédération patronale des entreprises de travail intérimaire, qui peuvent ainsi développer de nouvelles activités commerciales par cette voie.

Les travailleurs employés par le groupement d'employeurs doivent avoir un contrat avec une durée du travail hebdomadaire minimale de 19 heures (soit un mi-temps au moins, sur la base d'un temps plein de 38 heures).

Les travailleurs en question peuvent être engagés aussi bien à durée indéterminée que déterminée ou pour une mission définie.

2. Procédure d'agrément

Pour pouvoir former un groupement d'employeurs, il faut obtenir l'autorisation du ministre de l'Emploi. Pour ce faire, le groupement d'employeurs doit adresser une demande au Président du comité de direction du SPF ETCS. Dans la demande, le groupement doit ajouter son règlement d'ordre intérieur.

Dans les 40 jours de la réception de la demande, le ministre prend une décision.

Le ministre est libre de demander ou non l'avis du CNT.

Si l'avis du CNT est demandé, ce dernier dispose de 60 jours pour rendre un avis et le délai de décision de 40 jours dont dispose le ministre, est suspendu.

Le ministre ne peut octroyer qu'une autorisation à durée indéterminée.

L'autorisation peut prendre fin si le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions fixées dans l'autorisation ou les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

3. Obligations à respecter par le groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs doit avoir, comme forme juridique, soit un groupement d'intérêt économique, soit une asbl.

Pour plus d'informations sur le groupement d'intérêt économique et l'asbl, nous vous renvoyons au Livre XIV du code des sociétés, respectivement au Titre premier de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif.

Par arrêté royal, le groupement d'intérêt économique ou l'asbl peuvent être soumis à d'autres conditions.

Comme objet social, le groupement d'employeurs doit avoir comme unique but la mise à disposition des travailleurs.

Un arrêté royal peut autoriser que le groupement d'employeurs poursuive d'autres objectifs que la mise à disposition de travailleurs à ses membres.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables pour les dettes fiscales et sociales du groupement et ce, aussi bien vis-à-vis de tiers qu'à l'égard des travailleurs engagés par le groupement.

Chaque année, le groupement d'employeurs doit fournir un rapport d'activités au président du Comité de direction du SPF ETCS.

4. Commission paritaire compétente

Comme plusieurs employeurs ensemble forment un nouvel employeur (à savoir le groupement d'employeurs) et que ce nouvel employeur va lui-même directement employer des travailleurs, il est nécessaire de déterminer la commission paritaire compétente pour cet employeur.

Il ne faut pas sous-estimer l'importance de cette démarche, d'autant que les travailleurs employés par ce nouvel employeur seront mis à disposition d'autres employeurs (qui sont les membres du groupement).

Ce qui implique la possibilité que dans une même entreprise (membre du groupement), les travailleurs fixes propres de l'employeur relèvent d'une autre commission paritaire (avec les conditions de salaire et de travail qui y sont liées) que les travailleurs qui y travaillent via le groupement d'employeurs.

Le groupement d'employeurs doit proposer une commission paritaire lors de l'introduction de la demande. Ce ne peut être qu'une commission paritaire à laquelle au moins un des membres fondateurs du groupement appartient. Le ministre précise la commission paritaire dans son autorisation.

Si tous les membres du groupement d'employeurs relèvent de la même commission paritaire, cette commission doit être octroyée au groupement.

Pour éviter les différences en termes de conditions salariales et de travail entre les travailleurs qui sont employés dans une même entreprise (entre les travailleurs engagés par le membre du groupement et les travailleurs occupés chez ce membre via le groupement d'employeurs), c'est la situation la plus idéale.

Si les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas tous de la même commission paritaire, le ministre de l'Emploi doit indiquer la commission paritaire soit:

- du membre (ou des membres) du groupement d'employeurs qui fera le plus appel aux travailleurs mis à disposition via le groupement d'employeurs (le plus gros volume d'heures de mise à disposition);
- du membre (ou des membres) avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs fixes.

Pour opérer ce choix, le ministre de l'Emploi peut demander l'avis du CNT.

Si un employeur qui ne relève pas de la commission paritaire dont relèvent les membres du groupement d'employeurs, s'affilie au groupement d'employeurs, le groupement d'employeurs doit introduire une nouvelle demande auprès du président du Comité de direction du SPF ETCS. Ceci, pour vérifier si, après l'adhésion de ce nouvel employeur, la commission paritaire précédemment octroyée est toujours la commission paritaire la plus adéquate.

Dans ce cas aussi, le ministre peut demander (ou pas) l'avis du CNT.

Par ailleurs, sur la base du rapport d'activités à introduire par le groupement d'employeurs, le ministre de l'Emploi peut modifier la commission paritaire précédemment attribuée.

5. Droits collectifs

En matière de droits collectifs, la seule chose réglée est que le groupement d'employeurs ne peut mettre (ou garder) des travailleurs à disposition d'un membre du groupement si une grève (ou un lock-out) est en cours chez ce dernier.

Pour le reste, on ne peut retomber que sur les règles qui s'appliquent aux autres employeurs. Ainsi, au niveau du groupement d'employeurs, il convient de regarder si le seuil pour instituer une délégation syndicale (seuil utilisé par la CP à laquelle ressortit le groupement d'employeurs) est atteint ou pas.

De la même façon, il faut vérifier au niveau du groupement d'employeurs si le seuil pour organiser des élections sociales est atteint ou non.

La loi ne précise pas si les travailleurs affectés par le groupement d'employeurs auprès de membres de ce groupement, sont pris en compte pour déterminer les seuils auprès des membres.

Pendant l'évaluation régulière de la législation en matière d'élections sociales, en tant que syndicat, nous devons veiller à ce que les textes de loi soient adaptés en ce sens que les travailleurs en question soient pris en compte également au niveau des membres du groupement.

6. Groupements d'employeurs déjà reconnus et évaluation

Les autorisations déjà octroyées avant le 1^{er} février 2017 restent en vigueur.

Une évaluation de la législation est prévue après 4 ans (soit à partir du 1^{er} février 2021).

7. Points d'attention syndicaux

Comme déjà indiqué plus haut, le système du groupement d'employeurs est dangereux en ce sens qu'il offre la possibilité d'appliquer, aux travailleurs qui sont occupés dans l'entreprise, différentes conditions de travail et salariales.

Aussi, il est préférable d'essayer de convenir, dans le secteur, que les entreprises du secteur ne créeront des groupements d'employeurs et ne rejoindront ces groupements que si les membres du groupement appartiennent tous au même secteur. Dans ce cas, aussi bien les membres du groupement que le groupement même relèveront de la même commission paritaire, ce qui impliquera les mêmes conditions de travail et de salaire.

Pour garder un œil sur l'utilisation du système, il est aussi conseillé de tenter d'instaurer un système signalant, auprès de la commission paritaire, l'intention d'instaurer un groupement d'employeurs dans le secteur.

Il faut certainement envisager une obligation de fournir le rapport d'activités à la commission paritaire.

Dans le secteur, on peut aussi obtenir que des entreprises qui souhaitent former ensemble un groupement d'employeurs, doivent se concerter avec les représentants des travailleurs au CE, à ce sujet.

L'adhésion, en tant qu'entreprise à un groupement d'employeurs et l'occupation de travailleurs via un groupement d'employeurs dans l'entreprise, sont des informations qui relèvent de l'obligation, instaurée par la CCT 9⁶, de tenir le conseil d'entreprise au courant

⁶ <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-009.pdf>

des perspectives en matière d'emploi et des mesures sociales prévues en matière d'emploi sur base annuelle.

On peut aussi renvoyer à l'obligation, prévue par cette même CCT 9, d'informer le CE des projets et mesures de nature à modifier les conditions ou circonstances dans lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise ou dans une des sections de l'entreprise.

Dans le secteur, on peut aussi imposer que la délégation syndicale d'un membre du groupement ait le droit de contrôler le respect des conditions de travail et de salaire à l'égard des travailleurs du groupement. En fonction ou pas de l'existence d'une délégation syndicale dans le groupement même.

