

# CAHIER



*-Version actualisée-*

Projet de "loi Peeters" sur le travail "faisable" et "maniabale"

**Travailler plus, de manière plus flexible, et sans syndicats**

*Les principales mesures analysées*

Benoît Brabant

*Bruxelles, le 18 janvier 2017*

*Merci à Patricia Biard, Geneviève Laforêt, Pierre Ledecq, Jolien Pollet,  
Fabienne Pracias, Chris Serroyen et Piet Van Den Bergh  
pour leur collaboration à la réalisation de ce cahier FEC*

*NB : Les termes 'travailleur' 'employeur',...utilisés dans le présent Cahier FEC désignent bien  
entendu tant les femmes que les hommes.*

# Projet de loi 'Peeters' sur le travail « faisable » et « maniable »

## Travailler plus, de manière plus flexible, et sans syndicats

### Les principales mesures analysées

#### Introduction

---

Dans le cadre du contrôle budgétaire du mois d'avril 2016, et comme annoncé dès octobre 2014 dans l'accord de gouvernement<sup>1</sup>, le gouvernement fédéral avait pris la décision d'une batterie de mesures censées rendre le travail plus « faisable » (*werkbaar* = au profit des travailleurs) et plus « maniable » (*wendbaar* = au profit des entreprises), contenue dans une note (« notifications ») émanant du ministre de l'emploi Kris Peeters (CD&V), transmise pour avis aux interlocuteurs sociaux (Groupe des dix), et connue du grand public sous l'appellation de « loi Peeters ». **En réalité, les « notifications » du mois d'avril contenaient surtout des mesures en matière de « travail maniable » (bien plus qu'en matière de « travail faisable »), c'est-à-dire des mesures rendant le travail plus flexible au profit des entreprises et non des travailleurs (flexibilité unilatérale), et augmentant la durée du travail. Bref, détériorant la qualité de vie des travailleurs, rendant le travail plus « infaisable ».** On peut donc parler de réforme totalement déséquilibrée, bien plus favorable aux entreprises qu'aux travailleurs, et constituant sur bien des aspects une régression sociale. La pression, exercée dans les semaines qui ont suivi par le mouvement syndical (manifestation du 24 mai, sorties dans la presse, contacts directs avec le cabinet, ...) et par le mouvement social en général (pétition en ligne, action des organisations de jeunesse, ...), a en partie porté ses fruits. Au mois de juillet le ministre Peeters a transmis un avant-projet de

---

<sup>1</sup> « La simplification et la modernisation de la réglementation est poursuivie après avis des partenaires sociaux concernant une organisation du travail et du temps de travail plus flexible telle que l'annualisation du temps de travail, le travail à temps partiel, les heures supplémentaires, et les horaires flottants. » (Accord de gouvernement, p. 10)

loi sur le travail « maniable » et « faisable » tant aux autres membres du gouvernement qu'au Groupe des dix, plus modéré en matière de flexibilité et prenant en compte une série de remarques émises par les organisations syndicales. Dans l'avant-projet de loi du mois de juillet, on pouvait ainsi noter les améliorations suivantes par rapport aux notifications du mois d'avril, notamment :

- Le caractère volontaire dans le chef du travailleur des 100 heures supplémentaires non récupérables était « bétonné ».
- Risque de dumping salarial écarté en ce qui concerne le CDI intérimaire.
- Le fait de diminuer le délai légal pour avertir de leur horaire les travailleurs à temps partiel avec horaire variable de 5 jours ouvrables à 1 jour ouvrable n'était plus à l'ordre du jour.

Ces modifications n'ont plu ni aux autres partis du gouvernement (MR, Open VLD, N-VA), ni aux milieux patronaux (FEB en tête), qui regrettaient le trop peu de flexibilité contenue dans l'avant-projet de loi, et les concessions faites aux syndicats depuis le premier texte du mois d'avril. Ainsi, Pieter Timmermans, administrateur délégué de la FEB (Fédération des entreprises de Belgique), déclarait dans les colonnes du Soir du 20 juillet 2016 : *« J'ai vraiment l'impression qu'en introduisant ces modalités dans le texte, on fait en sorte d'annuler la réforme ! Il y a de sérieuses modifications à apporter afin que la loi retrouve tout son sens. »*

A la rentrée et lors de l'automne, le mouvement syndical a donc maintenu la pression sur ce dossier, afin de contrebalancer la pression exercée par les partis de droite et les milieux patronaux. L'opposition à la « loi Peeters » figura ainsi dans les motivations tant de la grande manifestation nationale du 29 septembre que de la journée d'action syndicale du 7 octobre (qui consista en des grèves dans certains secteurs).

Cette pression syndicale a en partie payé. Car finalement, à la fin du mois d'octobre, dans le cadre du dernier conclave budgétaire, le gouvernement s'est mis d'accord sur un nouvel avant-projet de loi, qui non seulement n'a pas restauré certaines mesures néfastes pour les travailleurs figurant dans les notifications du mois d'avril mais abandonnées dans l'avant-projet du mois de juillet, mais qui prévoit en outre de nouvelles « améliorations » du point de vue

syndical, notamment :

- L'abandon de la généralisation imposée de l'annualisation de la période de référence.
- L'abandon de l'augmentation dans tous les cas de la limite quotidienne de la durée du travail de 8h à 9h (ce qui pouvait impliquer la suppression du sursalaire de 50% pour certaines heures supplémentaires prestées par les travailleurs en régime 6 jours/semaine).

Ce nouvel avant-projet de loi a encore subi quelques petites modifications à la mi-décembre, pour tenir compte de remarques et demandes émises par le Conseil d'Etat et le CNT (Conseil National du Travail), et est devenu projet de loi.

**Les grands axes de la réforme, objet des légitimes critiques de la part des organisations syndicales, n'ont cependant pas changé :**

- 1- Augmentation du temps de travail.
- 2- Augmentation non négociée de la flexibilité du temps de travail au profit des entreprises, et au détriment de la santé et de la vie privée des travailleurs.
- 3- Mise hors-jeu des syndicats dans les entreprises en matière de contrôle et de négociation de la flexibilité et des horaires de travail (au profit d'une négociation individuelle, et déséquilibrée, entre le travailleur et son employeur).

L'exposé des motifs du projet de loi ne s'en cache d'ailleurs pas, celui-ci est avant tout conçu pour bénéficier aux entreprises : *« Les clients expriment de nouvelles attentes. C'est pourquoi les entreprises doivent être très flexibles et pouvoir honorer des délais de livraison rapides. [...] La production, le chiffre d'affaires et la marge bénéficiaire doivent être accrus, tandis que les coûts doivent être réduits. »*<sup>2</sup> *« Sans [cependant] porter atteinte à la protection sociale dont les travailleurs bénéficient aujourd'hui »*<sup>3</sup>, précise ensuite le même exposé des motifs, affirmation plus que contestable ne résistant pas à l'analyse des différentes mesures et de leurs conséquences néfastes pour les travailleurs.

---

<sup>2</sup> P. 1.

<sup>3</sup> Idem.

Ce sont les 11 mesures en matière de temps de travail contenues dans le projet de loi<sup>4</sup>, qui augmentent celui-ci, la flexibilité de celui-ci, et qui mettent hors-jeu les syndicats, que cette brochure propose d'expliquer et d'analyser de manière critique.

En précisant qu'il ne s'agit encore à ce stade que d'un projet de loi, actuellement soumis au Parlement.

---

<sup>4</sup> Le « projet de loi concernant le travail faisable et maniable » contient également d'autres mesures relatives au télétravail, aux horaires flottants, ou encore au crédit-temps, qui constituent le volet « travail faisable » (= au profit des travailleurs), censées contrebalancer le volet « travail maniable » (= au profit des entreprises).

## Table des matières

Introduction .....	2
<b>Limites normales de la durée du travail et régime des heures supplémentaires : en résumé .....</b>	<b>7</b>
A - Mesures qui seraient mises en place de manière automatique (= dans toutes les entreprises) .....	9
1) Annualisation de la période de référence en cas de mise en place du système des « horaires flexibles » (« petite flexibilité »).....	9
2) Limite interne de 143 heures pour les heures supplémentaires.....	13
3) Crédit additionnel de 100 heures supplémentaires non récupérables.....	15
<b>Augmentation de la durée réelle du travail via la « libéralisation » des heures supplémentaires : gare à l'exemple français !.....</b>	<b>18</b>
<b>Heures supplémentaires et écart salarial hommes-femmes : un lien de cause à effet !.....</b>	<b>19</b>
4) Heures de formation obligatoires en dehors du temps de travail normal et sans sursalaire .....	20
5) Suppression de l'obligation de faire figurer tous les horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail + suppression de l'obligation de faire figurer les horaires de travail dans le contrat de travail en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel avec horaire variable .....	22
B - Mesures qui seraient mises en place uniquement moyennant un accord sectoriel (= uniquement dans les secteurs où une CCT sectorielle serait conclue).....	27
1) Crédit additionnel de 360 heures supplémentaires non récupérables.....	27
2) Extension du « plus minus conto » .....	28
3) CDI intérimaire .....	30
4) Augmentation de la limite interne pour les heures supplémentaires au-delà de 143 heures et sans maximum.....	35
C - Mesures qui seraient mises en place uniquement moyennant un accord sectoriel ou une procédure au niveau de l'entreprise (= uniquement dans les secteurs où une CCT sectorielle serait conclue, ou dans les entreprises où une CCT serait conclue ou le règlement de travail modifié) .....	36
1) Epargne carrière.....	36
2) Don de congés.....	40
<b>En guise de synthèse : Finalement, avec les « mesures Peeters », est-ce donc la fin de la semaine de 38h ? Serons-nous tous obligés de travailler certaines semaines jusqu'à 45h ? Et est-ce la fin du paiement à 150% des heures supplémentaires ?.....</b>	<b>44</b>
<b>Les « mesures Peeters » en résumé (tableau).....</b>	<b>46</b>

## Limites normales de la durée du travail et régime des heures supplémentaires : en résumé

On parle d'heures supplémentaires lorsqu'un travailleur dépasse les « limites normales de la durée du travail » (max 40h par semaine, et max 8h par jour en cas de régime 6 jours par semaine – c'est à dire les travailleurs ne disposant pas d'un jour ou demi-jour de repos autre que le dimanche –, ou max 9h par jour dans les autres cas ; dans certains secteurs et certaines entreprises des limites inférieures ont par ailleurs été négociées et fixées par CCT)<sup>5</sup>.

