

# Comment Peeters veut moderniser le droit du travail

■ **Objectif : rendre le travail supportable pour le travailleur et assez souple pour l'employeur.**

**A** dieu le prêt-à-porter, vive la haute couture ! Le ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V) s'est lancé dans un vaste chantier visant à moderniser le droit du travail belge, à le faire passer d'un modèle relativement général et passe-partout à un ensemble de règles davantage dessinées sur mesure pour les entreprises ou les secteurs d'activité. Pour ce faire, le ministre a largement consulté les organisations de travailleurs et d'employeurs, lors de deux tables-rondes consacrées à ce qu'il a baptisé le "travail faisable" (werkbaar werk en néerlandais). De ces travaux ont surgi une cinquantaine de propositions, dont le ministre a conservé celles qui lui paraissent le plus innovantes (lire ci-contre).

A leur lecture, on constate que ce chantier qui, à l'origine, pouvait apparaître surtout comme une compensation à l'allongement de la carrière décidé par le gouvernement N-VA-MR-CD&V-Open VLD (pension à 67 ans, durcissement des critères de pension anticipée), s'est doublé d'une volonté de fournir aux employeurs des outils leur permettant de recourir à la main-d'œuvre avec davantage de flexibilité. Autrement formulé, il ne s'agit pas seulement de rendre le travail

supportable pour le travailleur, mais aussi suffisamment flexible pour l'employeur. Le projet "ww" (werkbaar werk) est d'ailleurs devenu "www" (wendbaar/werkbaar werk, ou travail "maniable" et faisable). Kris Peeters : *"Il faut trouver un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des entreprises. Si on n'avance que dans le travail faisable, cela ne va pas marcher"*.

Ce second volet correspond d'ailleurs à la volonté exprimée dans l'accord de gouvernement, à savoir développer la flexibilité de l'emploi et, partant, de créer davantage de jobs.

## Un projet de loi avant l'été

Concrètement, le ministre de l'Emploi va maintenant se concerter avec les interlocuteurs sociaux pour composer précisément le menu des adaptations souhaitables du droit du travail. Faute d'accord entre patrons et syndicats, le gouvernement décidera seul (air connu). M. Peeters entend déposer son projet de loi à la Chambre avant l'été, de manière à ce qu'il puisse être voté avant la fin de l'année et servir de base aux négociations pour l'accord interprofessionnel (AIP) 2017-2018.

Une fois le cadre légal modifié, les différents secteurs économiques, sur la base d'accords entre travailleurs et employeurs, pourront picorer dans ce menu, et choisir les adaptations au droit du travail qui pourront bénéficier à leurs entreprises.

**Laurent Gérard**

■ **Objectif : rendre le travail supportable pour le travailleur et assez souple pour l'employeur.**

**A** dieu le prêt-à-porter, vive la haute couture ! Le ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V) s'est lancé dans un vaste chantier visant à moderniser le droit du travail belge, à le faire passer d'un modèle relativement général et passe-partout à un ensemble de règles davantage dessinées sur mesure pour les entreprises ou les secteurs d'activité. Pour ce faire, le ministre a largement consulté les organisations de travailleurs et d'employeurs, lors de deux tables-rondes consacrées à ce qu'il a baptisé le "travail faisable" (*werkbaar werk* en néerlandais). De ces travaux ont surgi une cinquantaine de propositions, dont le ministre a conservé celles qui lui paraissent le plus innovantes (lire ci-contre).

A leur lecture, on constate que ce chantier qui, à l'origine, pouvait apparaître surtout comme une compensation à l'allongement de la carrière décidé par le gouvernement N-VA-MR-CD&V-Open VLD (pension à 67 ans, durcissement des critères de pension anticipée), s'est doublé d'une volonté de fournir aux employeurs des outils leur permettant de recourir à la main-d'œuvre avec davantage de flexibilité. Autrement formulé, il ne s'agit pas seulement de rendre le travail supportable pour le travailleur, mais aussi suffisamment flexible pour l'employeur. Le projet "ww" (*werkbaar werk*) est d'ailleurs devenu "www" (*wendbaar/werkbaar werk*, ou travail "maniable" et faisable). Kris Peeters : "Il faut trouver un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des entreprises. Si on n'avance que dans le travail faisable, cela ne va pas marcher".

Ce second volet correspond d'ailleurs à la volonté exprimée dans l'accord de gouvernement, à savoir développer la flexibilité de l'emploi et, partant, de créer davantage de jobs.

#### Un projet de loi avant l'été

Concrètement, le ministre de l'Emploi va maintenant se concerter avec les interlocuteurs sociaux pour composer précisément le menu des adaptations souhaitables du droit du travail. Faute d'accord entre patrons et syndicats, le gouvernement décidera seul (air connu). M. Peeters entend déposer son projet de loi à la Chambre avant l'été, de manière à ce qu'il puisse être voté avant la fin de l'année et servir de base aux négociations pour l'accord interprofessionnel (AIP) 2017-2018.

Une fois le cadre légal modifié, les différents secteurs économiques, sur la base d'accords entre travailleurs et employeurs, pourront picorer dans ce menu, et choisir les adaptations au droit du travail qui pourront bénéficier à leurs entreprises.

Laurent Gérard

### 1. L'épargne-carrière

Ce concept permet à un travailleur d'épargner, d'un employeur à l'autre, du temps et de l'argent pour pouvoir prendre et financer par après lui-même un intervalle de carrière. Il peut par exemple économiser des jours de congé extralégaux ou une prime de fin d'année, qui lui seront bien utiles plus tard, s'il décide de prendre un moment de répit dans sa vie professionnelle, à temps partiel ou à temps plein (congé sabbatique).