De plus, il est conseillé de prévoir, avec les délégations syndicales des membres du groupement d'employeurs, une concertation commune et régulière sur le fonctionnement du groupement d'employeurs. De cette façon, vous aurez une vue la plus complète possible du fonctionnement du groupement et de son impact sur l'emploi dans l'entreprise des membres. On peut ainsi obtenir l'indemnisation des frais de déplacement d'un travailleur entre les différents membres du groupement d'employeurs, que le travailleur en question sache à temps chez quel membre du groupement il devra travailler, etc.

Si vous remarquez, en tant que délégation, qu'un travailleur est employé quasiment en permanence chez un même membre du groupement, vous pouvez insister pour obtenir l'embauche directe du travailleur en question par le membre du groupement.

VI. Travail à temps partiel (simplification et crédit d'heures en plus)

Au niveau du travail à temps partiel aussi, la loi sur le travail faisable et maniable apporte plusieurs modifications à la réglementation.

Le principal volet de cette loi consiste en des modifications – parfois très importantes – sous le prétexte de la « simplification » de la réglementation sur le travail temporaire.

A côté de ces mesures, il y a aussi un arrêté royal qui élargit considérablement le « crédit d'heures en plus ». Même si cet arrêté royal ne fait pas partie de la loi proprement dite, nous l'intégrons dans la présente brochure. Il y est en effet indissociablement lié et cadre totalement avec l'esprit de la loi, qui vise à ce que pour les employeurs, la prestation d'heures en plus par les travailleurs coûte le moins cher possible.

Ci-dessous, nous abordons en détails chacune des modifications apportées à la réglementation par la loi et par l'arrêté royal.

1. Mentions au règlement de travail

Anciennes règles

Pour ce qui est de la durée du travail, le règlement de travail doit obligatoirement reprendre un certain nombre d'éléments.

Il s'agit plus spécifiquement:

- du début et de la fin de la journée de travail;
- du moment et de la durée des pauses;
- des jours d'interruption régulière du travail.

Si l'on travaille sur la base d'un régime de travail à temps partiel, ces données doivent aussi être mentionnées pour ce régime. Et si l'entreprise applique différents régimes de travail à temps partiel, ces données doivent être listées dans le règlement de travail pour chaque régime de travail à temps partiel.

De la même façon, si l'on travaille avec des équipes successives, ces données doivent être répertoriées pour chaque équipe séparément (avec le moment et la façon dont les équipes s'alternent).

Si l'on travaille dans un système de "petite flexibilité" (voir la partie sur l'annualisation dans le système de la petite flexibilité), le règlement de travail doit aussi mentionner la durée du travail hebdomadaire moyenne et le nombre d'heures de travail à prester pendant la période de référence. Tout comme pour le début et la fin de la période de référence et les horaires pris en alternative à l'horaire de base, chaque fois le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des pauses.

Si dans une entreprise, plusieurs régimes de travail à temps partiel sont appliqués, cette obligation implique que le volume du règlement de travail augmentera fortement.

La loi sur le travail faisable et maniable

Par le biais de la loi sur le travail faisable et maniable, on renonce – par souci de simplification – à cette obligation de mentionner, pour chaque régime à temps partiel, ces données dans le règlement de travail.

Seules les données suivantes devront encore être reprises dans le règlement de travail :

- a) pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable (avec durée du travail fixe):
 - la plage dans laquelle des prestations de travail sont possibles sur base journalière ;
 - les jours de la semaine durant lesquels des prestations de travail sont possibles ;
 - la durée journalière maximale et minimale du travail ;
 - la façon dont et le délai dans lequel les travailleurs seront informés, par un écrit daté de leurs horaires (au moins 5 jours ouvrables au préalable. Une CCT rendue obligatoire peut modifier ce délai, sans qu'il ne puisse être inférieur à un jour ouvrable);
- b) Pour les travailleurs à temps partiel à horaire et durée du travail variables:
 - La plage horaire dans laquelle des prestations de travail sont possible sur base journalière;
 - Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail sont possibles;
 - La durée journalière minimale et maximale du travail ;
 - La durée hebdomadaire minimale et maximale du travail ;
 - La façon dont et le délai dans lequel les travailleurs sont informés, par un écrit daté, de leurs horaires (au moins 5 jours ouvrables au préalable. Une CCT rendue obligatoire peut modifier ce délai, sans qu'il ne puisse être inférieur à un jour ouvrable).

De ce fait, dans le règlement de travail, il ne sera plus question que d'une «fourchette», soit une plage horaire dans laquelle les horaires peuvent être déterminés.

Le travailleur individuel ne sera plus informé de l'horaire d'application que par la communication écrite et datée à ce sujet.

Schématiquement:

Mentions au règlement de travail

Ancienne législation	Loi sur le travail flexible
Par régime de travail à temps partiel: <ul style="list-style-type: none"> - Heure de début et de fin de la journée de travail - Moment et durée des pauses - Jours d'interruption régulière du travail 	Travailleurs à temps partiel avec horaire variable: <ul style="list-style-type: none"> - Plage journalière dans laquelle des prestations de travail sont possibles - Jours de la semaine où des prestations de travail sont possibles - Durée journalière minimum et maximum du travail
	Si régime de travail à temps partiel variable : reprendre également la durée hebdomadaire minimum et maximum du travail

2. Mentions dans le contrat de travail

Anciennes règles

Pour la durée du travail, le contrat de travail doit obligatoirement reprendre plusieurs éléments. En cas de travail à temps partiel, cela concerne le régime de travail à temps partiel convenu et l'horaire de travail.

Si le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé par cycles s'étalant sur plus d'une semaine, le contrat de travail doit préciser l'ordre fixe des horaires de travail journaliers.

De plus, il faut pouvoir déterminer à tout moment quand le cycle commence.
Si l'horaire est variable, le règlement de travail doit mentionner les différents horaires qui seront utilisés.

La loi sur le travail faisable et maniable

La loi sur le travail faisable et maniable déroge à cette règle.

En cas de régime de travail à temps partiel avec un horaire variable, seul le régime de travail à temps partiel convenu doit encore être repris avec la communication que les horaires de travail sont fixés selon les règles déterminées dans le règlement de travail.

Schématiquement :

Mentions dans le contrat de travail

Ancienne législation	Loi sur le travail flexible
Régime de travail à temps partiel avec horaire variable	
L'horaire de travail proprement dit (début et fin de la journée de travail, moment et durée des pauses et jours d'interruption régulière du travail)	L'horaire de travail est déterminé selon les règles fixées dans le règlement de travail

3. Crédit d'heures en plus

La réglementation stipule que si les travailleurs à temps partiel présentent plus d'heures que ce qui a été convenu dans leur horaire, en règle générale, un certain nombre de ces heures complémentaires ne donneront pas droit à un sursalaire.

Ce « crédit » d'heures complémentaires est un cadeau des travailleurs à temps partiel à leur employeur parce que l'employeur doit payer ces heures comme des heures de travail ordinaires.

Pour ce crédit, on fait une distinction entre les travailleurs à temps partiel avec horaire fixe (ou horaire variable, mais durée du travail fixe) et les travailleurs à temps partiel travaillant avec un horaire variable et une durée du travail variable.

Dans le premier cas, chaque mois, en règle générale, les 12 premières heures complémentaires le sont sans sursalaire. Sur base annuelle, cela revient à 144 (!) heures complémentaires pour lesquelles l'employeur ne doit pas payer de sursalaire à ses travailleurs!

Dans le deuxième cas (horaire variable avec durée du travail variable), on regarde le nombre de semaines dont est composée la période de référence. Ce nombre est multiplié par trois. Le chiffre obtenu correspond au nombre d'heures complémentaires pour lesquelles l'employeur ne doit pas payer de sursalaire.

Si par exemple la période de référence est d'un trimestre (3 mois), ceci revient à 13 semaines fois 3, soit 39 heures complémentaires pour lesquelles aucun sursalaire n'est dû par l'employeur.

Heureusement, la législation a fixé un plafond de 39 heures. De ce fait, si la période de référence est plus longue qu'un trimestre, maximum 39 heures complémentaires ne donneront pas droit à un sursalaire.