En Belgique, la prestation d'heures supplémentaires est fortement encadrée par la législation, pour éviter les trop longues journées (nuisibles pour la santé, pour l'équilibre vie privée – vie professionnelle, et pour le partage du travail entre travailleurs et demandeurs d'emploi) :

- 1) Les heures supplémentaires **ne sont autorisées que dans des cas bien précis**, notamment : travaux commandés par une nécessité imprévue, surcroît temporaire de travail, travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel (pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour empêcher une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation), travaux d'inventaire et de bilan.
- 2) Dans la plupart des cas, un **accord préalable de la délégation syndicale et du Contrôle des Lois Sociales** est nécessaire.
- 3) Toute heure supplémentaire prestée donne aussi droit à un **sursalaire** (minimum 50%, donc heures supplémentaires payées à 150% au lieu de 100%) pour que le travailleur reçoive une juste compensation, mais aussi pour décourager financièrement les employeurs de recourir aux heures supplémentaires et ainsi les limiter au maximum.
- 4) En cas de prestation d'heures supplémentaires, on ne peut de toute façon jamais dépasser une **limite absolue de 11h/jour et 50h/semaine**.
- 5) A l'exception des heures supplémentaires prestées au motif d'exécution dans l'entreprise de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, ou au motif d'exécution dans l'entreprise de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel (et uniquement pour ces deux motifs bien précis !), toute heure supplémentaire prestée doit être **récupérée sous forme de repos compensatoire au plus tard au terme de la « période de référence »** au cours de laquelle elle a été prestée. En Belgique, cette « période de référence » est d'un trimestre (la période de référence peut cependant être portée jusqu'à un an maximum par CCT ou adaptation du règlement de travail). Chaque heure supplémentaire prestée doit donc en principe être récupérée avant la fin du trimestre au cours de laquelle elle a été prestée. Ainsi, la durée du travail ne dépassera donc pas 40h – ou toute limite normale de la durée du travail inférieure fixée par CCT – en moyenne par semaine sur un trimestre (ni 38h en moyenne sur un an pour respecter la durée du travail conventionnelle). Une exception est cependant prévue à cette obligation de

---

<sup>5</sup> Les « limites normales de la durée du travail » sont à distinguer de la « durée du travail conventionnelle », c'est-à-dire la durée hebdomadaire du travail maximale en moyenne sur un an. En Belgique, au niveau interprofessionnel, la « durée du travail conventionnelle » est fixée à 38h maximum, mais dans certains secteurs et entreprises, les syndicats ont négocié des « durées conventionnelles du travail » inférieures : 37h, 36h, 35h, ... En principe (car le « crédit non récupérable » – cf. infra – a largement écorné ce principe), un travailleur belge, ne peut donc jamais travailler plus de 38h en moyenne par semaine (même si cela n'empêche pas de travailler plus certaines semaines et moins à d'autres moments, du moment que la moyenne de 38h est respectée sur l'année : il est par exemple possible de travailler 40h par semaine et de se voir attribuer sur l'année 12 jours de repos compensatoires – jours de « RTT » – de manière à ne pas dépasser en moyenne 38h par semaine).



faire récupérer les heures supplémentaires prestées au plus tard à la fin de la période de référence : en cas d'heures supplémentaires prestées au motif de surcroît temporaire de travail, au motif d'exécution pour le compte de tiers de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, ou au motif d'exécution pour le compte de tiers de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel (et uniquement pour ces trois motifs !), il est possible de faire récupérer jusqu'à 65 heures supplémentaires après la fin de la période de référence, à condition que ces heures supplémentaires soient quand même au final récupérées au plus tard dans les 3 mois qui suivent la fin de la période de référence. Il est par ailleurs possible d'augmenter cette période de référence jusqu'à 1 an maximum via arrêté royal, CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail.

6) Outre le fait que les heures supplémentaires doivent être, dans la plupart des cas, obligatoirement récupérées au terme de la « période de référence » (= le trimestre), les heures supplémentaires accumulées avant récupération **ne peuvent jamais dépasser une « limite interne »** de 78 heures (la limite interne est cependant portée à 91 heures lorsque la « période de référence » est de 1 an – cf. supra ; elle peut être portée à 130 heures par CCT sectorielle, CCT d'entreprise si l'entreprise dispose d'une délégation syndicale, ou adaptation du règlement de travail si l'entreprise ne dispose pas de délégation syndicale ; et elle peut être portée à 143 heures par CCT sectorielle). Autrement dit, lorsqu'un travailleur atteint au cours de la période de référence 78 heures supplémentaires qui n'ont pas encore été récupérées, l'employeur ne pourra plus lui faire presté aucune heure supplémentaire. Il ne pourra à nouveau le faire que lorsque le nombre d'heures supplémentaires accumulées aura diminué via la prise de jours de repos compensatoires par le travailleur, et sera repassé en-dessous des 78h. En instaurant cette obligation de récupération dans le trimestre et cette limite interne, le législateur a voulu initialement éviter que les travailleurs ne soient contraints à des prestations élevées pendant de trop longues périodes.

A côté des dépassements des limites normales de la durée du travail via les heures supplémentaires, aux conditions énumérées précédemment, il existe différents systèmes et différentes situations particulières permettant de déplacer, d'augmenter les limites normales de la durée du travail, permettant à l'employeur de faire travailler de manière « normale » au-delà de 9 heures par jour et de 40 heures par semaine, sans sursalaire, du moment que la durée du travail maximale de 38h par semaine est respectée en moyenne. Ces systèmes permettant de déplacer les limites normales de la durée du travail, qui sont dans la plupart des cas soumises à un accord avec les syndicats, et donc à un veto syndical, sont au nombre de trois : « nouveaux régimes de travail » (qui permettent des journées jusqu'à 12h et des semaines jusqu'à 84h), horaires flexibles (ou « petite flexibilité », qui permettent des semaines jusqu'à 45h), et « plus minus conto » (qui permettent des journées jusqu'à 10h et des semaines jusqu'à 48h). Quant aux situations particulières qui permettent de déplacer les limites normales de la durée du travail, moyennant adaptation du règlement de travail, il s'agit notamment des cas suivants : longs déplacements (qui permettent des journées jusqu'à 10h), travail en équipes successives (qui permettent des journées jusqu'à 11h et des semaines jusqu'à 50h), travail en feu continu (qui permettent des journées jusqu'à 12h et des semaines jusqu'à 50h/56h), autorisation par arrêté royal (qui permettent des journées jusqu'à 11h et des semaines jusqu'à 50h).

Plus d'informations sur les limites normales de la durée du travail et le régime des heures supplémentaires sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=29448>

## A - Mesures qui seraient mises en place de manière automatique (= dans toutes les entreprises)

---

### 1) Annualisation de la période de référence en cas de mise en place du système des « horaires flexibles » (« petite flexibilité »)

#### Qu'en est-il aujourd'hui ?

La « limite normale de la durée du travail » est fixée à 40h par semaine. Dans certains secteurs et certaines entreprises, des limites inférieures ont en outre été fixées par CCT. Par ailleurs, la durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser 38h en moyenne sur un an (en principe, car cette norme est déjà écornée par l'actuel « crédit non récupérable » annuel de 91h). Il n'est donc pas possible de travailler plus de 40h par semaine, sauf dans le cadre d'heures supplémentaires (qui sont actuellement très encadrées : motifs, autorisations, sursalaire ; cf. supra).

Plusieurs systèmes ou situations spécifiques permettent cependant de faire exception à ce principe et de modifier cette « limite normale de la durée du travail » de 40h par semaine (c'est-à-dire faire travailler au-delà de cette limite de manière « normale », sans qu'on soit en heures supplémentaires et sans sursalaire).

Un de ces systèmes est le système des « horaires flexibles » (système plus communément appelé « petite flexibilité ») : Ce système permet, par exemple en cas de volume d'activité variable sur l'année selon des cycles bien précis, ou des pics et des creux saisonniers récurrents et prévisibles, de faire fluctuer les horaires de travail et faisant varier à la hausse et à la baisse les « limites normales de la durée du travail » (avec un « horaire minimal » et un « horaire maximal »), **du moment que la durée conventionnelle du travail est respectée en moyenne sur une période de référence fixée (de maximum un an, mais cela peut être moins)**. Il y a cependant des limites à ces variations. Ainsi, la différence entre d'une part, l'horaire normal et l'horaire minimal et

d'autre part, l'horaire normal et l'horaire maximal, ne peut excéder 2h par jour et 5h par semaine (en plus ou en moins par rapport à l'horaire normal, donc). En outre, la durée du travail ne peut jamais dépasser 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Quant à la rémunération, elle est payée sous forme de moyenne : par exemple 38h de salaire les semaines de 43h, et 38h de salaire également les semaines de 33h. Enfin, précision importante : un régime d' « horaires flexibles » ne peut être mis en place de manière automatique, mais uniquement via CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail. **C'est dans cette CCT sectorielle, CCT d'entreprise ou règlement de travail que la période de référence doit être fixée.**

*Par exemple : Dans une carrière de pierres, où l'activité est fortement saisonnière (pics en juin-juillet, creux en janvier-février), la durée du travail conventionnelle est fixée à 38h, et la durée du travail hebdomadaire est fixée à 40h avec l'octroi de 12 jours de récupération par an pour respecter la durée du travail conventionnelle. Un régime de « petite flexibilité » est négocié avec les syndicats et mis en place via CCT, avec une période de référence d'un an. Il prévoit des fluctuations de la durée du travail hebdomadaire à la hausse de 5h en juillet-août, et à la baisse de 5h en janvier-février. Ainsi, les semaines de travail sont fixées à 35h en janvier-février, restent à 40h de mars à juin, sont fixées à 45h en juillet-août, et restent à 40h de septembre à décembre, avec un salaire inchangé chaque mois. Les 12 jours de repos compensatoire sont par ailleurs maintenus.*

L'avantage du système de « petite flexibilité » pour une entreprise est notamment de permettre de faire travailler jusqu'à 45h par semaine lors de périodes de forte activité sans qu'on soit dans des heures supplémentaires (donc, sans devoir payer de sursalaire ni respecter les autres formalités et conditions liées aux heures supplémentaires). Ainsi, dans l'exemple de la carrière de pierre, en juillet-août, on ne sera en heures supplémentaires (avec sursalaire de 50%) qu'à partir de la 46<sup>ème</sup> heure.

## Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Alors qu'actuellement, en cas de régime de « petite flexibilité », la période de référence (de maximum un an, mais cela peut être moins) est à fixer dans la CCT sectorielle, la CCT d'entreprise ou le règlement de travail qui institue le régime de « petite flexibilité », le projet de loi prévoit qu'en cas de « petite flexibilité » la période de référence serait à présent d'office d'un an (= une année civile ou une période de 12 mois consécutifs). Il ne serait plus possible de prévoir une période de référence plus courte dans le cadre de ce système de « petite flexibilité ». La procédure pour instituer un système de « petite flexibilité » ne serait cependant pas modifiée : cela devrait toujours se faire via CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail. Autrement dit, là où les syndicats ne pourront plus négocier une période de référence inférieure à un an en cas de mise en place d'un système de « petite flexibilité », ils pourront toujours se réserver le droit d'accepter ou de refuser la mise en place d'un système de « petite flexibilité » (en tout cas dans le cas d'un secteur ou d'une entreprise avec représentation syndicale).

Précision importante : en ce qui concerne les régimes de « petite flexibilité » qui sont aujourd'hui d'application dans une série de secteurs et d'entreprises, ainsi que ceux qui seraient introduits au plus tard le 31/12/2016, les éventuelles périodes de référence plus courtes resteraient d'application. L'annualisation généralisée de la période de référence ne concernerait donc que les régimes de « petite flexibilité » introduits ou modifiés à partir du 01/01/2017.

Que faut-il penser de cette annualisation généralisée du temps de travail en cas de « petite flexibilité » ? La généralisation de l'annualisation de la période de référence est en soi plutôt négative. Plus la période de référence est courte, plus rapidement les périodes de prestations importantes sont suivies de périodes de prestations plus courtes, ce qui permet aux travailleurs de rapidement souffler, de rapidement compenser des périodes où les journées et les semaines de travail ont été plus longues par des journées et des semaines de travail plus courtes. Cela est évidemment préférable pour la santé et pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Par exemple, si la période de référence est de 14 semaines (= un peu plus de 3 mois), 7 semaines de 43h seront immédiatement suivies de 7 semaines de 33h. Si la période de référence

est d'un an, on peut avoir 26 semaines (= 6 mois) consécutives de 43h, suivies ensuite de 26 semaines (=6 mois) plus courtes (à 33h), mais au bout de 6 mois seulement. Cela signifie 6 mois plein pot, avec des semaines de 43h, avec les éventuels effets négatifs sur la santé et la vie privée qu'engendrent de si longues périodes de travail avec une durée du travail importante.

Cette mesure, qui n'est donc certainement pas positive, est tout de même assez étrange, car elle retire de la flexibilité, de la souplesse aux interlocuteurs sociaux (syndicats et employeurs) pour négocier, au niveau d'un secteur ou d'une entreprise, une « petite flexibilité » où tout le monde s'y retrouve. A partir du moment où un des paramètres (la période de référence) n'est – théoriquement<sup>6</sup> – plus négociable, il y a davantage un risque de blocage ou d'échec de la négociation pour la mise en place de la « petite flexibilité », au détriment des entreprises en fait, car ce sont le plus souvent les employeurs qui sont au départ demandeurs d'entamer des discussions pour mettre en place une « petite flexibilité » au niveau d'un secteur ou d'une entreprise.

Au niveau des entreprises sans représentation syndicale, cette généralisation de la période de référence en cas de « petite flexibilité » ne changerait pas grand-chose, car en l'absence de représentation syndicale, l'employeur peut introduire la « petite flexibilité » à sa mode par simple modification du règlement de travail, sans négociation, et peut déjà prévoir sans grande difficulté une période de référence d'un an (= la durée de période de référence qui offre le plus de « souplesse » aux employeurs).