### 2. La durée de travail variable

Il existe depuis 2006 dans le secteur automobile une dérogation à la réglementation en matière de durée de travail. Ce système collectif, appelé "plus minus conto" rend possible une plus grande flexibilité du travail, en fonction des besoins de l'entreprise. Il est d'application chez Audi où, pendant les périodes chargées, le samedi devient un jour de travail et, pendant les périodes plus calmes, le vendredi devient un jour libre. Après six ans, on remet les compteurs à zéro. Selon le responsable du personnel, ce système a permis de faire face aux pics et creux de production. Ce système pourrait intéresser d'autres secteurs.

### 3. Le télétravail

Dans de nombreuses entreprises basées sur les connaissances, le travail sans endroit ni horaire fixes est déjà une pratique courante. En Belgique, en 2013, 14,4 % des salariés disaient travailler habituellement ou parfois à la maison. Or, il n'est pas encore légalement possible de permettre le télétravail occasionnel. Kris Peeters se demande s'il ne faudrait pas laisser les secteurs élaborer un régime légal sur mesure de tâches et de responsabilités. La société Eandis (gaz, électricité,...) a avancé dans cette voie. Elle encourage ses cadres à télétravailler jusqu'à 24 jours par an, moyennant accord du supérieur hiérarchique et possibilité de joindre le travailleur par téléphone. L'apport du cadre est évalué sur la base de ses résultats plutôt que de sa présence au bureau. Selon le témoignage d'un délégué syndical, ce système "suppose une confiance mutuelle, et cette confiance donne une agréable liberté de mouvement, qui rend la prolongation de la carrière professionnelle plus faisable".

### 4. Les heures supplémentaires volontaires

La prestation d'heures supplémentaires est strictement encadrée en Belgique, de façon à garantir au travailleur un repos suffisant. Mais selon l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT), 70 % des travailleurs (à temps plein et à temps partiel) voudraient travailler davantage. Un secteur pourrait décider d'activer la possibilité d'heures supplémentaires volontaires. Les travailleurs pourraient alors se porter volontaires pour prêter des heures sup', sans que leur patron ne puisse les y contraindre. Les travailleurs pourraient alors augmenter leurs revenus et mieux gérer dans le temps leur volume de travail.

### 5. La réforme des congés thématiques

Il existe aujourd'hui une multitude de possibilités de réduire temporairement son temps de travail, via les crédits-temps ou les congés thématiques (deuil, soins à un proche, adoption, congé parental, congé palliatif,...). En 2014, 394 800 travailleurs en bénéficiaient, dont deux tiers de femmes. La réduction du temps de travail est souvent de 1/5°. La commission parlementaire des Affaires sociales a réalisé un inventaire des différentes formules et doit établir

dans les prochaines semaines des priorités. L'idée étant de rationaliser ces outils, d'en optimiser leur utilisation.

### 6. Le budget mobilité

Dans un pays où la voiture de société est reine, comment développer une alternative à l'auto, qui serait crédible, séduisante et concurrentielle tant sur le plan psychologique que sur le plan salarial ? L'idée, ici, est que l'employeur propose à ses travailleurs un budget mobilité, qu'ils pourraient utiliser pour différents moyens de transport et qui disposerait d'un statut social et fiscal équivalent. Dans un premier temps, il est envisagé de l'exonérer de cotisations fiscales et sociales pour le travailleur. La banque ING, dont les garages sont remplis de vélos, est demandeuse d'un tel système. "Il est évident d'intégrer une voiture de société dans une rémunération, alors que ce n'est pas le cas pour un vélo, explique Luc Pissens, manager mobility. Nous désirons remédier à cette situation, et nous voulons aussi que les travailleurs puissent combiner plusieurs options de transport. Plus il y aura d'options, plus la mobilité sera verte."

### 7. Les fonctions sans durée de travail

Il y a des fonctions auxquelles la législation en matière de durée de travail ne s'applique pas. Il n'est dès lors pas question de repos compensatoire ou de paiement d'heures supplémentaires. C'est le cas de certaines fonctions créatives et intellectuelles, pour lesquelles un horaire est sans pertinence. Pour Kris Peeters, il semble approprié de laisser les secteurs concernés, comme l'information et la communication, définir le statut de ces travailleurs, pour lesquels c'est le résultat qui compte, et non le moment où les prestations sont fournies.

### 8. Les travailleurs freelance

Les freelances sont nombreux (132 000 en Flandre). Leur fournir un statut adapté permettrait de lutter contre les faux indépendants tout en prévoyant un meilleur encadrement des collaborateurs qui aiment travailler pour plusieurs employeurs. Dans ce nouveau cadre légal, le travailleur pourrait opter pour un contrat de salarié ou de collaborateur autonome, mais il bénéficierait dans les deux cas de la même protection sociale (maladie, pension,...).

### 9. Les intérimaires à durée indéterminée

Les jeunes sont souvent engagés sur la base de contrats temporaires, qui ne leur garantissent pas de sécurité financière. Une façon d'y remédier serait de donner la possibilité aux sociétés d'intérim d'engager des intérimaires à durée indéterminée, qu'ils placeraient chez leurs clients en fonction des besoins de ceux-ci. Bénéfice pour les travailleurs : la sécurité financière et l'accès aux crédits. Bénéfice pour la société d'intérim : attirer les travailleurs les plus valables, dans des métiers très demandés, pour des travaux temporaires (électricien, par exemple).

### 10. L'indemnité de transition entre deux jobs

Aujourd'hui, un employeur qui veut se débarrasser d'un travailleur lui paie une indemnité et lui dit de tirer son plan. Kris Peeters veut encourager les employeurs à aider leurs travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi. L'indemnité de rupture deviendrait alors une indemnité de transition, bénéficiant d'un régime fiscal et social favorable, pour l'ancien employeur, le nouvel employeur et le travailleur.

L.G.