Si la période de référence est de par exemple un an, il faut multiplier 26 semaines par 3. Cela donne en théorie 78 heures complémentaires pour lesquelles l'employeur ne doit pas payer de sursalaire. 78, c'est toutefois plus que le plafond de 39 heures.

Résultat : le plafond prime et même si la période de référence est de six mois, seules 39 heures complémentaires ne donneront pas de sursalaire.

Dans le cadre de la loi sur le travail faisable et maniable, le gouvernement n'a rien trouvé de mieux que d'élargir fortement ce crédit d'heures complémentaires.

Manifestement, la loi ne contenait pas encore assez de concessions aux employeurs.

Dans le deuxième cas (horaire variable avec durée du travail variable), le nombre de semaines de la période de référence ne sera plus multiplié par 3, mais par 3 heures et 14 minutes (= 3,23h !).

Le plafond maximum augmente aussi de 39 à 168 (!) heures.

Ceci revient à ce que si votre période de référence est d'un trimestre, les 13 semaines sont multipliées par 3h14, ce qui donne 42h. Donc, au lieu d'avoir 39 heures complémentaires sans sursalaire, vous en avez 42.

Si la période de référence est de six mois, vous arriverez maintenant à 84 heures.

Comme ces 84 heures n'excèdent pas le nouveau plafond de 168 heures, au lieu de « seulement » 39 heures complémentaires (sans droit à un sursalaire), ce sont les 84 heures complémentaires qui ne donneront plus droit à un sursalaire !

Sur une base annuelle, nous avons donc plus de 168 heures complémentaires qui ne donnent plus de sursalaire, ce qui par rapport à la situation d'avant, signifie donc 129 heures en plus, sans sursalaire !

Schématiquement:

Régime actuel	Loi sur le travail flexible
Horaire fixe ou variable avec durée du travail fixe	
12 premières heures complémentaires (par mois) ≠ sursalaire	
Horaire variable avec durée du travail variable	
- 3h x #semaines période réf. ≠ sursalaire	- 3h14 min. x #semaines période réf. ≠ sursalaire
- max. 39h (= 3h x 13 sem.) ≠ sursalaire	- max. 168h (= 3h14min x ±52 sem.) ≠ sursalaire

4. Autres modifications

4.1. Sanction en cas de non-conformité avec le contrat de travail

Si le contrat de travail ne contient pas les données nécessaires, le travailleur peut choisir l'horaire et le régime de travail à temps partiel qui lui sont les plus favorables. Ceci, partant des régimes à temps partiel et des horaires d'application dans l'entreprise. Pour prouver qu'un régime de travail à temps partiel et un horaire sont appliqués dans l'entreprise, on renvoie au règlement de travail ou à tout autre document social qui doit obligatoirement être conservé.

Comme la loi sur le travail faisable et maniable n'impose plus d'obligations de mentionner l'horaire variable proprement dit dans le règlement de travail (pas plus que dans le contrat de travail), la réglementation ne mentionne plus que le travailleur doit dans ce cas faire un choix parmi les horaires repris dans le règlement de travail ou dans tout autre document social qui doit obligatoirement être conservé.

Tout ce qui est dit, c'est que le travailleur doit choisir, parmi les différents régimes de travail à temps partiel et horaires appliqués, celui qui lui est le plus favorable. Ceci, sans préciser comment le travailleur peut prouver les horaires d'application dans l'entreprise, sans mention des horaires variables dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail.

Clairement, avec les simplifications apportées par la loi sur le travail faisable et maniable, il est nettement plus difficile de veiller au caractère contraignant de cette règle. Dans ce cas, un travailleur devra voir s'il peut obtenir les avis dans lesquels sont communiqués les horaires variables de ses collègues. Le travailleur peut aussi toujours retomber sur les régimes à temps partiel avec horaires fixes repris dans le règlement de travail.

4.2. Communication par voie électronique des horaires des travailleurs à temps partiel

Une copie signée par l'employeur et par le travailleur du contrat de travail ou un extrait de celui-ci (contenant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel) doit être conservée au même endroit que celui où le règlement de travail peut être consulté.

Avec la loi sur le travail faisable et maniable, il est aussi possible de le faire par voie électronique. Comme la version papier, cette version électronique doit toutefois pouvoir être consultée à tout instant.

Un affichage séparé, avant le début de la journée de travail d'un avis daté déterminant l'horaire d'application pour chaque travailleur à temps partiel séparément n'est plus nécessaire.

Nous répétons que l'avis par lequel le travailleur est informé de ses horaires doit se trouver au moins 5 jours ouvrables au préalable à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Une CCT rendue obligatoire peut modifier ce délai, sans qu'il ne puisse être inférieur à un jour ouvrable.

4.3. Le registre des dérogations peut être remplacé par un système de «suivi du temps»

Pour pouvoir contrôler le respect des horaires communiqués, chaque employeur doit tenir un document dans lequel toutes les dérogations aux horaires sont consignées.

Ce document peut être remplacé par des appareils appropriés à condition qu'ils répondent à certaines conditions.

Ainsi, les documents utilisés par l'outil pour l'enregistrement doivent reprendre aussi bien le nom et les prénoms du travailleur, que le numéro d'inscription du travailleur au registre du personnel, la période à laquelle le document se rapporte et le moment exact de début et de fin de la journée de travail.

De plus, en cas de contrôle, une feuille avec ces informations (concernant le jour du contrôle) doit pouvoir être imprimée et dans tous les cas, elle doit l'être une fois par semaine au moins.

Les documents sur papier qui sont établis par le biais de cet outil doivent être conservés par l'employeur et pouvoir être consultés sur simple demande par la délégation syndicale.

Le document peut être remplacé par un registre si celui-ci mentionne les moments où les prestations commencent, terminent et le début et la fin de chaque période de repos.

Si une dérogation n'est pas reprise dans un tel document, registre ou via un « appareil approprié » sur papier, il y a la présomption légale que le travailleur à temps partiel travaille à temps plein. L'employeur peut tenter de prouver que le travailleur a quand même travaillé à temps partiel. Ce n'est pas une présomption irréfragable.

La loi sur le travail faisable et maniable prévoit qu'en lieu et place des « appareils appropriés », le registre des dérogations peut être remplacé par un « système de suivi du temps ». Un tel système est une notion totalement neuve dans le droit du travail.

Pour chaque travailleur concerné, le système doit mentionner d'une part, son identité et la période à laquelle les données consignées se rapportent et, d'autre part, par jour, l'heure de début et de fin de ses prestations et de ses pauses enregistrées au moment où elles commencent et se terminent. Le travailleur à temps partiel, l'inspection et la délégation syndicale doivent pouvoir consulter le système et les données consignées.

Dans les faits, même si ce n'est pas dit de cette façon, il s'agit d'un enregistrement électronique du temps de travail.

4.4. Entrée en vigueur

Le volet « travail à temps partiel » de la loi sur le travail faisable et maniable est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

L'arrêté royal qui apporte les modifications susmentionnées au niveau du crédit d'heures complémentaires est aussi entré en vigueur à cette date.

Si l'entreprise travaillait déjà avec des horaires variables avant le 1^{er} octobre 2017, elle avait jusqu'au 2 avril 2018 pour rendre les règlements de travail conformes aux nouvelles dispositions. Dans ce cas, les anciennes règles restaient d'application jusqu'au 2 avril 2018.

4.5. Points d'attention syndicaux

Compte tenu de la reprise uniquement d'une « plage » dans le règlement de travail au lieu de mentionner de façon détaillée les horaires variables d'application, il faudra évidemment au moins veiller dans l'entreprise à ce que les plages mentionnées correspondent strictement aux horaires proprement dits.

La discussion sur ces plages peut être le moment de revoir toute l'organisation du travail dans l'entreprise. Serait-il possible de donner un maximum de certitude aux travailleurs à temps partiel en travaillant le plus possible avec des horaires fixes ou variables, mais avec une durée du travail fixe ? Un horaire avec plus d'heures pourrait-il être proposé aux travailleurs à temps partiel ? Pourrait-on mettre fin aux horaires interrompus ? Pourrait-on travailler avec des périodes de travail minimales de plus de 3 heures successives ? Est-il nécessaire de travailler en début de soirée ?