---

<sup>6</sup> Théoriquement, car on peut se demander ce qui empêcherait représentants syndicaux et employeur(s) de prévoir dans les faits une période de référence plus courte dans l'organisation des horaires telle que négociée dans la CCT.

## 2) Limite interne de 143 heures pour les heures supplémentaires

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

La « limite interne » est le nombre d'heures supplémentaires maximum qu'un employeur peut faire prester à un travailleur avant de les lui faire récupérer au plus tard à la fin de la période de référence (= en principe 1 trimestre). Une fois que cette limite interne a été atteinte, et tant que le nombre d'heures supplémentaires accumulées par le travailleur n'a pas diminué via l'octroi au travailleur de jours de repos compensatoires, l'employeur ne peut plus faire prester d'heures supplémentaires. Cette limite interne est aujourd'hui de 78 heures. La limite interne est cependant portée à 91 heures lorsque la « période de référence » a été portée à 1 an par CCT ou adaptation du règlement de travail. Et peut également être portée à 130 heures par CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail. Elle peut enfin être portée à 143 heures par CCT sectorielle.

### Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Le projet de loi prévoit de porter, dans toutes les entreprises et de manière automatique (= sans négociation), la « limite interne » à 143 heures (+ possibilité via CCT sectorielle d'augmenter la limite interne au-delà de 143h, sans maximum). Alors qu'aujourd'hui toute augmentation de la limite interne au-delà de 78 heures ne peut se faire que via CCT ou adaptation du règlement de travail jusqu'à 130 heures (c'est-à-dire, en tout cas dans les entreprises avec une représentation syndicale, uniquement via une négociation et un accord avec les syndicats), et uniquement via CCT sectorielle jusqu'à 143 heures (c'est-à-dire dans tous les cas via une négociation et un accord avec les syndicats). Autrement dit, tout travailleur pourrait être forcé d'accumuler jusqu'à 143 heures supplémentaires au cours de la période de référence avant de se voir octroyer des jours de repos compensatoires.

Par ailleurs, en cas de prestation d'heures supplémentaires issues de nouveau crédit non récupérable additionnel de 100 heures supplémentaires (cf. infra), 25 de ces 100 heures supplémentaires ne devraient pas être prises en compte pour le calcul de la limite interne. Ce qui revient, en cas de prestation d'heures supplémentaires issues du nouveau crédit non récupérable additionnel de 100 heures supplémentaires, à porter la limite interne jusqu'à 168 heures.

Pour rester en conformité avec la directive européenne sur le temps de travail, la durée du travail ne peut cependant pas dépasser 48 heures par semaine en moyenne sur une période de quatre mois.

Au final, là où aujourd'hui un employeur ne peut, dans la plupart des cas, faire prester plus de 78 heures supplémentaires avant d'accorder des repos compensatoires dans le trimestre, le projet de loi prévoit qu'un travailleur pourrait être forcé d'accumuler un nombre extrêmement considérable d'heures supplémentaires (143h) avant de se voir accorder un repos compensatoire. Concrètement, cela signifie que pendant plus de 2 mois, un travailleur pourrait devoir prester des semaines de 50h. Et si la période de référence<sup>7</sup> a été annualisée (= portée à un an), comme le permet la législation, via CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail, cela pourrait donner ceci : à partir du moment où 143 heures équivalent plus ou moins à 3,8 semaines de travail temps plein, cela signifie qu'un travailleur pourrait prester jusqu'à l'équivalent de presque 11 mois de travail en 10 mois. En d'autres termes, cela signifie également que pendant 44 semaines (= 10 mois), un travailleur pourrait prester en moyenne des semaines de plus ou moins 41,25 heures au lieu de 38 heures (même si au final des repos compensatoires lui seront toujours octroyés au bout de l'année). Avec tous les problèmes de santé et de conciliation vie privée – vie professionnelle qu'engendrent de telles semaines de travail d'une durée excessive pendant une si longue période.

---

<sup>7</sup> = La période au cours et à l'issue de laquelle le temps de travail maximal doit être respecté en moyenne, et à l'issue de laquelle toutes les heures supplémentaires prestées au cours de cette période de référence doivent avoir été récupérées afin de ne pas dépasser en moyenne le temps de travail maximal.

Par ailleurs, cette mesure d'augmentation généralisée de la limite interne à 143 heures met les syndicats hors-jeu, leur retire un pouvoir important, ne leur permet plus d'accepter ou de refuser l'augmentation de la limite interne au-delà de 78 heures comme c'est le cas aujourd'hui.

### 3) Crédit additionnel de 100 heures supplémentaires non récupérables

#### Qu'en est-il aujourd'hui ?

Toute heure supplémentaire prestée doit être dans la plupart des cas récupérée avant la fin de la période de référence (le trimestre dans la plupart des cas). La législation actuelle prévoit cependant un crédit annuel de 91 heures supplémentaires qui ne doivent pas nécessairement être récupérées (= le « crédit non récupérable »), mais d'une part uniquement pour des heures supplémentaires prestées au motif de surcroît extraordinaire de travail, ou au motif de nécessité imprévue. Et d'autre part uniquement si le travailleur en fait explicitement la demande. Ce « crédit non récupérable » peut également être porté à 130 heures par CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise. Il peut enfin être porté à 143 heures par CCT sectorielle.

Par ailleurs, un accord préalable de la délégation syndicale et du Contrôle des Lois Sociales est nécessaire dans la plupart des cas pour qu'un employeur puisse faire prester des heures supplémentaires. En ce qui concerne plus précisément les deux motifs qui autorisent le « crédit non récupérable » (surcroît extraordinaire de travail ou de nécessité imprévue) :

- En cas de surcroît temporaire de travail, un accord préalable de la délégation syndicale et du Contrôle des Lois Sociales sont requis en cas de surcroît temporaire de travail.
- En cas de nécessité imprévue, un accord préalable de la délégation syndicale est également requis (ou, si impossibilité d'un accord préalable, une information ultérieure à la délégation syndicale), ainsi qu'une information au Contrôle des Lois Sociales.



## Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Le projet de loi prévoit un nouveau « crédit annuel non récupérable » de 100 heures par année civile, en supplément du « crédit non récupérable » déjà existant (91h extensibles à 130h ou 143h)<sup>8</sup>. Même si le sursalaire de 50% continuera heureusement à constituer un frein pour certaines entreprises, **ce nouveau crédit non récupérable de 100 heures supplémentaires constitue une augmentation explicite et possible du temps de travail moyen de 38h à 40h par semaine** (ou une augmentation explicite et possible du temps de travail moyen de 39,9h à 41,91h par semaine si on tient compte du « crédit non récupérable » déjà existant de 91h). Ce crédit additionnel de 100 heures supplémentaires non récupérables ne peut cependant être « activé » qu'à l'initiative du travailleur et avec son accord constaté par écrit, qui ne peut être conclu que pour une durée de 6 mois renouvelables, et qui doit être expressément et préalablement conclu avant cette période de 6 mois. Par ailleurs, ces 100 heures supplémentaires non récupérables seraient quand même à prendre en compte pour le calcul de la nouvelle limite interne de 143 heures supplémentaires à ne pas dépasser (cf. supra), à l'exception des 25 premières heures.

Ce crédit non récupérable additionnel de 100 heures supplémentaires est critiquable à plus d'un titre :

1) En constituant une augmentation explicite et possible du temps de travail moyen de 2 heures par semaine, ces 100 heures supplémentaires ne vont pas dans le sens du partage du travail entre travailleurs à temps plein d'une part, et travailleurs à temps partiel et demandeurs d'emploi d'autre part. Au contraire, cela **risque d'augmenter le chômage**. Toutes ces heures supplémentaires qui seraient prestées en plus du temps de travail normal (car non récupérées) par une série de travailleurs à temps plein, ce sont des heures de travail à prester qui auraient pu être utilisées pour augmenter le temps de travail de travailleurs à temps partiel, ou pour

---

<sup>8</sup> Ces 100 nouvelles heures supplémentaires non récupérables, ainsi que les 91 heures supplémentaires non récupérables déjà existantes, pourraient cependant aussi être versées dans une éventuelle épargne-carrière, dont la création est prévue par le projet de loi (pour autant que cette épargne-carrière soit instaurée au niveau du secteur ou de l'entreprise, cf. infra) pour être récupérées plus tard au cours de la carrière professionnelle (en principe chez le même employeur).

engager des demandeurs d'emploi. De manière plus générale, cette augmentation du temps de travail va à contre-sens de l'histoire, à contre-sens de la réduction collective du temps de travail obtenue depuis plus d'un siècle par les syndicats (semaine de 38h max en 2002-2003, 4 semaines de congés payés en 1973, semaine de 5 jours en 1955, ...).

2) Ces 100 heures supplémentaires, non récupérables, ne seraient par ailleurs **pas limitées à un quelconque motif** (alors qu'actuellement la prestation d'heures supplémentaires est autorisée uniquement dans le cas de motifs bien particuliers ; et alors que la possibilité de ne pas récupérer ces heures supplémentaires via le recours au « crédit non récupérable actuel » est, elle, encore plus limitée, vu qu'elle n'est possible que dans le cas de deux de ces motifs en particulier : surcroît extraordinaire de travail, et nécessité imprévue).

3) **Aucun accord préalable de la délégation syndicale** ne serait nécessaire pour ces 100 heures supplémentaires non récupérables (seulement une information a posteriori au conseil d'entreprise, ou au CPPT et à la délégation syndicale à défaut de CE). Par rapport aux possibilités existantes d'heures supplémentaires qui sont le plus souvent soumises à un accord préalable de la délégation syndicale (voire du Contrôle des Lois Sociales), cela met la délégation syndicale hors-jeu. Cela enlève à la délégation syndicale la capacité de mettre son veto à la prestation d'heures supplémentaires ou à les conditionner, par exemple si l'employeur force les travailleurs à accepter des heures supplémentaires, si celles-ci sont excessives et mettent en danger la santé et la sécurité, si la délégation syndicale estime qu'il faut limiter les heures supplémentaires non récupérables dans une logique de partage du travail afin de favoriser l'emploi, ... Il est ainsi évident que les employeurs qui voudront avoir recours aux heures supplémentaires vont d'abord « puiser » dans ce nouveau crédit annuel de 100 heures non récupérables avant d'avoir recours aux possibilités existantes. D'une part, parce que ce nouveau système ne conditionne pas la possibilité de recours aux heures supplémentaires à un quelconque motif. Et d'autre part, parce que ce nouveau système permet d'échapper au contrôle syndical en la matière, de se passer de toute autorisation de la délégation syndicale et/ou du Contrôle des Lois Sociales, et permet dès lors de « négocier » les heures supplémentaires directement et individuellement avec chaque travailleur (qui risque dans les faits de ne pas se retrouver en position de force pour refuser à son employeur de prester des heures supplémentaires, ou pour refuser de se faire payer plutôt que de les récupérer ; même

si le projet de loi prévoit que ces 100 heures supplémentaires non récupérables ne pourront être prestées qu'à la demande du travailleur, et même si l'actuel projet de loi « bétonne » davantage cette notion de volontariat que les « notifications » transmises au mois d'avril au Groupe des dix par le Ministre Peeters).

4) Enfin, ce crédit annuel de 100 heures supplémentaires non récupérables viendrait donc s'ajouter au « crédit non récupérable » actuel (91h). Autrement dit, un employeur pourrait faire prester sur une année 191 heures supplémentaires non récupérées (100h + 91h). Au total, si on tient compte des deux « crédits non récupérables » (91h + 100h), à partir du moment où 191 heures équivalent plus ou moins à 5 semaines de travail temps plein, cela peut impliquer pour un travailleur de prester par exemple jusqu'à l'équivalent de plus de 11,2 mois de travail en 10 mois. Ou, autrement dit, de prester en moyenne pendant 43 semaines (=10 mois) des semaines de presque 42,5 heures au lieu de 38 heures. Avec tous les **problèmes de santé et de conciliation vie privée – vie professionnelle** qu'engendrent de telles semaines de travail d'une durée excessive pendant une si longue période.