La quasi suppression de la mention des horaires dans le règlement de travail ne concerne que les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable. Pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe, le règlement de travail doit toujours reprendre toutes les mentions requises (début et fin de la journée de travail, moment et durée des périodes de pause et jours d'interruption régulière du travail).

Tentez d'obtenir un enregistrement électronique du temps de travail dans l'entreprise. Un tel système (qui, évidemment, n'autorisera pas les arrondis), est la meilleure garantie pour avoir une vue claire des heures prestées. Et donc, des heures prestées en plus pour lesquelles un sursalaire est éventuellement dû.

Le crédit d'heures complémentaires est repris dans la réglementation, mais cette même réglementation permet de modifier ce crédit par CCT sectorielle. Modifier signifie diminuer le nombre d'heures en plus qui ne donnent pas droit au sursalaire, jusqu'à la suppression complète de l'utilisation d'un tel crédit d'heures complémentaires!

Le délai d'avertissement pour la notification des horaires est légalement fixé à 5 jours ouvrables et peut être modifié par CCT rendue obligatoire (sans être toutefois inférieur à un jour ouvrable). D'autres secteurs qui ont porté le délai d'avertissement à 2 voire 3 semaines, peuvent être pris en exemple. Au plus ce délai est long, au mieux le travailleur à temps partiel pourra concilier vie privée et vie professionnelle. Il pourra par ailleurs mieux organiser l'accueil de ses enfants et garder une vie sociale.

VII. Horaires flottants

1. Concept

Le système des horaires flottants est un système permettant de déroger aux limites normales de durée du travail.

Le terme « flottant » désigne l'existence d'une plage pendant laquelle les heures de début et de fin des prestations peuvent varier, soit dans une mesure très limitée (uniquement commencer un peu plus tôt pour finir un peu plus tard), soit dans une très large mesure (travailler moins un jour pour travailler plus un autre jour).

La particularité de ce système réside dans le fait qu'il s'agit du seul système où c'est le travailleur, et non l'employeur, qui détermine s'il est dérogé ou non aux limites du temps de travail. Et ce toutefois sans porter atteinte à une « organisation effective du travail ».

Avant la loi sur le travail maniable et faisable, il n'existait pas de cadre légal pour ce système, qui était pourtant déjà souvent appliqué. Les applications de ce système étaient tolérées par les services d'inspection moyennant le respect de plusieurs conditions (notamment l'enregistrement du temps de travail et le non-dépassement des limites de la durée du travail journalière et hebdomadaire). La loi introduit aujourd'hui un cadre réglementaire pour ce système.

2. Mode d'introduction

Un système d'horaires flottants peut être introduit dans l'entreprise via la conclusion d'une CCT ou via la procédure pour modifier le règlement de travail.

La CCT ne doit pas être conclue avec tous les syndicats présents dans la délégation syndicale, un seul syndicat suffit.

Il n'y a donc pas d'obligation d'essayer d'abord de conclure une CCT, un employeur peut choisir d'emblée de modifier le règlement de travail. Si on décide de conclure une CCT (comme susmentionné, sans obligation de la conclure avec tous les syndicats présents au sein de la délégation syndicale), le règlement de travail sera alors automatiquement modifié selon les termes de cette CCT. Et ce évidemment pour autant que les dispositions de cette CCT soient suffisamment claires.

3. Limites à déterminer

Lorsque le système est introduit, il convient de fixer un certain nombre de points.

Avant tout, les périodes pendant lesquelles les travailleurs qui utilisent le système sont tenus d'être présents dans l'entreprise. Ces périodes sont décrites par le terme « plage fixe ».

Pendant cette plage fixe, il ne peut pas être décidé d'arrêter un peu plus tôt ou de commencer un peu plus tard. Le travailleur doit être présent dans l'entreprise pendant toute la période de la plage fixe.

Outre cette plage fixe, il convient de déterminer pendant quelles périodes les travailleurs ne sont pas obligés d'être présents. Il s'agit des périodes pendant lesquelles le travailleur peut choisir d'arriver un peu plus tard et/ou de partir un peu plus tôt. Ces périodes sont décrites par le terme « plage mobile » (car pendant cette plage horaire, la période de travail peut varier). La durée du travail journalière maximale ne peut toutefois pas dépasser 9 heures. Pour pouvoir déterminer ces périodes et bénéficier d'une plage « mobile » pour les prestations de travail, il faut évidemment aussi fixer une durée du travail hebdomadaire moyenne qui doit être respectée pendant la période de référence, de même que la durée de la période de référence proprement-dite (d'un trimestre à un an maximum). Pour pouvoir travailler avec

une plage « mobile », il est en toute logique également nécessaire de fixer le nombre d'heures qui peuvent être prestées en positif (heures en plus) et en négatif (heures en moins) par rapport à la durée du travail hebdomadaire moyenne (avec un plafond de 45 heures par semaine).

La loi prévoit aussi la possibilité de fixer un nombre d'heures qui, à la fin de la période de référence, peuvent être transférées à la période de référence suivante. Il s'agit ici d'heures qui ont été prestées en trop à la fin de la période de référence (par rapport à la durée du travail hebdomadaire moyenne à respecter pendant toute la période de référence) et d'heures manquantes à la fin de la période de référence. Et ce, jusque maximum 12 heures. Un plafond de 12 heures qui peut toutefois être augmenté via une CCT.

Les 100 heures supplémentaires en plus (voir 3.1.4) ne sont pas prises en compte pour déterminer si les limites pour ce système ont été dépassées. Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (heures qui requièrent l'autorisation de la délégation syndicale) ne sont pas non plus prises en compte. Il en va de même pour les heures prestées pour faire face à un accident survenu, une nécessité imprévue ou des travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel.

Si un cas de force majeure se produit pendant la période de référence, empêchant le travailleur de travailler pendant une partie de la période de référence (ou de récupérer des heures) et qu'il se retrouve de ce fait dans l'impossibilité de prester (ou de récupérer) le nombre d'heure requis, ces heures peuvent être prestées (ou récupérées) dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

4. Mentions à reprendre dans le règlement de travail

Les éléments suivants doivent obligatoirement être repris dans le règlement de travail:

- Le début et la fin de la plage fixe et de la plage mobile et la durée des pauses;
- La durée du travail journalière et hebdomadaire maximale ;
- La durée du travail journalière moyenne;
- Le début et la fin de la période de référence;
- Les règles et conditions pour la récupération des heures qui ont été prestées en trop ou qui n'ont pas été prestées à la fin de la période de référence par rapport à la durée du travail hebdomadaire moyenne à respecter;
- Les sanctions spécifiques (!) si le travailleur ne respecte pas les règles qui sont d'application.

A ce règlement doit en outre venir s'ajouter une annexe reprenant toutes les règles d'application pour l'ensemble de ce système d'horaires flottants.

5. Contrôle du temps de travail

Il va de soi qu'un système d'horaires flottants ne peut être utilisé que moyennant l'enregistrement clair des heures de travail prestées.

A cet égard, la loi prévoit qu'il convient de travailler avec un système de « suivi du temps ». Un tel système sert à consigner par travailleur, outre son identité, la durée de ses prestations de travail journalières.

Si le travailleur est à temps partiel avec un horaire fixe, le début et la fin des prestations de travail et le début et la fin de chaque pause doivent être consignés. Les données consignées doivent être conservées pendant 5 ans au moins.

Tant le travailleur à temps partiel que l'inspection doivent pouvoir consulter le système et les données consignées.

Contrairement à ce qui s'applique pour les travailleurs à temps partiel, ici la loi ne prévoit pas explicitement que la délégation syndicale doive elle aussi avoir accès à ces données.

Sur la base des compétences octroyées à la délégation syndicale dans la CCT 5 du Conseil National du Travail (en particulier le contrôle, au sein de l'entreprise, de l'application de la législation sociale, des CCT, du règlement de travail et des contrats de travail individuels), la délégation syndicale dispose de toute façon de cette compétence.