#### **Augmentation de la durée réelle du travail via la « libéralisation » des heures supplémentaires : gare à l'exemple français !**

En France, depuis la réduction collective du temps de travail opérée de 1998 à 2002 par le gouvernement gauche plurielle dirigé par le Premier Ministre socialiste Lionel Jospin, un salarié temps plein travaille théoriquement en moyenne maximum 35 heures par semaine. Les 35 heures ont cependant été ensuite progressivement détricotées : Les possibilités pour les entreprises de ne pas faire récupérer les heures supplémentaires ont été sensiblement renforcées, augmentant dans les faits la durée du travail. D'autre part, les mesures de défiscalisation des heures supplémentaires (comprenant un volet de réduction des cotisations sociales patronales) ont fortement réduit le surcoût pour les entreprises de ces heures supplémentaires (surcoût qui peut avoir pour effet positif de décourager les entreprises de recourir aux heures supplémentaires). Ce, d'autant plus que le sursalaire en cas d'heures supplémentaires est déjà, en France, peu élevé comparé aux règles d'application en Belgique: 25 % pour les huit premières heures supplémentaires (de la 36<sup>ème</sup> heure à la 43<sup>ème</sup> heure) et 50% à partir de la 44<sup>ème</sup> heure, mais possibilité de descendre à un taux plancher de 10% en cas de convention collective ou d'accord d'entreprise, mais qui ne peut être inférieur à ce que prévoit le secteur.

Ce cocktail explosif de sursalaire réduit en cas d'heures supplémentaires, de crédit d'heures supplémentaires non obligatoirement récupérables et de défiscalisation des heures supplémentaires ont eu pour effet de augmenter la durée réelle du travail en France et de vider les 35 heures de leur substance : aujourd'hui, un salarié français temps

plein travaille en moyenne 40,7 heures par semaine<sup>9</sup>. La controversée « loi travail », que le gouvernement socialiste de Mr. Manuel Valls a fait adopter, va d'ailleurs un pas plus loin en la matière en permettant aux accords d'entreprise de déroger à la baisse aux accords sectoriels en matière de sursalaire pour les heures supplémentaires.

Augmenter la durée réelle du travail via la « libéralisation » des heures supplémentaires, c'est aussi la voie choisie par le gouvernement fédéral belge via les mesures d'augmentation du « crédit non récupérable » (les heures supplémentaires qui ne doivent pas nécessairement être récupérées), et de défiscalisation des heures supplémentaires dans l'horeca, même s'il n'est (pour le moment ?) pas à l'ordre du jour gouvernemental de toucher au sursalaire de 50% en cas d'heure supplémentaire. Si le différentiel entre la durée du travail hebdomadaire moyenne théorique et la durée du travail hebdomadaire moyenne réelle d'un travailleur temps plein n'en est pas au niveau de la France, il n'en reste pas moins que d'après le Rapport 2015 du Conseil supérieur de l'emploi, un travailleur belge temps plein preste en moyenne 39,2 heures par semaine, soit 1,4 h de plus que la durée conventionnelle moyenne de 37,8 h. En cause ? Notamment le « crédit non récupérable », que le gouvernement Michel veut sensiblement augmenter et assouplir via un nouveau crédit additionnel de 100 h par an, mais qui ne date pas d'aujourd'hui (le gouvernement Di Rupo avait ainsi augmenté le crédit existant de 65h à 91h par an).

### **Heures supplémentaires et écart salarial hommes-femmes : un lien de cause à effet !**

En Belgique, une femme qui travaille gagne en moyenne, par an, 21% de moins qu'un homme qui travaille (Année 2013; source : Rapport 2016 sur l'écart salarial établi par l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes<sup>10</sup>). Ce chiffre connaît quelques variations à la hausse ou à la baisse d'année en année, mais reste malheureusement relativement stable.

Cet écart salarial hommes-femmes peut en grande partie s'expliquer par des facteurs clairement identifiés.

En effet, les femmes sont plus fréquemment occupées dans des professions moins bien rémunérées, à des fonctions de niveau inférieur et/ou moins bien valorisées que les fonctions **majoritairement** occupées par des hommes, dans des secteurs moins générateurs de profits et dans des conditions contractuelles plus précaires.

En outre, le travail à temps partiel, qui touche davantage les femmes, a un impact évident sur leurs revenus (moins d'heures de travail sur une base annuelle = moins de salaire).

Enfin, une femme preste en moyenne moins d'heures supplémentaires qu'un homme. Or, les heures supplémentaires augmentent la rémunération annuelle globale, d'une part du fait du sursalaire de 50%; et d'autre part du fait de la

<sup>9</sup> Données Eurostat, citées dans Le Monde (18/09/2014).

<sup>10</sup> Cité dans l'Echo du 29/06/2016.

possibilité de paiement intégral de ces heures supplémentaires, sans récupération, via le « crédit non récupérable », ce qui accroît le nombre total d'heures travaillées sur l'année (+ d'heures de travail = + de salaire). **Le projet de loi « Peeters », en facilitant pour les employeurs les possibilités de faire prestre des heures supplémentaires et de ne pas les faire récupérer (augmentation de la limite interne, « crédit non récupérable » additionnel de 100h supplémentaires par an), est donc de nature à renforcer et à creuser l'écart salarial entre hommes et femmes.**

## 4) Heures de formation obligatoires en dehors du temps de travail normal et sans sursalaire

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

Les heures de formation suivies dans le cadre de son travail, dans une perspective professionnelle, et à la demande de l'employeur, sont considérées comme du temps de travail. A ce titre, sauf si le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise et/ou le contrat de travail prévoient des dispositions spécifiques en la matière, un employeur ne peut contraindre un travailleur à suivre une formation en dehors de son horaire de travail (par exemple le soir ou le weekend dans le cas d'un travailleur avec un horaire de journée et de semaine; ou en journée la semaine dans le cas d'un travailleur en régime de nuit ou de weekend). Et si une formation doit être suivie par un travailleur en dehors de son temps de travail et au-delà des limites normales de la durée de travail, ce temps de formation devra être considéré comme heures supplémentaires, et à ce titre rémunéré à 150%.

### Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Le projet de loi fixe des obligations pour les employeurs en matière de formation des travailleurs, remplaçant les obligations actuelles (obligation de consacrer 1,9% de la masse salariale aux efforts de formation, dont 0,05% pour les groupes à risques) par un nouvel objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an, à partir du 01/01/2017. Cette mesure ne s'appliquerait cependant pas aux entreprises de moins de 10 travailleurs en équivalent temps plein.

Ce nouvel objectif pourrait se concrétiser de deux façons :

- Soit par une CCT sectorielle prévoyant d'atteindre en moyenne 5 jours de formation par an par équivalent temps plein.
- Soit par un compte formation individuel pour chaque travailleur, à activer au niveau de l'entreprise, et octroyant à chaque travailleur un certain nombre de jours de formation (2 jours minimum) de sorte que l'entreprise octroie 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

A défaut (si le secteur ne conclut aucune CCT sectorielle, et si l'entreprise n'active pas le compte formation individuel prévoyant les 5 jours de formation en moyenne), le travailleur peut prétendre à un droit individuel de deux jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein. Ces deux jours de formation peuvent avoir lieu soit pendant le temps de travail normal, soit en dehors de celui-ci (le projet de loi ne précise par ailleurs pas clairement si c'est l'employeur ou le travailleur qui choisit si les deux jours de formation auront lieu pendant ou en dehors du temps de travail normal<sup>11</sup>). Si ces deux jours de formation ont lieu en dehors du temps de travail normal, ils doivent être rémunérés, mais de manière normale, à 100%, et non à 150% comme le sont en principe les heures supplémentaires (c'est-à-dire les heures prestées au-delà des limites normales de la durée du travail).

Si cette éventualité de suivre deux jours de formation en dehors du temps de travail normal, rémunérés mais sans sursalaire, peut presque paraître anecdotique ou marginale, elle implique pourtant deux éléments fondamentaux, deux remises en cause de principes essentiels :

- 1) A partir du moment où le temps de formation dans le cadre de son travail doit être considéré comme du temps de travail, et à partir du moment où le temps de formation a lieu au-delà des limites normales de la durée du travail, l'intégralité des règles en matière d'heures supplémentaires devraient s'appliquer, y compris le sursalaire à 50%. Rien ne justifie donc que ces deux jours de formation en dehors du temps de travail normal soient dans tous les cas

---

<sup>11</sup> « La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son temps ordinaire de travail, soit en dehors de son temps ordinaire de travail. Lorsqu'elle est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel. » (Projet de loi, art. 15).

rémunérés à 100%, et non à 150%. Il s'agit d'une atteinte au principe du sursalaire de 50% en cas de prestation d'heures supplémentaires.

- 2) Si le projet de loi ne précise pas qui de l'employeur ou du travailleur choisirait si ces deux jours de formation auraient lieu pendant ou en dehors du temps de travail normal, il est à craindre que dans les faits, ce soit régulièrement l'employeur qui fasse ce choix. Cette mesure va donc quelque part dans le sens de consacrer le principe selon lequel l'employeur peut disposer du temps privé du travailleur, qu'il peut imposer des activités professionnelles en dehors du temps de travail normal, y compris le soir et le weekend dans le cas d'un travailleur avec un horaire de journée et de semaine (ou en journée la semaine dans le cas d'un travailleur en régime de nuit ou de weekend). Il s'agit d'une intrusion inacceptable dans le temps privé du travailleur, qui « désacralise » celui-ci et crée un précédent.

## 5) Suppression de l'obligation de faire figurer tous les horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail + suppression de l'obligation de faire figurer les horaires de travail dans le contrat de travail en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel avec horaire variable

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

Parmi les travailleurs à temps partiel, la loi distingue les travailleurs avec « horaire fixe » et les travailleurs avec « horaire variable » :

- On parle d'« **horaire fixe** » lorsque les horaires sont prédéterminés dans le contrat de travail : pour chaque journée de travail est donc fixé le nombre d'heures qui seront prestées, ainsi que l'heure de début et l'heure de fin de la journée de travail (p.ex., lorsque le contrat de travail prévoit que l'horaire du lundi est toujours 9h-12h et 14h-16h, etc.).
- On parle par contre d'« **horaire variable** » lorsque l'employeur peut d'une part modifier le nombre d'heures à prester d'une journée à une autre (si c'est dans le cadre d'un nombre

d'heures de travail qui ne varie pas d'une semaine à une autre : on parle alors d'horaire variable organisé dans le cadre d'un régime de travail fixe), voire d'une semaine à une autre (dans le cadre d'un nombre d'heures de travail qui varie non seulement d'une journée à une autre, mais aussi d'une semaine à une autre : on parle alors d'horaire variable organisé dans le cadre d'un régime de travail flexible, ou variable); et d'autre part modifier l'heure de début et de fin de la journée de travail. L'employeur doit cependant respecter en moyenne sur la période de référence (en principe un trimestre) la durée hebdomadaire du travail convenue (p.ex. 24h/semaine en moyenne).

Pour l'ensemble des travailleurs à temps partiel (qu'il s'agisse de travailleurs à temps partiel avec horaire fixe ou de travailleurs à temps partiel avec horaire variable), le règlement de travail doit mentionner tous les horaires de travail (commencement et fin de la journée de travail, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail), séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.

Par ailleurs, le contrat de travail de chaque travailleur à temps partiel doit mentionner le régime de travail à temps partiel (c'est-à-dire la durée hebdomadaire de travail), ainsi que l'horaire convenu ou les horaires convenus (c'est-à-dire les jours et heures où il est travaillé).

Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

**Cette obligation de mentionner dans le règlement de travail tous les horaires de travail séparément pour chaque régime de travail à temps partiel serait supprimée.** Elle serait remplacée par les dispositions suivantes, différentes selon qu'il s'agit de travailleurs à temps partiel avec horaire fixe ou avec horaire variable :

- 1) En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel avec horaire fixe, l'horaire ne devrait plus être précisé que dans le contrat de travail.



2) En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel avec horaire variable, le règlement de travail devrait seulement mentionner les quatre éléments suivants (en lieu et place de tous les horaires de travail) :

- La plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être prévues (autrement dit, le moment où la journée de travail peut commencer au plus tôt et se terminer au plus tard) ;
- Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations peuvent être prévues ;
- La durée du travail journalière minimale et maximale (lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale devrait en outre être mentionnée) ;
- La manière (qui doit être fiable, appropriée, accessible) et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel seront informés de leur horaire de travail (le délai d'avertissement – écrit – de 5 jours ouvrables minimum à l'avance serait maintenu, et pourrait être modifié par CCT sectorielle, sans toutefois pouvoir être inférieur au délai d'un jour ouvrable ; ce délai minimal d'un jour serait une nouveauté et une amélioration par rapport à la législation actuelle qui prévoit uniquement que le délai de 5 jours peut être modifié par CCT sectorielle, mais sans fixer de minimum absolu).