Il est regrettable que le législateur n'ait pas immédiatement rendu obligatoire un système d'enregistrement électronique du temps de travail.

6. Quid du paiement du salaire ?

Comme pour d'autres systèmes permettant de déroger aux limites normales du temps de travail, le travailleur reçoit, à chaque période de paiement, le salaire qui correspond à la durée du travail hebdomadaire moyenne, telle qu'établie dans la CCT (ou dans le règlement de travail).

Si, pour raison de force majeure, le travailleur arrive en retard au travail ou n'y arrive pas, il conserve le salaire qui correspond à la durée de travail hebdomadaire journalière.

Attention:

- si, à la fin de la période de référence (ou à la fin du contrat de travail), il s'avère que le travailleur a presté trop d'heures, il perd le droit au salaire (et le droit au repos compensatoire) pour ces heures prestées en trop. Sauf si ces heures ont été prestées à la demande de l'employeur.

- si, à la fin de la période de référence (ou à la fin du contrat de travail), il s'avère que le travailleur n'a pas presté assez d'heures, l'employeur a la possibilité de retenir la partie du salaire payé en trop.

L'employeur doit dès lors veiller à ce que chaque travailleur puisse vérifier son solde d'heures en positif ou en négatif par rapport à la durée du travail hebdomadaire moyenne.

7. Quid des systèmes déjà existants ?

Les systèmes existants avaient jusqu'au 30 juin 2017 pour se formaliser et couler les règles officiellement dans une CCT ou via une modification du règlement de travail. Jusqu'à cette date butoir, une CCT introduisant le système pouvait encore être déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives du Travail du SPF ETCS. Les dispositions pouvaient donc encore être insérées dans le règlement de travail.

Les systèmes existants qui étaient déjà fixés dans des CCT (ou introduits dans le règlement de travail) n'ont pas dû l'être une nouvelle fois dans une CCT (ni être réintroduits dans le règlement de travail).

A noter concernant la disposition transitoire pour les systèmes existants qu'en se formalisant, ceux-ci obtenaient la possibilité de déroger au cadre prévu par la loi en matière d'horaires flottants!

8. Points d'attention syndicaux

Tentez d'imposer au sein de l'entreprise qu'une CCT soit utilisée pour l'introduction du système. Etant donné que tous les syndicats présents au sein de la délégation syndicale ne sont pas nécessaires pour la conclusion d'une telle CCT, il est évidemment conseillé de veiller, avec les autres syndicats, à garder la même ligne pendant les discussions.

Conformément à la loi, le règlement de travail doit obligatoirement comprendre les mentions suivantes « les sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles applicables à l'horaire flottant ». Nul besoin de préciser qu'il n'y a aucune obligation de faire plus que (par ex.) simplement mentionner des « sanctions ». Des sanctions qui ne sont pas applicables en pratique ou qui s'avèrent insignifiantes.

La possibilité pour l'employeur de retenir une partie du salaire des travailleurs qui ont presté trop d'heures dans le système, peut être utilisée comme argument pour exiger l'utilisation d'un système d'enregistrement électronique du temps de travail. Un système électronique d'enregistrement du temps de travail (qui ne pourra évidemment pas autoriser d'arrondis) est la meilleure garantie pour avoir immédiatement une vue claire sur les heures prestées. Et donc aussi sur les heures prestées en trop sur lesquelles une partie du salaire pourra éventuellement être retenue.

Veillez à informer, au moins 2 semaines avant la fin de la période de référence (et de préférence encore plus tôt), les travailleurs qui n'ont pas presté assez d'heures ou qui en ont presté trop par rapport à la durée du travail hebdomadaire moyenne à respecter. De cette façon, ils pourront soit prester les heures manquantes pendant la période de référence, soit récupérer les heures prestées en trop.

Elaborez des règles claires et une procédure transparente par rapport à la récupération d'heures pendant la période de référence. De cette façon, vous serez suffisamment armé face à un employeur qui affirme que le travailleur est à mettre en cause pour la non-récupération des heures prestées en trop pendant la période de référence.

En ce qui concerne le nombre d'heures manquantes ou le nombre d'heures prestées en trop qui peuvent être reportées à la période de référence suivante : moins ce nombre sera élevé, moins il y aura de risques qu'une pression soit exercée sur un travailleur individuel pour ne pas récupérer un certain nombre d'heures pendant la période de référence.

VIII. Congé pour soins palliatifs et crédit temps

La loi concernant le travail faisable et maniable prévoit quelques modifications en matière de congé pour soins palliatifs et crédit-temps.

Plus particulièrement:

- le congé pour soins palliatifs est prolongé d'un mois.

Auparavant, il n'était possible de prolonger le congé pour soins palliatifs d'un mois qu'une seule fois. Il est maintenant prévu que l'on puisse prolonger ce congé deux fois d'un mois.

- le droit au crédit temps avec motif de soins est élargi.

Le crédit-temps avec motif de soins permet aux travailleurs de suspendre leurs prestations de travail complètement ou de les diminuer pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ; pour assister ou fournir des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou pour des soins palliatifs.

Cette forme de crédit-temps avec motif est prolongée de 12 mois.

Parallèlement, le droit à un crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou à 1/5ème temps est prolongé de 3 mois pour les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou qui les réduisent pour prendre soin de leur enfant jusqu'à la âge de 8 ans, pour assister ou fournir des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou pour des soins palliatifs ; pour prendre soin d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ou pour assister ou prendre soin d'un enfant mineur gravement malade.

Concernant l'extension du droit au crédit-temps avec motif de soins, la loi prévoit que celle-ci ne sera d'application que pour autant qu'avant le 1^{er} février 2017 (donc avant l'entrée en vigueur de la loi) aucune CCT n'ait été conclue au Conseil National du Travail qui élargit ce crédit-temps.

Les interlocuteurs sociaux ont conclu une telle CCT le 26 décembre 2016. De ce fait, cette partie de la loi concernant le travail faisable et maniable (uniquement pour le crédit-temps pour soins, pas pour le congé palliatif) n'est pas d'application.

La CCT n° 103 ter prévoit la même extension que la loi en matière de crédit-temps avec motif de soins et contient encore d'autres modifications.

Entre autres, l'introduction de la possibilité de prendre un congé parental sous la forme d'une diminution d'un dixième, l'introduction du concept de "cohabitation légale" dans la législation et la possibilité offerte aux travailleurs qui combinent deux emplois à temps partiel de prendre un crédit-temps avec diminution d'un cinquième avec motif ou un cinquième d'emploi de fin de carrière.

Pour plus de détails, nous vous renvoyons à la brochure "Crédit-temps et congés thématiques"⁷ (FGTB, mars 2017).

⁷ <http://www.fgtb.be/-/credit-temps-et-conges-thematiques>

IX. E-commerce

Sous le libellé « e-commerce », la loi sur le travail faisable et maniable détricote la réglementation en matière de travail de nuit.

Ceci à la demande expresse du lobby patronal en matière d'e-commerce (et plus particulièrement de Comeos, la fédération patronale du commerce). Un lobby patronal qui ne semble pas vouloir comprendre qu'il est indiqué, pour le travail de nuit, de conclure un accord avec les syndicats du secteur et les entreprises en question.

Et ce, malgré un accord-cadre sur l'e-commerce (et plus particulièrement sur le travail de nuit) conclu en 2015 pour toutes les commissions paritaires du commerce. Depuis la conclusion de cet accord, très peu d'entreprises (dont Ikea) ont toutefois pris contact avec les syndicats pour la mise en œuvre de ce type d'activités.

Pour atténuer l'interdiction du travail de nuit, le lobby méconnaît en outre le fait qu'il ne suffira pas de permettre le travail de nuit pour faire miraculeusement de la Belgique la plaque tournante du commerce électronique. Toute une série d'autres facteurs jouent un rôle: l'aménagement du territoire, la congestion des routes, la disponibilité de magasins et de terrains à bâtir, etc.

Le fait qu'environ 95% de tous les achats se font encore physiquement dans les magasins mêmes est aussi une raison de plus pour ne pas suivre le lobby du e-commerce sans réfléchir.