Quant au contrat de travail de ces travailleurs à temps partiel avec horaire variable, il devrait toujours mentionner le régime de travail à temps partiel (c'est-à-dire la durée hebdomadaire de travail, fixe dans le cas d'un horaire variable organisé dans le cadre d'un régime de travail fixe, ou en moyenne dans le cas d'un horaire variable organisé dans le cadre d'un régime de travail flexible, ou variable), mais plus l'horaire de travail (c'est-à-dire tous les horaires variables possibles). A la place, le contrat de travail devrait simplement renvoyer aux quatre éléments mentionnés plus haut devant à présent être repris dans le règlement de travail (cf. supra).

Ce qu'on peut d'abord déplorer, c'est le fait que les horaires de travail de tous les travailleurs à temps partiel (qu'il s'agisse des horaires fixes ou des horaires variables) ne devraient plus figurer au règlement de travail. Cela implique donc que ceux-ci ne seront plus négociés au Conseil d'entreprise (seul compétent pour établir ou modifier le règlement de travail), lorsque

du moins l'entreprise compte au moins 100 travailleurs et dispose à ce titre d'un Conseil d'entreprise<sup>12</sup>.

Dans le cas des travailleurs à temps partiel avec horaire fixe (dont les horaires devraient toujours figurer au contrat de travail), on passerait donc d'une négociation collective via le Conseil d'entreprise, à une négociation individuelle (où le travailleur se retrouve seul pour négocier ses horaires avec son employeur au moment de la conclusion de son contrat de travail). Alors que la négociation collective au sein du Conseil d'entreprise, via les représentants syndicaux, est beaucoup plus équilibrée, permet réellement aux travailleurs d'avoir leur mot à dire par rapport à l'employeur). Autrement dit, les travailleurs à temps partiel avec horaire fixe auront beaucoup moins à dire sur leur horaire, et c'est davantage l'employeur qui décidera seul.

Dans le cas des travailleurs à temps partiel avec horaire variable, c'est encore pire, vu que leurs horaires de travail ne devraient plus figurer ni dans le règlement de travail, ni dans leur contrat de travail. On passerait donc d'une négociation collective de leurs horaires de travail via le Conseil d'entreprise à rien du tout, à des horaires qui ne sont précisés nulle part. Même si le délai de 5 jours minimum pour prévenir de son horaire le travailleur à temps partiel avec horaire variable serait maintenu, les travailleurs à temps partiel avec horaire variable pourraient donc se voir imposer des horaires de travail extrêmement volatiles d'un jour à l'autre, du moment qu'ils s'inscrivent dans le cadre assez général (cf. supra) qui devrait figurer au règlement de travail (mais que les représentants syndicaux pourraient néanmoins négocier au Conseil d'entreprise, et tenter de le délimiter et préciser au maximum).

Cette mesure, qui diminuerait l'encadrement des horaires des travailleurs à temps partiel avec horaire variable et impliquerait des horaires encore plus variables et plus volatiles, rendrait plus difficile la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée pour ces travailleurs, déjà compliquée aujourd'hui. En effet, comment s'organiser de manière structurelle pour aller chercher les enfants à l'école, trouver une solution pour garder le bébé, ... si les horaires de travail varient du tout au tout ? Par ailleurs, avec la variabilité des horaires de travail d'une semaine à une autre et d'un jour à un autre, qui serait sans doute accrue, il serait encore plus

---

<sup>12</sup> En l'absence de Conseil d'entreprise, la délégation syndicale dispose cependant d'un certain pouvoir de veto en matière d'établissement et de modification du règlement de travail.

compliqué pour un travailleur à temps partiel avec horaire variable de s'inscrire dans un hobby fixe (par exemple, cours de trompette tous les mardis de 18h à 20h, ou match de volley tous les samedis de 9h à 11h). A moins de quand même s'engager dans une activité (sportive, culturelle, ...), mais de faire faux bon 3 fois sur 4 ? Au final, l'objectif est-il que les travailleurs à temps partiel avec horaire variable n'aient plus aucune vie sociale ou familiale ?

Par ailleurs il faut souligner qu'il est déjà aujourd'hui difficile pour un travailleur à temps partiel avec horaire variable de combiner son temps partiel avec un autre job à temps partiel, puisque les horaires de l'occupation à temps partiel déjà existante ne sont connus le plus souvent que 5 jours à l'avance, difficulté qui serait sans doute accrue avec la plus grande variabilité qu'implique dans les faits le projet de loi. Le travail à temps partiel avec horaire variable condamne donc les travailleurs concernés au travail à temps partiel, et les confine dans des revenus modestes, dans la précarité, et ce d'autant plus que le gouvernement a réduit l'AGR (Allocation de Garantie de Revenu ; = complément chômage pour les travailleurs à temps partiel), et prévoit de la réduire encore davantage dans certains cas (réduction de 50% après 2 ans).

**Notons enfin que le travail à temps partiel concerne majoritairement des femmes. Ce type de mesure (suppression de l'obligation de faire figurer tous les horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail + suppression de l'obligation de faire figurer les horaires de travail en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel avec horaire variable), qui davantage encore précarise et interdit toute vie privée aux travailleurs à temps partiel, n'est donc pas neutre en matière de genre : elle est de nature à toucher davantage les femmes. Gouvernement de machos ?**

B - Mesures qui seraient mises en place uniquement moyennant un accord sectoriel (= uniquement dans les secteurs où une CCT sectorielle serait conclue)

---

## 1) Crédit additionnel de 360 heures supplémentaires non récupérables

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Si le travailleur en fait la demande explicite, et uniquement pour les motifs de surcroît temporaire de travail et de nécessité imprévue (avec les autorisations préalables de la délégation syndicale voire du Contrôle des Lois sociales qui vont avec), il est possible pour le travailleur de ne pas récupérer un certain nombre d'heures supplémentaires et de se les faire uniquement payer, avec un maximum de 91 heures par an (c'est le « crédit non récupérable » : cf. supra). Ce « crédit non récupérable » peut être porté jusqu'à 130h via CCT (sectorielle ou d'entreprise), ou adaptation du règlement de travail en l'absence de délégation syndicale, et jusqu'à 143h uniquement via CCT sectorielle.

Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Le projet de loi prévoit pour toutes les entreprises et de manière automatique un « crédit non récupérable » additionnel (en plus du crédit existant de 91h/130h/143h) de max 100 heures par an, et avec des conditions plus souples (à la demande du travailleur et avec son accord constaté par écrit ; pas de condition de motif ; pas d'autorisation préalable de la DS, mais simple information a posteriori au CE ou au CPPT/à la DS ; cf. supra).

En outre, il est également prévu la possibilité d'augmenter ce « crédit non récupérable » additionnel jusqu'à 360 heures par an via CCT sectorielle.

Au total, additionné au « crédit non récupérable » existant de 91h/130h/143h, dans le cas d'un secteur qui, dans le cadre de ce crédit existant, aurait déjà souscrit à la formule maximale de 143h, et qui par ailleurs souscrirait au nouveau crédit additionnel maximal de 360h, cela reviendrait à porter, sur 46 semaines ou 10,5 mois (en ne considérant en effet ni le mois de vacances annuelles obligatoires ni les 10 jours fériés légaux), et sans récupération donc, le temps de travail hebdomadaire moyen réel (certes avec sursalaire de 50% pour les heures supplémentaires) à... 48,93h, au lieu de 38h (qui serait en réalité limité à 48h, car il n'est pas possible de dépasser la limite maximale (48h/semaine) instaurée au niveau européen par la directive Temps de travail en matière de temps de travail moyen) ! Avec tout ce que cela implique négativement en terme de santé, de sécurité, de conciliation vie privée – vie professionnelle, de non partage du travail entre travailleurs et demandeurs d'emploi.

## 2) Extension du « plus minus conto »

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

Le « plus minus conto » est un système d'organisation du temps de travail propre à l'industrie automobile.

Il prévoit que le temps de travail hebdomadaire puisse être respecté en moyenne sur une période de référence plus longue, pouvant aller jusqu'à 6 ans (par dérogation aux règles normales, qui fixent cette période de référence maximale à un an). Ce système prévoit également de manière normale (= sans sursalaire, conditions, ni procédures particulières) des journées de travail jusqu'à 10h/jour et des semaines de travail jusqu'à 48h/semaine.

Concrètement, cela signifie donc que dans une entreprise de l'industrie automobile au sein de laquelle existe le système « plus minus conto », un travailleur peut prester des journées jusqu'à 10h et des semaines jusqu'à 48h pendant de longues périodes, du moment que, au bout de la période de référence (qui peut être de 6 ans maximum), la durée moyenne du travail ait été

respectée et n'ait pas été dépassée, soit en recevant des jours de repos compensatoire, soit en travaillant moins lors de périodes plus calmes.

Actuellement, la loi réserve la possibilité du système « plus minus conto » aux seules entreprises qui ont comme activité la construction et l'assemblage de véhicules automobiles et la fabrication de parties et accessoires pour les voitures, qui relèvent de la CP 111 (Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique), et qui par ailleurs répondent à une série de caractéristiques particulières<sup>13</sup>. En outre, précision essentielle, pour que le système « plus minus conto » soit instauré dans une de ces entreprises, il faut d'abord qu'une CCT sectorielle l'autorisant soit conclue. Et qu'ensuite une CCT soit conclue au niveau de l'entreprise.

Le système du « plus minus conto », outre le fait qu'il est limité à un secteur en particulier et à des circonstances particulières, est donc soumis dans tous les cas à un accord avec les syndicats.

## Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Le projet de loi prévoit d'élargir à tous les secteurs la possibilité d'instaurer le système du « plus minus conto », avec par ailleurs des conditions élargies<sup>14</sup>. La procédure (CCT sectorielle + CCT d'entreprise) serait, elle, inchangée.

Même si en la matière, le verrou de la concertation sociale reste maintenu (l'instauration d'un « plus minus conto » devrait toujours se faire uniquement via CCT sectorielle + CCT d'entreprise), il n'empêche qu'il s'agit d'étendre des possibilités de flexibilité horaire prévoyant de manière

---

<sup>13</sup> Appartenir à un secteur soumis à la concurrence internationale ; être soumis à un cycle de production qui s'étend sur plusieurs années dans lequel 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 confronté à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel nouvellement développé et être confronté à des motifs économiques précis qui rendent impossible le respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans les périodes de références de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

<sup>14</sup> Les conditions énumérées à la note de bas de page précédente seraient adaptées de telle sorte que le « plus minus conto » ne serait plus réservé aux seules activités industrielles, mais serait élargi aux activités de service.

assez systématique, lors de certaines périodes (parfois assez longues), des semaines jusqu'à 48 heures et des journées jusqu'à 10h. Ce qui va dans le sens de « normaliser » la semaine de travail de 48h, bien que de nombreuses études montrent qu'au-delà de 40h de travail par semaine, les problèmes de santé (physique et psychique) vont crescendo. Alors que ce système restait confiné au cas très particulier de l'industrie automobile, et se justifiait par les cycles de production très spécifiques de ce secteur, le projet du ministre Peeters considère que tous les secteurs (qu'ils soient industriels ou de services), pour améliorer leur compétitivité ou leurs performances, pourraient pouvoir souscrire au « plus minus conto ». Il se peut par ailleurs que dans certains secteurs, les syndicats négocient dans une position déséquilibrée et défavorable (en cas de faible rapport de force, de contexte de forte concurrence étrangère, ...), et soient quelque peu contraints d'accepter le « plus minus conto ».

### 3) CDI intérimaire

#### Qu'en est-il aujourd'hui ?

Le travail intérimaire est une exception aux règles en matière de contrats de travail « classiques » (CDI, CDD, contrat de remplacement, contrat pour un travail nettement défini). Ces règles en matière de contrats de travail « classiques » limitent davantage le nombre de contrats successifs et offrent au travailleur davantage de sécurité d'emploi que le travail intérimaire.

Pour garantir que le travail intérimaire reste confiné à des situations exceptionnelles et ne devienne pas la règle, celui-ci doit actuellement répondre à des conditions bien précises :

- Il doit d'abord être temporaire (pas question d'engager des intérimaires de manière structurelle ou dans le cas de situations qui sont entretemps devenues permanentes).
- Il est ensuite limité à 4 motifs bien précis (surcroît temporaire de travail, remplacement temporaire d'un travailleur, travail exceptionnel, insertion dans l'entreprise).
- Dans certains cas il faut un accord préalable de la délégation syndicale.
- Hormis la prime syndicale et la prime de fin d'année (qui connaissent un régime propre au niveau du secteur du travail intérimaire), le travailleur intérimaire est censé avoir droit aux mêmes conditions de travail et de rémunération que s'il était occupé par l'entreprise utilisatrice au même poste que celui auquel il effectue sa mission (ce, pour des raisons d'équité – « A

travail égal, salaire égal » – ; mais aussi pour éviter tout « dumping salarial », c'est à dire éviter que le mauvais emploi – le travail intérimaire précaire – ne remplace le bon emploi s'il était moins bien rémunéré pour le même travail et coûtait donc moins cher à l'entreprise utilisatrice, et éviter que le travailleur intérimaire n'exerce une « pression » sur les conditions salariales des travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice au cas où son salaire serait inférieur au salaire des travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice).

- Dans certains cas une durée maximale est prévue ou à convenir avec la délégation syndicale de l'entreprise utilisatrice.

Il faut par ailleurs préciser que l'employeur du travailleur intérimaire est l'agence d'intérim, et que le travailleur intérimaire est placé le temps de sa mission dans une « entreprise utilisatrice », au sein de laquelle il travaille.

Si le travail intérimaire a été initialement créé (et accepté par les organisations syndicales) pour répondre à des besoins légitimes de flexibilité de la part des employeurs dans ces cas très précis (p.ex. un employeur qui a besoin dans la matinée d'un travailleur pour remplacer pendant deux jours un autre travailleur malade ; ou un employeur qui a besoin la semaine suivante de deux travailleurs pendant la durée de la semaine pour faire face à un surcroît de travail imprévu), il n'en reste pas moins que dans les faits, le travail intérimaire est une situation très inconfortable pour le travailleur concerné :

- Peu de sécurité d'emploi (le travailleur intérimaire est engagé par l'agence intérim le temps de sa mission avec des contrats de travail de courte durée le plus souvent à la semaine voire à la journée).

- Pas de réels collègues (on travaille lors de sa mission avec des travailleurs qui ne sont pas réellement ses collègues, et on ne voit pas vraiment ses collègues, c'est à dire les intérimaires employés par la même agence d'intérim mais qui travaillent dans d'autres entreprises utilisatrices).

- Pas vraiment de représentation syndicale (même si dans certaines entreprises utilisatrices, la délégation syndicale de l'entreprise veille également à défendre les intérimaires le temps de leur mission, bien qu'ils ne fassent pas partie en tant que tels de l'entreprise).

- De nombreux abus et difficultés à faire respecter ses droits en matière de rémunération, etc.



L'idéal est donc que des travailleurs ne soient pas réduits à faire de l'intérim pendant trop longtemps, que l'intérim soit plutôt une occupation passagère entre deux vrais jobs.

## Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Le projet de loi prévoit la création du CDI intérimaire (contrat intérimaire à durée indéterminée), c'est-à-dire la possibilité pour une entreprise de travail intérimaire de conclure un CDI avec un travailleur intérimaire en vue d'effectuer des missions d'intérim auprès d'un ou plusieurs utilisateurs, pour autant qu'un accord intervienne au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322) sur une série d'aspects (l'instauration du CDI intérimaire serait donc conditionnée à un accord avec les syndicats en CP 322 !). Les modalités du CDI intérimaire seraient les suivantes :

- Un modèle de ce contrat devrait être établi par CCT conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire.
- Ce CDI intérimaire serait soumis aux règles régissant les CDI telles qu'instituées par la législation, par exemple en matière de préavis. Une CCT rendue obligatoire par le Roi pourrait cependant, « pour les intérimaires, fixer des dérogations aux règles générales régissant la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.
- Les « périodes d'intermission » (périodes d'interruption entre deux missions d'intérim) seraient assimilées à des périodes d'activité pour la détermination des droits en matière de vacances annuelles, pour le calcul de l'ancienneté, et pour l'application des dispositions et des conventions qui tiennent compte de l'ancienneté dans l'entreprise.
- Pendant les « périodes d'intermission », l'intérimaire en CDI aurait 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. Ce salaire horaire minimum garanti devrait être fixé par CCT conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire. Pas de possibilité de mettre le travailleur intérimaire en chômage économique.
- La Commission paritaire pour le travail intérimaire fixerait par CCT la manière dont le travailleur intérimaire est informé de chaque nouvelle mission qui se présente à la fin d'une période d'intermission.

- Comme pour l'intérim existant actuellement, le CDI intérimaire serait uniquement possible pour effectuer un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la loi du 24/07/1987 (donc limité à un certain nombre de motifs, pour des missions temporaires, dans certains cas avec accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise utilisatrice).

=> Cette possibilité de conclure un CDI intérimaire ne pourrait donc être activée que si la Commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322) fixe par CCT le modèle du contrat de travail, le salaire horaire minimum garanti, et la manière dont le travailleur intérimaire est prévenu de ses nouvelles missions. En ce sens, l'instauration du CDI intérimaire est bel et bien conditionnée à un accord entre syndicats et employeurs au sein de la CP 322, entre syndicats et employeurs du secteur, et ne serait donc pas nécessairement ni automatiquement instauré.

Ce CDI intérimaire impliquerait dans les faits la possibilité pour les agences d'intérim d'engager de manière permanente leurs « bons éléments » en CDI (plutôt qu'en contrats temporaires successifs ou interrompus lorsqu'ils effectuent une mission), et de les placer successivement dans des entreprises utilisatrices pour des missions particulières et temporaires.

La proposition de possibilité de création du CDI intérimaire, qui reste soumise à un accord entre syndicats et employeurs, peut d'un côté sembler a priori être de nature à offrir davantage de sécurité d'emploi et de revenu à une série de travailleurs intérimaires. D'un autre côté, le CDI intérimaire pose quand même nombreuses questions et interpelle à plusieurs niveaux :

- Possibilités d'action collective : le travailleur intérimaire en CDI resterait un travailleur isolé au point de vue syndical. Difficile en effet pour la délégation syndicale de l'entreprise utilisatrice de défendre ses intérêts sur le long terme, lorsque le travailleur intérimaire n'y travaille que de manière temporaire ou épisodique. Difficile aussi de construire une action syndicale des intérimaires en CDI au sein de l'agence d'intérim, dans la mesure où ces travailleurs sont dispersés au sein de différentes entreprises sans nécessairement se côtoyer ni partager les mêmes conditions de travail, préoccupations, etc. Le risque est donc grand, via le CDI intérimaire, de voir se développer ou pérenniser une catégorie de travailleurs en dehors de toute action syndicale.

- Collectif de travail vs. isolement : l'intérimaire en CDI n'est pas vraiment collègue des travailleurs qu'il côtoie dans les entreprises utilisatrices lors de ses missions, et il ne côtoie pas ses collègues CDI intérimaires employés par la même agence d'intérim mais dispersés au sein

d'autres entreprises utilisatrices. Un CDI intérimaire est donc condamné à rester de manière permanente un travailleur isolé. Avec le risque de se faire plus facilement « exploiter » par son employeur. Par ailleurs, on sait aussi, à l'heure où le stress et le burnout sont devenus le problème n°1 dans de nombreuses entreprises, et alors que certains suicides professionnels ont fait la une de l'actualité, que le risque de souffrance au travail augmente fortement en cas d'isolement professionnel.

- Egalité salariale vs. dumping salarial : même si le risque de dumping salarial semble être écarté (le projet de loi précise que le CDI intérimaire pourrait être utilisé uniquement pour effectuer un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la loi du 24/07/1987, qui prévoit l'égalité de rémunération – pour la même fonction –, au cours d'une mission, entre travailleurs intérimaires et travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice), on sait que dans les faits, cette égalité de traitement au niveau des conditions de travail et de rémunération est rarement totalement respectée, malgré la vigilance des délégations syndicales des entreprises utilisatrices en la matière. Le CDI intérimaire, s'il aurait d'aventure comme résultat de développer le travail intérimaire, pourrait donc avoir également comme résultat, dans les faits, d'augmenter le dumping salarial, le risque que le « mauvais emploi » moins bien rémunéré ne remplace le « bon emploi » vu la rémunération des intérimaires souvent de facto inférieure à la rémunération en vigueur dans l'entreprise utilisatrice.

- Eloignement domicile – lieu de travail, horaires de travail, conciliation vie privée – vie professionnelle : un intérimaire en CDI aurait, selon la mission à effectuer dans l'entreprise utilisatrice, des horaires et un lieu de travail différents et changeants. Comment combiner vie privée et vie professionnelle lorsque son lieu de travail (avec le temps de déplacement domicile – lieu de travail que cela implique) et les horaires de travail changent régulièrement ?

- Capacité à construire des projets de vie : réputés peu solvables du fait du caractère précaire et temporaire de leur occupation professionnelle, les intérimaires ont souvent du mal à obtenir un prêt (pour l'achat d'une voiture, d'une maison, ...) ou encore à louer un logement. Les CDI intérimaires, avec l'étiquette « intérimaire » qui leur reste collée au dos, et malgré le caractère plus sûr de leur occupation professionnelle, ne risquent-ils pas de continuer à être confrontés à ces difficultés ? C'est en tout cas ce que l'on constate en France, où le CDI intérimaire a été instauré.

Il appartiendra au final aux organisations syndicales représentés eu sein de la CP 322 de déterminer si elles souhaitent s'engager dans l'instauration du CDI intérimaire, tenant compte à la fois des éléments positifs et des éléments négatifs.

## 4) Augmentation de la limite interne pour les heures supplémentaires au-delà de 143 heures et sans maximum

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

La « limite interne » est le nombre d'heures supplémentaires maximum qu'un employeur peut faire prester à un travailleur avant de les lui faire récupérer au plus tard à la fin de la période de référence (= en principe 1 trimestre). Une fois que cette limite interne a été atteinte, et tant que le nombre d'heures supplémentaires accumulées par le travailleur n'a pas diminué via l'octroi au travailleur de jours de repos compensatoires, l'employeur ne peut plus faire prester d'heures supplémentaires. Cette limite interne est aujourd'hui de 78 heures. La limite interne est cependant portée à 91 heures lorsque la « période de référence » a été portée à 1 an par CCT sectorielle, CCT d'entreprise ou adaptation du règlement de travail. Et peut également être portée à 130 heures par CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail si l'entreprise ne dispose pas de délégation syndicale. Elle peut enfin être portée à 143 heures par CCT sectorielle.

### Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Outre le fait que le projet de loi prévoit de porter, dans toutes les entreprises et de manière automatique (= sans négociation), la « limite interne » à 143 heures, celui-ci prévoit également que les secteurs auraient la possibilité d'augmenter cette limite interne au-delà de 143 heures, sans limite, sans maximum, si ce n'est qu'il ne peut être travaillé plus de 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois, afin de garantir le respect de la directive européenne sur le temps de travail. Alors qu'aujourd'hui la possibilité que les secteurs ont d'augmenter la limite interne

par CCT sectorielle (au-delà de la limite interne interprofessionnelle actuelle de 78 heures) est précisément limitée à 143h.

Par ailleurs, les secteurs ont également la possibilité de porter de 25 à 60 le nombre d'heures supplémentaires prestées dans le cadre du nouveau crédit non récupérable de 100 heures supplémentaires et qui ne doivent pas être prises en compte pour le respect de la limite interne.

En cas d'augmentation de cette limite interne au-delà de 143 heures, un travailleur pourrait donc accumuler un nombre considérable d'heures supplémentaires au cours de la période de référence avant de se voir octroyer des jours de repos compensatoires. Avec tous les problèmes de santé et de conciliation vie privée – vie professionnelle qu'engendrent de telles semaines de travail d'une durée excessive pendant une si longue période.