Et enfin, le plus important, le souci de la qualité des emplois offerts.

1. Interdiction du travail de nuit

Tout travail exécuté entre 20 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

L'article 35 de la loi sur le travail prévoit - pour la protection de la santé et du bien-être des travailleurs - une interdiction générale du travail de nuit.

Dans un article séparé de cette même loi, cette interdiction est réitérée pour les jeunes travailleurs.

2. Dérogations

2.1. Généralités

Comme pour presque chaque règlement en matière de durée du travail, il existe aussi toute une série de possibilités de dérogation.

L'article 36 de la loi sur le travail énumère les principales dérogations.

Cet article autorise le travail de nuit auprès d'une vingtaine de catégories différentes d'employeurs « pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie ».

Par exemple dans les hôtels, les entreprises de journaux, l'exploitation de parkings, les pharmacies, les boulangeries et pâtisseries artisanales, etc.

Un autre article de cette même loi offre la possibilité d'autoriser par AR le travail de nuit dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions ou en vue de l'exécution de certains travaux.

Si un tel AR n'a pas été publié dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'article en question, une procédure spécifique sera requise pour introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit.

Et ceci uniquement dans les cas suivants :

- pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;
- pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;
- dans les entreprises où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

Vu que l'article est entré en vigueur le 8 avril 1998, la publication d'un tel AR n'était possible que jusqu'au 8 octobre 1998.

Dans le cadre de l'introduction d'un nouveau régime de travail (aussi appelé « la grande flexibilité »), on peut également déroger à cette interdiction du travail de nuit.

Il s'agit d'un autre système permettant de déroger aux limites normales de durée du travail et aussi à certaines interdictions, comme l'interdiction du travail de nuit. Ce système est réglé par la loi du 17 mars 1987 et par une CCT conclue au Conseil National du Travail.⁸

2.2. Jeunes travailleurs

Spécifiquement pour les jeunes travailleurs, la loi prévoit que les jeunes de plus de 16 ans peuvent être occupés jusqu'à 23 heures aux machines ou au matériel en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, à une nécessité imprévue ou à des travaux urgents. Et ce, à condition que l'inspection soit en avertie par écrit dans les trois jours.

Ici aussi, il est rendu possible d'autoriser le travail de nuit par AR dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux ou pour certaines catégories de jeunes travailleurs. Mais dans ce cas aussi, les jeunes travailleurs doivent avoir plus de 16 ans.

S'agissant de travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue ou de travaux organisés en équipes successives, il est possible, pour des jeunes travailleurs de plus de 16 ans, au lieu du travail exécuté entre 20 heures et 6 heures, de considérer le travail exécuté entre 22 heures et 6 heures ou entre 23 heures et 7 heures comme du travail de nuit.

3. L'introduction dans une entreprise d'un régime de travail comportant des prestations de nuit

Pour introduire dans une entreprise un régime de travail comportant des prestations de nuit dans le cadre d'une dérogation prévue dans la loi sur le travail, une procédure spécifique est prévue.

S'il existe une délégation syndicale au sein de l'entreprise, une CCT doit être conclue pour pouvoir introduire un tel régime de travail. Cette CCT doit être conclue avec tous les syndicats représentés au sein de cette délégation syndicale.

Lorsqu'une telle CCT existe, le règlement de travail est automatiquement adapté conformément aux dispositions de cette dernière.

En l'absence de délégation syndicale, la procédure pour modifier le règlement de travail doit être suivie.

⁸ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-042.pdf>

Ceci revient à ce que, s'il y a un CE, la modification doit lui être soumise. Si les membres du CE ne marquent pas leur accord sur la modification proposée, l'Inspection des lois sociales en est informée. Elle tentera de concilier les différents points de vue. Si ce n'est pas possible, le conflit sera porté devant la commission paritaire qui ne pourra trancher que si 75% des membres de chaque banc (donc, aussi bien 75% des membres qui représentent les organisations patronales que 75% des membres qui représentent les syndicats) sont d'accord. Si aucun accord ne peut être trouvé au sein de la CP, la modification proposée au règlement de travail ne pourra pas être appliquée.

S'il n'y a pas de CE, la proposition de modification sera affichée dans l'entreprise et un registre de remarques restera ouvert pendant 15 jours. Chaque travailleur (ou son délégué) pourra consigner une remarque dans le registre. Si un travailleur préfère garder l'anonymat, il pourra (lui ou son délégué) transmettre sa remarque directement à l'Inspection des lois sociales.

Le registre des remarques et la proposition de règlement de travail doivent être transmis par l'employeur à l'inspection. S'il y a des remarques (transmises directement ou non à l'inspection), l'inspection tentera de concilier les différents points de vue. Si ce n'est pas possible, le conflit est soumis à la CP qui ne peut trancher que si 75% des membres de chaque banc marque son accord. Si aucun accord ne peut être trouvé dans la CP, la modification proposée du règlement de travail ne pourra pas être apportée.

Qu'une délégation syndicale soit présente au sein de l'entreprise ou non, l'employeur doit de toute façon - avant de pouvoir lancer la procédure d'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit - consulter les représentants des travailleurs concernant les adaptations nécessaires au niveau des conditions de travail des travailleurs concernés. Le rapport de ces consultations doit en outre être transmis à la commission paritaire compétente.

Il existe en outre aussi une CCT conclue par le CNT concernant les mesures d'accompagnement à respecter pour un travail comportant des prestations de nuit⁹ et une CCT qui introduit un règlement financier spécifique en faveur des travailleurs qui exécutent un travail comportant des prestations de nuit¹⁰.

4. Dérogation introduite par la loi sur le travail faisable et maniable

La loi ajoute à l'article 38 une exception pour « la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ».

C'est une description (intentionnellement?) très vague. Dès qu'un service logistique ou de soutien est lié au commerce électronique, il n'est plus question d'une interdiction du travail de nuit. N'importe quelle entreprise qui offre ne fût-ce qu'un produit sur son site internet pourra argumenter qu'elle relève de cette exception.

Heureusement, la loi sur le travail faisable et maniable ne va pas jusqu'à modifier la procédure d'introduction d'un tel régime de travail comportant des prestations de nuit.

⁹ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-046.pdf>

¹⁰ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-049.pdf>

La concertation sociale reste donc nécessaire pour passer effectivement à l'introduction d'un tel régime de travail dans une entreprise pour «la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique».

5. Poursuite du processus de dérégulation

Lors du Conseil des ministres du 31 mars 2017, il a été décidé dans le cadre du contrôle budgétaire 2017 et sous le libellé «e-commerce» que :
«Une évaluation sera réalisée pour le 1^{er} juin 2017 et résultera, le cas échéant, en une adaptation de l'article 38 de la loi sur le travail du 16 mars 1971».

Une référence non déguisée au fait que si l'ajout de l'exception à l'interdiction du travail de nuit n'entraîne pas - aux yeux des partis au gouvernement - les «résultats escomptés» sur le terrain, le gouvernement adaptera l'obligation de prévoir une concertation sociale pour l'introduction des régimes de travail comportant des prestations de nuit. Ce gouvernement ne manquera décidément pas de culot!

La loi concernant le travail faisable et maniable n'a été publiée au Moniteur belge que le 15 mars 2017, et pourtant vers le 1^{er} juin 2017 (seulement deux mois et demi plus tard), on examinait déjà «l'effet concluant». Ceci témoigne d'un énorme mépris pour la concertation sociale, une expérience que nous avons malheureusement déjà vécue à plusieurs reprises avec le gouvernement actuel.

Et ce, alors qu'il est parfaitement possible d'encadrer le travail de nuit en respectant la concertation sociale.

«L'accord d'été» du 26 juillet 2017 a donné suite à cette évaluation annoncée (évaluation dans laquelle la FGTB n'a pas été impliquée).

Dans le cadre de cet accord, 2 mesures drastiques ont été décidées:

- l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit pour l'e-commerce (l'exception ajoutée à l'article 38), dans des entreprises avec une délégation syndicale, est toujours possible via la conclusion d'une CCT avec 1 syndicat seulement. Dans un tel cas, le règlement de travail est automatiquement modifié;
- en 2018 et 2019, les possibilités d'introduire des régimes de travail comportant des prestations de nuit sont «temporairement» élargies pour le commerce électronique de biens mobiliers.