C - Mesures qui seraient mises en place uniquement moyennant un accord sectoriel ou une procédure au niveau de l'entreprise (= uniquement dans les secteurs où une CCT sectorielle serait conclue, ou dans les entreprises où une CCT serait conclue ou le règlement de travail modifié)

---

## 1) Epargne carrière

Qu'en est-il aujourd'hui ?

La plupart des heures supplémentaires doivent en principe être récupérées avant la fin de la période de référence au cours de laquelle elle ont été prestées (c'est-à-dire avant la fin du trimestre, ou avant la fin de l'année si la période de référence a été portée à un an par CCT ou adaptation du règlement de travail)<sup>15</sup>. Par exception à ce principe, il est également prévu

---

<sup>15</sup> Seules les heures supplémentaires prestées au motif d'exécution dans l'entreprise de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, ou au motif d'exécution dans l'entreprise de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, ne doivent pas être récupérées (uniquement pour ces deux motifs !)

qu'en cas d'heures supplémentaires prestées au motif de surcroît temporaire de travail ou de nécessité imprévue, le travailleur puisse demander que certaines de ces heures supplémentaires (avec un maximum de 91h par an) ne soient pas récupérées mais uniquement payées (= le « crédit non récupérable », cf. supra). Autre exception : pour certains motifs<sup>16</sup>, il est possible de faire récupérer jusqu'à 65 heures supplémentaires après la fin de la période de référence, à condition que ces heures supplémentaires soient bel et bien récupérées plus tard, au maximum dans les 3 mois qui suivent la fin de la période de référence. En dehors de cette exception, la législation ne prévoit pas de possibilité de récupérer les heures supplémentaires qui doivent être récupérées au-delà de la fin de la période de référence.

Par ailleurs, dans de nombreux secteurs et de nombreuses entreprises, les syndicats ont négocié des CCT accordant aux travailleurs, en supplément des 20 jours de congés payés légaux, des jours de congés payés extra-légaux (jours de vacances supplémentaires, jours de congés liés à l'âge, congés d'ancienneté, ...). Ces CCT précisent les modalités d'application, notamment en matière de prise de ces congés.

## Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que peut-on en penser ?

Le projet de loi prévoit la mise en place d'un système d'« épargne-carrière ». Un système d'épargne-carrière est un système qui permet d'épargner des congés afin de les mettre dans un « pot » et de les prendre plus tard au cours de sa carrière (par exemple 10 ans plus tard, dans le cas des jours de congés extra-légaux, au lieu d'avant la fin de l'année ou de toute autre modalité prévue dans la CCT).

Alors que la mise en place directe par la loi d'un système d'épargne-carrière était prévue dès la première mouture de la « loi Peeters » (les « Notifications » du mois d'avril), le gouvernement a cependant accepté, à la demande des syndicats et des employeurs (exprimée dans un avis commun du CNT – Conseil National du Travail), qui souhaitent élaborer eux-mêmes un cadre

---

<sup>16</sup> En cas d'heures supplémentaires prestées au motif de surcroît temporaire de travail, au motif d'exécution pour le compte de tiers de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, ou au motif d'exécution pour le compte de tiers de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel (et uniquement pour ces trois motifs !).

en matière d'épargne-carrière, de laisser un délai de 6 mois<sup>17</sup> (éventuellement prolongeable de 6 nouveaux mois) au Conseil National du Travail (qui réunit des représentants des syndicats et des employeurs) pour conclure une CCT en la matière.

Si au bout de ces 6 mois + 6 mois, les syndicats et les employeurs n'arrivent pas à se mettre d'accord au sein du CNT sur un régime d'épargne-carrière et qu'aucune CCT en la matière n'y est conclue, alors le projet de loi prévoit de mettre directement en place le système suivant d'épargne-carrière : les secteurs, ou les entreprises<sup>18</sup>, auraient la possibilité d'instaurer, uniquement via CCT (pas de possibilité de le faire via une adaptation du règlement de travail), un régime d'« épargne-carrière », permettant d'épargner du « temps » afin de le mettre dans un « pot » et de prendre des jours de congés plus tard au cours de son occupation chez son employeur. Plus précisément, voici le « temps » qui pourrait être ainsi épargné :

- 1) Les jours de congés extra-légaux, négociés par les syndicats au niveau d'un secteur ou d'une entreprise, en plus des 20 jours de congés légaux, pour autant qu'il s'agisse de jours de congés extra-légaux dont la date est librement déterminée par le travailleur (à l'exception des jours de congés conventionnels dont la date est fixe, donc).
- 2) Les 191 heures supplémentaires non récupérables (issues du « crédit non récupérables » existant de 91 heures supplémentaires ainsi que du nouveau « crédit non récupérables » additionnel de 100 heures supplémentaires).
- 3) Les heures prestées en trop (en principe max 12h), dans le cadre du nouveau système d'« horaires flottants » prévu par le projet de loi, à la fin de la période de référence, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail (à la place de la récupération de ces heures).
- 4) Eventuellement, si un arrêté royal est pris ultérieurement dans ce sens, des primes en argent (par exemple prime de fin d'année), qui seraient converties en temps, c'est-à-dire en congés rémunérés.

Ce système d'épargne-carrière ne pourrait se faire que sur base volontaire : le travailleur ne pourrait être obligé d'y participer.

---

<sup>17</sup> A compter du 01/02/2017, donc jusqu'au 01/08/2017.

<sup>18</sup> Au niveau de l'entreprise : uniquement à défaut de CCT sectorielle dans le délai de 6 mois à dater de la saisine du président de la commission paritaire par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée ou d'une entreprise individuelle.

La CCT (sectorielle ou d'entreprise) instaurant l'épargne-carrière devrait par ailleurs déterminer les éléments suivants : l'estimation de l'avoir d'épargne, la rémunération dont le travailleur peut bénéficier lorsqu'il utilise son congé épargné, la gestion et les garanties pour le travailleur, le devenir de l'épargne-carrière du travailleur en cas de liquidation de l'entreprise.

Si l'épargne-carrière est instaurée par CCT sectorielle, celle-ci peut prévoir la transmissibilité de l'avoir d'épargne au sein du secteur (en fixant les conditions et modalités de cette transmissibilité). C'est-à-dire le fait, si on s'engage chez un nouvel employeur qui fait partie du même secteur que son employeur précédent, de pouvoir venir avec son épargne-carrière constituée chez son précédent employeur, et de pouvoir l'utiliser (prise de congés) chez son nouvel employeur.

Dans tous les cas (y compris en cas de possibilité de transmissibilité de l'avoir d'épargne au sein du secteur prévue par CCT sectorielle), le travailleur qui change d'employeur a droit au paiement immédiat et intégral de son avoir d'épargne au moment du changement d'employeur.

Le système de l'épargne-carrière est géré soit par l'employeur lui-même, soit par une institution externe (par exemple une banque ou une compagnie d'assurance), soit par le Fonds de sécurité d'existence du secteur concerné. Lorsque l'employeur assume lui-même la gestion de l'épargne-carrière, il est obligé de prévoir les garanties de paiement nécessaires.

Ce système d'épargne-carrière prévu par le projet de loi en l'absence d'accord en la matière (CCT) au sein du CNT, qui semble aller dans le sens de la liberté individuelle du travailleur de prendre quand bon lui semble des congés auxquels il a droit (congés extra-légaux) ou ce qu'il a mérité (suite à des heures prestées « en trop » dans le cadre d'un horaire flottant, ou suite à des heures supplémentaires), et de gérer comme il l'entend l'ensemble de sa carrière, peut sembler louable. Le fait que cet éventuel régime d'« épargne-carrière » à défaut d'accord au sein du CNT, que cela se fasse au niveau d'un secteur ou au niveau d'une entreprise, ne pourrait



être instauré que via CCT sectorielle ou d'entreprise<sup>19</sup> offre aussi des garanties qu'il ne pourrait être mis en place que via négociation avec des représentants syndicaux, et avec accord de ceux-ci.

Cependant, si l'exposé des motifs du projet de loi affirme que l'objectif de ce système d'épargne-carrière est de donner au travailleur « l'opportunité de gérer lui-même une partie de sa carrière et de prendre le temps de souffler dans sa carrière professionnelle »<sup>20</sup>, soulignons néanmoins qu'un système d'épargne carrière ne constitue ni une réelle solution permettant à chaque travailleur de souffler en cours de carrière ou de terminer sa carrière un peu plus tôt et compenser ainsi la politique d'allongement des carrières pratiquée par les différents gouvernements depuis plus de dix ans, ni une alternative à la pension anticipée, au RCC, au crédit-temps ou au crédit-temps de fin de carrière. La meilleure solution pour permettre à chaque travailleur de lever le pied en cours de carrière ou de quitter le marché du travail « à temps » et « en bon état » reste de maintenir et de restaurer ce qui a été détricoté depuis une décennie dans les systèmes existants : pension, pension anticipée, RCC, crédit-temps de fin de carrière, crédit-temps.

## 2) Don de congés

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

Chaque travailleur a droit à 20 jours de congés payés légaux.

Par ailleurs, dans de nombreux secteurs et de nombreuses entreprises, les syndicats ont négocié des CCT accordant aux travailleurs des jours de congés payés extra-légaux (jours de vacances supplémentaires, jours de congés liés à l'âge, congés d'ancienneté, ...), en plus de ces 20 jours

---

<sup>19</sup> CCT à qui il appartiendrait par ailleurs de fixer les modalités de l'épargne-carrière : les périodes de temps qui pourront être épargnées, la période pendant laquelle ces épargnes peuvent avoir lieu, la manière suivant laquelle ces jours peuvent être pris par le travailleur.

<sup>20</sup> p. 21.

de congés payés légaux. Ces CCT précisent les modalités d'application, notamment en matière de prise de ces congés.

En outre, dans certaines entreprises, il existe des jours de « RTT », c'est à dire des jours de repos compensatoires octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. En effet, par exemple lorsque le temps de travail hebdomadaire maximum a été réduit en 2002-2003 de 39h à 38h en moyenne, les entreprises avaient notamment le choix entre raccourcir de 12 minutes la durée quotidienne de travail, raccourcir d'1 heure la durée hebdomadaire de travail, ou encore octroyer 6 jours de repos compensatoires par an (jours de « RTT »).

## Qu'est-ce qui changerait avec les « mesures Peeters » ? Que faut-il en penser ?

Le projet de loi prévoit la possibilité d'instaurer au niveau sectoriel (par CCT), ou à défaut<sup>21</sup>, au niveau de l'entreprise (par CCT conclue avec toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale, ou adaptation du règlement de travail en l'absence de délégation syndicale), le « don de congés ». C'est à dire un cadre permettant aux travailleurs de faire don de jours de congés excédant les 20 jours de congés payés légaux (jours de congés extra-légaux, notamment ceux négociés par les syndicats dans certains secteurs et certaines entreprises) ou de jours de RTT (jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail s'ils sont rémunérés) à un collègue devant s'occuper d'un enfant de moins de 21 ans gravement malade (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)<sup>22</sup>. Il n'est pas prévu de pouvoir donner ses 20 jours de congés payés légaux.

Concrètement, la procédure pour le don de congés serait la suivante :

---

<sup>21</sup> A défaut de CCT sectorielle dans le délai de 6 mois à dater de la saisine du président de la commission paritaire par une organisation représentée au sein de la Commission paritaire concernée.

<sup>22</sup> Pourrait bénéficier du don de congés le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et qui cohabite avec lui. Ou le travailleur qui est le partenaire du parent de l'enfant, qui cohabite avec l'enfant, et qui est chargé de son éducation quotidienne. Lorsque l'un ou l'autre n'ont pas la possibilité de faire appel au don de congés, un travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et ne cohabite pas avec lui pourrait également utiliser cette possibilité.

Le travailleur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans gravement malade pourrait demander à son employeur un don de congés de la part de ses collègues, à condition qu'il ait préalablement épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et jours de repos dont il peut disposer librement, et qu'il fournisse un certificat médical attestant que son enfant est gravement malade, et attestant de la nécessité des soins et de sa présence auprès de l'enfant. L'employeur devrait marquer son accord sur le don de congés.