Ceci est donc ainsi également possible par la conclusion d'une CCT en l'absence d'une délégation syndicale et par la modification du règlement de travail en la présence d'une délégation syndicale. A partir de 2020, les régimes de travail pourront uniquement être maintenus moyennant la conclusion d'une CCT (un syndicat signataire suffit).

6. Points d'attention syndicaux

Lors des négociations au niveau de l'entreprise, il faut veiller à ce que le travail de nuit soit effectué sur la base de contrats à durée indéterminée, avec un régime de travail et un horaire convenables. Il faut, par exemple, particulièrement veiller à des temps de repos plus longs.

On ne peut admettre que des travailleurs qui prestent la nuit, dont la vie sociale, la santé et le bien-être sont affectés par ce travail de nuit, soient de surcroît confrontés à des formes de contrats précaires et incertains.

Nous devons également veiller particulièrement à ce que le travail de nuit ne se traduise pas par une invasion du travail étudiant. L'introduction du travail de nuit peut être liée à une limitation des contrats temporaires, du travail étudiant et du travail intérimaire.

Logiquement, les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique doivent être délimités le plus clairement possible. Il est inacceptable qu'une entreprise ait purement recours au commerce électronique pour la forme, de façon à pouvoir contourner l'interdiction du travail de nuit pour toutes les activités de l'entreprise.

Il faut informer, clairement et régulièrement, les représentants des travailleurs sur la part du travail de nuit dans le fonctionnement de l'entreprise et sur le fait que ce travail de nuit est (encore) nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise.

Il faut veiller à ce que la surveillance en matière de sécurité soit suffisante la nuit également et à ce que les travailleurs qui prestent la nuit soient suivis au niveau médical (médecine du travail). Dans le même sens, il est indiqué d'examiner de plus près l'accessibilité de l'entreprise après 20 heures (si l'utilisation des transports en commun est possible, si un transport collectif doit être organisé, etc.).

Un accompagnement doit également être prévu au niveau des techniques de sommeil de façon à éviter des troubles du sommeil.

Il convient évidemment de vérifier minutieusement si les dispositions de la loi sur le travail et les CCT concernées du CNT sont respectées.

X. Salaires des jeunes

1. Historique

En avril 2013 ont été conclus au CNT quelques accords visant à supprimer progressivement (pour le 1^{er} janvier 2015) le salaire minimum dégressif des jeunes de moins de 21 ans. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les jeunes de 18 ans ou plus ont droit au revenu minimum mensuel moyen garanti et les secteurs ne peuvent plus conclure d'accords en-dessous de ce revenu minimum mensuel moyen garanti.

Cette même année déjà, des rumeurs ont commencé à circuler selon lesquelles le gouvernement (notamment la N-VA et l'Open Vld) envisageait de réintroduire les salaires minimums dégressifs pour jeunes sous le libellé «premiers emplois pour les jeunes».

1.1. Décision du gouvernement

Mi-octobre 2016 (dans le cadre de l'établissement du budget 2017), ceci a été concrétisé et il s'est avéré que le gouvernement avait l'intention de réintroduire les salaires minimum dégressifs pour les travailleurs de moins de 21 ans qui « concluent leur premier contrat de travail ». En même temps, le gouvernement voulait compenser la différence en salaire net par une diminution des cotisations de sécurité sociale personnelles et par la fiscalité entre autres via le bonus à l'emploi social et fiscal. Ceci devrait engendrer la création de 1.000 emplois supplémentaires.

Début décembre 2016, un accord a été trouvé au sein du Conseil des ministres sur un amendement à ajouter à l'avant-projet de la loi programme pour introduire ces « premiers emplois » à partir du 1^{er} avril 2017. Dans l'amendement, l'idée de travailler avec un bonus à l'emploi social et fiscal a déjà été abandonnée au profit d'une prime nette à payer par l'Office national de l'Emploi.

Le 9 janvier 2017, il a été constaté que le gouvernement n'avait pas repris cette mesure dans la loi programme, mais qu'il l'introduisait via un amendement dans le projet de loi concernant le travail faisable et maniable déposé au parlement.

1.2. Avis du Conseil d'Etat du 20 décembre 2016

Le 20 décembre 2016, la section de législation du Conseil d'Etat a rendu un avis accablant sur l'amendement (qui était à l'époque encore un amendement au projet de loi-programme).

Ainsi, le régime proposé pourrait éventuellement mener à une discrimination illégitime sur la base de l'âge et on peut se poser la question de savoir si cette mesure est conforme à l'obligation de «standstill» contenue dans l'article 23 de la Constitution. Notamment l'obligation de ne pas diminuer sensiblement le niveau de protection offert par la législation en vigueur, sans motifs d'intérêt général.

1.3. Accord interprofessionnel 2017-2018

Dans le cadre des discussions relatives à un AIP pour la période 2017-2018, les syndicats ont remis sur la table cette décision du gouvernement à la table des négociations. Il a alors été convenu que les interlocuteurs sociaux interprofessionnels examinent pour le 31 mars 2017 au CNT quelle alternative pouvait être avancée pour les salaires minimum

dégressifs pour les jeunes. A la suite de cet accord, le gouvernement a décidé de retirer l'amendement au projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

Toutefois, les organisations patronales ont lié la discussion sur l'alternative aux salaires minimum dégressifs pour les jeunes à une discussion sur la réintroduction ou non de la période d'essai et/ou le raccourcissement des délais de préavis dans quelques secteurs spécifiques. Un accord n'a dès lors pas pu être trouvé entre les interlocuteurs sociaux au sujet d'une telle alternative.

1.4. Contrôle budgétaire mars 2017

Lors du Conseil des ministres du 31 mars 2017, il a été décidé dans le cadre du contrôle budgétaire 2017, sous le libellé « premiers emplois pour les jeunes » que :
«La mesure premiers emplois telle que notifiée au Conseil des ministres du 20 octobre 2016 est introduite à partir du 1^{er} juillet 2017».
Ceci n'a toutefois pas été concrétisé.

1.5. «Accord d'été» juillet 2017

Dans l'accord d'été du 26 juillet 2017, il a été décidé de quand même introduire les « premiers emplois ». L'élaboration effective de la mesure est reprise dans proposition de loi concernant la relance économique et le renforcement de la cohésion sociale. L'élaboration de la mesure est traitée ci-après de façon détaillée.

2. La mesure proprement dite

La mesure permet à un employeur de diminuer d'un certain pourcentage le salaire (tant le revenu mensuel minimum moyen garanti que les salaires minimums sectoriels éventuellement plus élevés) des travailleurs de moins de 21 ans occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi et « sans expérience professionnelle ».

Ceci uniquement si le jeune travailleur ne gagne pas plus que le salaire minimum sectoriel (ou le salaire minimum national si aucun salaire minimum n'a été convenu au niveau sectoriel).

Le jeune travailleur en question reçoit mensuellement un complément forfaitaire de l'employeur lui permettant de conserver son salaire net.

Le complément forfaitaire est exonéré de cotisations de sécurité sociale et de retenues fiscales. L'employeur peut, en outre, déduire le complément forfaitaire du précompte professionnel dû.

La mesure peut être utilisée pour les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} juillet 2018.

3. Convention de premier emploi

Tant qu'un jeune n'a pas 26 ans, chaque emploi dans le cadre d'un contrat obtient automatiquement la qualité de convention de premier emploi.

C'est toujours le cas, même si le travailleur commence à travailler pour un nouvel employeur.

Chaque nouvel emploi avant l'âge de 26 ans est une nouvelle convention de premier emploi.

Les contrats qui peuvent être des conventions de premier emploi:

- un contrat de travail à mi-temps au moins (à durée limitée ou illimitée);
- une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel (au moins un mi-temps) et d'une formation (en tout au maximum égale à un emploi à temps plein et la formation doit au moins compter 240 h sur une base annuelle et être organisée ou reconnue par les autorités communautaires compétentes ou par un secteur);
- un contrat d'apprentissage ou une convention de stage ou d'insertion.