Dans sa notification de demande de congés à l'employeur, le travailleur préciserait le nombre de jours dont il estimerait avoir besoin. Cette demande porterait sur une période maximale de deux semaines et serait renouvelable. L'employeur informerait ses travailleurs de la demande de don de congés ainsi que du nombre de jours nécessaires. De manière purement volontaire, le travailleur qui dispose de jours de congés extra-légaux ou de jours de RTT dont il peut disposer librement pourrait signaler à son employeur qu'il renonce à tout ou partie de ces congés ainsi qu'à la rémunération y afférente, et qu'il en fait don au travailleur. L'employeur assurerait l'anonymat des travailleurs participant au don de congés. Le travailleur qui a donné ses congés ne pourrait demander la moindre contrepartie, et ne pourrait pas les récupérer par la suite.

Le travailleur bénéficiaire du don de congés verrait l'exécution de son contrat de travail suspendue avec maintien de sa rémunération pendant la période d'absence.

Sur le fond, considérer que les parents doivent avoir davantage de possibilité pour s'occuper d'un enfant gravement malade est louable. Maintenir et renforcer les dispositifs structurels existants (les congés thématiques, les crédit-temps avec motif, mais aussi le crédit-temps sans motif, qui a été largement détricoté par l'actuel et le précédent gouvernement) semble cependant être la meilleure manière d'y répondre, via la solidarité de la société dans son ensemble, et non via la pauvre charité de collègues peut-être pas spécialement mieux lotis. Cette mesure de « don de congés », c'est un peu remettre au goût du jour cette idée un peu conservatrice que la solidarité directe et spontanée entre travailleurs, louable mais insuffisante, doit remplacer la solidarité structurée que nous avons obtenue en 1944 avec la mise sur pied de la sécurité sociale moderne, précisément pour compléter cette solidarité spontanée, pour

permettre et garantir de manière structurelle à chacun de faire face aux aléas et aux événements de la vie<sup>23</sup>.

Par ailleurs, se priver de jours de RTT revient à augmenter la durée du travail (au-delà de la durée maximale du travail), vu que les jours de RTT sont accordés précisément pour que la durée maximale du travail soit respectée en moyenne.

En outre, si dans certains secteurs et entreprises, les syndicats ont jugé bon de négocier au bénéfice des travailleurs des jours de congés supplémentaires (par exemple pour les travailleurs plus âgés ou les travailleurs ayant de l'ancienneté), c'est, outre le fait que c'était une demande des travailleurs, parce que les représentants syndicaux ont jugé que les travailleurs bénéficiaires en avaient besoin. Il est donc important que les travailleurs prennent leurs jours de congés extra-légaux, par exemple pour préserver leur santé. A l'inverse, culpabiliser les travailleurs pour les pousser à donner des jours de congés à un collègue ayant un enfant malade risque de les priver de congés dont ils ont pourtant bien besoin, et risque par ailleurs de créer un climat malsain dans l'entreprise.

---

<sup>23</sup> Cette idée de la nécessité d'une solidarité structurée fut parfaitement exposée par l'ex président de la CSC Luc Cortebecq, dans son discours d'ouverture du congrès 2006 de la CSC « La solidarité c'est capital ! » : « *La solidarité va bien au-delà de la bienfaisance. Non pas qu'il faille reprocher quoi que ce soit à la bienfaisance. Il est réjouissant de voir des actions de bienfaisance s'organiser spontanément après des catastrophes naturelles. Il est bon que les gens viennent spontanément en aide aux réfugiés qui affluent par la mer. Il est bon que des banques alimentaires distribuent des colis alimentaires aux pauvres. Mais cette définition de la solidarité n'est pas celle que nous retenons en premier lieu, parce que notre type de solidarité repose non pas sur des faveurs mais sur des droits. Il repose sur le béton armé des mécanismes structurels plutôt que sur les sables mouvants de l'émotion suscitée par des images télévisées.* »

**En guise de synthèse : Finalement, avec les « mesures Peeters », est-ce donc la fin de la semaine de 38h ? Serons-nous tous obligés de travailler certaines semaines jusqu'à 45h ? Et est-ce la fin du paiement à 150% des heures supplémentaires ?**

Il a beaucoup été évoqué depuis plusieurs mois le fait que la « loi Peeters » allait mettre fin à la semaine de 38 heures en moyenne, que nous pourrions être obligés de travailler tous jusqu'à 45 heures certaines semaines, et que c'était la fin du paiement des heures supplémentaires à 150%. Qu'en est-il réellement ?

Concernant la fin de la semaine de 38 heures maximum en moyenne, il est tout à fait exact d'affirmer que les mesures Peeters impliquent bel et bien une possibilité d'augmentation réelle de la durée moyenne du travail, via le nouveau crédit de 100 heures supplémentaires non récupérables par an, éventuellement extensible à 360 heures via CCT sectorielle. Et donc la fin potentielle de la semaine de 38h comme durée de travail moyenne maximale (semaine de 38h en moyenne qui avait cependant déjà été écornée par l'actuel « crédit non récupérable » de 91h par an).

Concernant le fait que tout employeur pourrait dorénavant exiger de ses travailleurs de devoir travailler certaines semaines jusqu'à 45 heures, il faut souligner que les possibilités de travailler certaines semaines au-delà de 40 heures existent déjà, mais dans des cas très précis : soit via la prestation d'heures supplémentaires (limitées à certains motifs et soumises le plus souvent à un accord de la délégation syndicale et/ou du contrôle des lois sociales), soit dans des situations très particulières (équipes successives, travaux en feu continu pour des raisons techniques, ...), soit dans le cas d'un système négocié dont la mise en place nécessite un accord avec les syndicats (petite flexibilité, plus minus conto, nouveaux régimes de travail). L'avant-projet de loi du mois de juillet prévoyait effectivement une possibilité supplémentaire de travailler certaines semaines au-delà de 40h, à savoir la possibilité pour tout employeur qui le veut, à partir du moment où « le volume de travail est variable », d'instaurer un régime d'horaires variables pour les travailleurs à temps plein, c'est à dire la possibilité de faire travailler certaines semaines jusqu'à 45 heures et certaines semaines moins. Cette nouvelle possibilité restait cependant soumise d'une part au fait d'intégrer les nouveaux horaires de travail dans le règlement de travail (et donc à un accord du conseil d'entreprise, ou à un certain veto de la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise), et d'autre part au fait de payer un sursalaire de 50% pour les heures prestées au-delà de 40h par semaine. Cette nouvelle possibilité, qui ne consistait donc pas vraiment à une généralisation de la semaine de 45h, ne figure par ailleurs plus dans la dernière version du projet de loi.

D'avantage que la semaine de 45h, les éléments d'augmentation de la flexibilité non négociée du temps de travail, de nature à produire de graves effets négatifs sur la qualité de vie et la vie privée des travailleurs, sont en fait plutôt à rechercher dans d'autres mesures contenues dans le projet de loi « Peeters » : augmentation de la limite interne, 100 heures supplémentaires par an sans aucun contrôle syndical, ou encore suppression de l'obligation de faire figurer tous les horaires à temps partiel dans le règlement de travail.

Enfin, en ce qui concerne le paiement à 150% des heures supplémentaires, si le recours à celles-ci est largement facilité pour les employeurs via la batterie de mesures prévues par le projet de loi (augmentation de la limite interne, nouveau « crédit non récupérable » additionnel de 100 heures supplémentaires par an), le sursalaire de 50% et les règles ouvrant le droit à ce sursalaire ne sont, elles, pas modifiées. L'avant-projet de loi du mois de juillet prévoyait

cependant de porter la limite normale de la durée quotidienne du travail de 8 heures à 9 heures par jour pour les travailleurs en régime 6 jours par semaine (qui ne disposent pas d'un jour ou demi-jour de repos autre que le dimanche)<sup>24</sup>, qui n'auraient dès lors reçu un sursalaire de 50% que pour les prestations au-delà de 9 heures par jour et non plus au-delà de 8 heures par jour. Cette dernière mesure ne figure cependant plus dans la dernière version du projet de loi.

---

<sup>24</sup> Pour les travailleurs en régime 5 jours par semaine, la limite normale de la durée quotidienne du travail, c'est-à-dire le seuil à partir duquel on passe en heures supplémentaires avec sursalaire de 50%, est déjà de 9 heures par jour.

## Les « mesures Peeters » en résumé (tableau)

	Aujourd'hui	Ce qui est prévu
<b>Période de référence dans le cadre des « horaires flexibles » (« petite flexibilité »)</b>	A fixer dans la CCT ou le règlement de travail introduisant la « petite flexibilité (1 an maximum)	1 an d'office, sauf : - Pour les systèmes de « petite flexibilité » existants ou introduits le 31/12/2016 au plus tard (conservent leur éventuelle période de référence plus courte)
<b>Limite interne</b>	78 heures (91 heures si période de référence = 1 an ; 130 heures via CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail en l'absence de DS ; 143 heures via CCT sectorielle)	143 heures (augmentation possible sans maximum via CCT sectorielle) ; les 25 premières heures issues du nouveau « crédit non récupérable » additionnel de 100 heures ne doivent pas être prises en compte pour le respect de la limite interne (60 heures via CCT sectorielle)
<b>Heures supplémentaires non récupérables (« crédit non récupérable »)</b>	91 heures par an (130 heures via CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail en l'absence de DS ; 143 heures via CCT sectorielle) aux conditions suivantes : - Uniquement pour les motifs de surcroît temporaire de travail et de nécessité imprévue - A la demande explicite du travailleur - Accord préalable (ou information) de la délégation syndicale et du Contrôle des Lois Sociales restent d'application	Maintien du crédit actuel 91/130/143 heures aux conditions existantes. + crédit additionnel de 100 heures (360 heures via CCT sectorielle), avec modalités spécifiques : - Pas de condition de motif - A la demande du travailleur, constatée par écrit - Pas d'accord préalable de la délégation ni du Contrôle des Lois Sociales (uniquement information a posteriori au conseil d'entreprise ou au CPPT/à la délégation syndicale)
<b>Formation</b>	Pendant le temps de travail	Dans certains cas, possibilité de deux jours de formation par an en dehors du temps de travail normal, rémunérés, mais sans sursalaire à 50%
<b>Horaire des travailleurs à temps partiel</b>	Doivent tous figurer au règlement de travail ainsi qu'au contrat de travail	- Travailleurs à temps partiel avec horaire fixe : les horaires ne doivent plus figurer au règlement de travail, mais seulement au contrat de travail - Travailleurs à temps partiel avec horaire variable : les horaires ne doivent plus figurer ni au règlement de travail, ni au contrat de travail
<b>Plus minus conto</b>	Uniquement possible pour des entreprises de l'industrie automobile relevant de la CP 111	Extension de la possibilité aux autres secteurs et activités (procédure reste inchangée : CCT sectorielle + CCT d'entreprise)
<b>Travail intérimaire</b>	Statut temporaire (contrats temporaires)	Statut intérimaire peut aussi devenir permanent (CDI), mais uniquement pour des missions temporaires auprès des entreprises utilisatrices, et si accord en CP 322 (commission paritaire pour le travail intérimaire)
<b>Epargne carrière</b>	Non	Oui, selon ce que prévoira une éventuelle CCT du CNT. A défaut d'accord au sein du CNT, instauration par la loi de l'épargne-carrière suivante:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- uniquement pour : les congés extra-légaux ; les 191 heures supplémentaires issues des deux crédits non récupérables (91 heures + 100 heures par an) ; les heures en trop (max 12h) prestées dans le cadre d'un horaire flottant ; éventuellement des primes en argent</li> <li>- via CCT sectorielle ou CCT d'entreprise</li> </ul>
<b>Don de congés</b>	Non	<p>Oui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les congés extra-légaux et les jours de RTT uniquement</li> <li>- au profit d'un collègue devant s'occuper d'un enfant gravement malade de moins de 21 ans</li> <li>- via CCT sectorielle, CCT d'entreprise, ou adaptation du règlement de travail en l'absence de DS</li> </ul>





*Cet ouvrage veut  
promouvoir la  
participation du plus  
grand nombre au débat,  
en facilitant la  
connaissance de base et  
la compréhension des  
enjeux actuels, ainsi que  
le travail de formation et  
d'éducation permanente.*

D\2017\5991\52



FEC asbl

579, chaussée de Haecht

1030 Bruxelles

Téléphone : 02/246.32.54

<http://www.fecasbl.be>