Travailler avec un contrat de travail pour étudiant est exclu, tout comme avec un contrat de remplacement ou dans le cadre d'un emploi statutaire.

- ⇒ Pour éviter tout malentendu: les conventions de premier emploi peuvent être conclues jusqu'à ce qu'un jeune atteigne l'âge de 26 ans. Les Starter Jobs ne concernent que les jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 21 ans.

4. Des salaires inférieurs

Les réductions en pourcentage autorisées sont:

- 6% les mois où le nouveau travailleur a 20 ans au dernier jour du mois. Le nouveau travailleur ne recevra donc que 94% du salaire normal;
- 12% les mois où le nouveau travailleur a 19 ans au dernier jour du mois. Le nouveau travailleur ne recevra donc que 88% du salaire normal;
- 18% les mois où le nouveau travailleur a 18 ans au dernier jour du mois. Le nouveau travailleur ne recevra donc que 82% du salaire normal.

Comme susmentionné, il s'agit uniquement des jeunes travailleurs qui ne gagnent pas plus que le salaire minimum sectoriel (et si pas d'accord sur un salaire minimum au niveau du secteur, le salaire minimum national).

Ces réductions ne peuvent pas avoir pour effet:

- qu'un travailleur à temps plein à partir de 20 ans qui a au moins 12 mois d'ancienneté dans une entreprise, reçoive un salaire inférieur à 1622,48 euro¹¹.
- qu'un travailleur à temps plein à partir de 20 ans qui a au moins 6 mois d'ancienneté dans une entreprise, reçoive un salaire inférieur à 1.604,06 euro¹².

5. «Sans expérience professionnelle»

Un jeune travailleur est considéré comme étant «sans expérience professionnelle», si juste avant la convention de premier emploi, il était inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'instance régionale compétente (VDAB, FOREM, ACTIRIS et ADG) et si dans les trimestres T-6 à T-3 compris, il n'a pas eu un emploi minimal de plus de 4/5^{ème} (!) pendant au moins 2 trimestres.

L'exigence selon laquelle le jeune travailleur de moins de 21 ans doit avoir travaillé à 4/5^e au moins pendant 6 mois pose de gros problèmes quand on sait que de plus en plus de jeunes sont confrontés dans la réalité à une succession de forme de contrats précaires avant d'obtenir un contrat à durée indéterminée. Ainsi, presque chaque jeune sera de facto susceptible d'entrer en ligne de compte pour une diminution salariale en pourcentage.

¹¹ Article 3, 3^e alinéa de la cct n° 43, montant d'application le 1^{er} janvier 2018.

¹² Article 3, 2^e alinéa de la cct n° 43, montant d'application le 1^{er} janvier 2018.

Surtout lorsque l'on sait qu'une série de formes d'emploi ne sont pas prises en compte pour déterminer si le jeune travailleur obtient un 4/5^e.

Comme, par exemple, un emploi avec un contrat de travail pour étudiants, dans le cadre d'un flexi-job, le travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture, une occupation en tant qu'élève dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle (FPI) et toutes les prestations effectuées dans le cadre de contrats de travail jusqu'au 31 décembre de l'année où le jeune atteint l'âge de 18 ans.

Exemple

Pour vérifier si un employeur peut, en juillet 2017, réduire d'un pourcentage le salaire brut d'un travailleur de moins de 21 ans nouvellement engagé, il faut prendre en compte l'emploi de ce jeune pendant les trimestres T-6 à T-3 compris.

Etant donné que juillet 2017 tombe dans le 3^{ème} trimestre de 2017 et doit être considéré comme trimestre T, il faut donc examiner l'occupation pendant la période qui débute au 1^{er} trimestre de 2016 (T-6) et se termine au 4^{ème} trimestre de 2016 (T-3). En d'autres termes, pendant toute l'année 2016.

Au cours de cette année, le jeune travailleur doit au moins avoir eu un emploi de 6 mois (!), à raison d'un 4/5^e temps minimum.

6. Obligations de l'employeur

L'employeur qui veut diminuer le salaire brut d'un jeune travailleur doit:

- avoir la confirmation (déclaration Dimona) qu'il s'agit d'un « nouveau travailleur sans expérience professionnelle »;
- mentionner dans le contrat de travail que le salaire minimum normalement applicable est réduit et que pendant chaque mois où cette diminution est appliquée, le complément forfaitaire sera payé;
- payer mensuellement le complément forfaitaire au jeune travailleur.

7. Le complément forfaitaire

Le complément forfaitaire est supposé compenser la différence entre le salaire net inférieur que perçoit le jeune travailleur à la suite de la réduction en pourcentage de son salaire brut et le salaire net qu'il aurait perçu sans la réduction en pourcentage de son salaire brut.

Le tableau reprenant les échelles de ce complément forfaitaire doit encore être fixé par un Arrêté Royal délibéré en Conseil des ministres. Ces échelles seront déterminées en fonction de l'âge du nouveau travailleur à la fin du mois et du montant du salaire minimum non réduit applicable.

Comme déjà indiqué, ce complément forfaitaire est exonéré des cotisations de sécurité sociale et fiscales, que l'employeur peut déduire du précompte professionnel dû.

8. Points d'attention syndicaux

La réintroduction des salaires jeunes dégressifs, alors que nous venons - en tant qu'interlocuteurs sociaux - à peine de réussir à éliminer cette discrimination sur la base de l'âge, est pour nous - en tant que FGTB - inacceptable. Si la mesure prend réellement forme, nous examinerons sérieusement dans quelle mesure nous pouvons la contester devant la Cour constitutionnelle.

Il s'agit ici d'une opération blanche, irresponsable et purement idéologique (les pouvoirs publics suppléent la perte en salaire net et le bénéfice revient aux employeurs). Alors que de nombreuses recherches démontrent que des salaires suffisamment élevés sont nécessaires pour maintenir la demande intérieure à niveau, pour assurer une stabilité des prix, pour éviter des charges de crédits et des dettes trop élevées et pour obliger les entreprises à se montrer novatrices.

Il existe en outre suffisamment d'alternatives pour améliorer l'emploi des jeunes.

Une analyse (réalisée par le SPF ETCS) des projets supplémentaires en faveur des jeunes (groupes à risques) initiés par les secteurs au cours de la période 2014-2015 démontre, par exemple, que ces projets ont entraîné la création de quelque 750 emplois supplémentaires. Une autre mesure qui pourrait donner des résultats est l'organisation par les pouvoirs publics de tests anti-discrimination.

Ou encore veiller à ce que chaque jeune qui suit une formation en alternance obtienne réellement un emploi dans une entreprise.

Avec cette mesure, les jeunes travailleurs en question sont clairement perdants.

Même si on essaie que les jeunes gardent au moins la même rémunération nette via l'octroi d'une prime nette, il reste le fait que le salaire brut diminue. Ces jeunes travailleurs se constituent dès lors moins de droits sociaux (dont des droits de pension) et se retrouvent, en bout de course, lésés.

Si la mesure entre en vigueur, il peut être convenu, au niveau du secteur mais aussi de l'entreprise, que l'employeur n'ait pas recours à la possibilité de réduire les salaires bruts des jeunes travailleurs.

Il est également possible de déterminer, au niveau sectoriel, qu'après une occupation très courte (p.ex. un trimestre), le salaire applicable doit être supérieur au salaire minimum sectoriel. Ceci aurait comme effet immédiat que la mesure ne pourrait plus s'appliquer aux travailleurs concernés puisque leur rémunération normale dépasse le salaire minimum fixé au niveau du secteur.

XI. Annexes

- 4. Loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017**
- 5. Arrêté royal assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel du 25 juin 1990 (crédit d'heures en plus)**
- 6. Chapitre 3 - proposition de loi relatif à la relance économique et le renforcement de la cohésion sociale du 31 janvier 2018 (premiers emplois pour les jeunes)**

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be



syndicatFGTB

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable: Robert Verteneuil © octobre 2018

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2018/1262/7