



Le gouvernement a pris un certain nombre de décisions en matière de droit du travail, un mélange de mesures qu'il présente comme le «deal pour l'emploi».

Accord sur la réforme du marché du travail

Après la conclusion difficile d'un maigre accord sur les prix de l'énergie, le gouvernement fédéral a finalisé une série de dossiers liés au droit du travail. Il s'agit d'un «pot-pourri» de mesures qui avaient déjà été annoncées dans le cadre du budget pour 2022, mais qui sont restées longtemps dans l'impasse. Principalement en raison de querelles entre socialistes et libéraux sur les améliorations à apporter pour les travailleurs des plateformes. Ce point a été mis en balance avec la possibilité d'introduire le travail de nuit dans l'e-commerce sans concertation.

Voici les éléments dont nous disposons sur cet accord politique appelé «deal pour l'emploi». La route est toutefois encore longue avant que ces mesures soient effectives: il faut d'abord élaborer un avant-projet formel de loi, puis demander l'avis du Conseil d'État et du Conseil national du travail (CNT), le soumettre ensuite au Parlement et, enfin, élaborer une série d'arrêtés d'exécution, indépendamment de tous les éléments à concrétiser dans les CCT sectorielles et d'entreprises. Lisez donc les petits caractères avant de lire la suite: toute les informations sont données sous réserve car au moment de mettre cette édition de *Syndicaliste* sous presse, nous ne savons pas encore exactement à quelle sauce nous allons être mangés.

Amélioration pour les travailleurs des plateformes

Pour l'instant, nous n'enregistrons qu'une seule avancée tangible: tous ceux qui travaillent comme indépendants pour une plateforme numérique, pilotée par un algorithme ou une méthode similaire, seront assurés contre les accidents du travail. Cette mesure s'applique-t-elle aussi aux coursiers qui livrent des repas et des colis et qui travaillent sans statut social pour une plateforme numérique reconnue dans le cadre de la loi De Croo (jusqu'à 6.540 euros/an)? Maintenant que

Decroo est Premier ministre, il ne faut pas trop y compter.

L'objectif est de faciliter la requalification en statut de salariés pour les travailleurs indépendants des plateformes. La loi sur les relations de travail sera adaptée à cet effet. Inspirée d'une nouvelle proposition de directive européenne pour les travailleurs des plateformes, une liste de huit critères, dont cinq sont considérés comme essentiels, permettra de déterminer s'il s'agit en fait de salariés. Si l'on coche un nombre suffisant de critères (2 sur la liste de 5 ou 3 sur la liste

totale des 8 critères), il existe une présomption légale que le travailleur en question est bien un salarié.

La plateforme/l'employeur devra alors prouver le statut d'indépendant. Cet outil sera très utile dans les conflits juridiques. Parallèlement, on peut se demander s'il n'est pas possible de rendre immédiatement justice à ces travailleurs vulnérables au lieu de continuer à les contraindre à des combats juridiques prolongés, à l'issue incertaine.

Dans le même temps, les procédures auprès de la Commission administrative des relations de travail sont également renforcées. Désormais, cette commission peut statuer, en attendant une décision judiciaire. Le CNT informera les syndicats des procédures qui y seront engagées et ces derniers seront autorisés à intervenir.

Expérimenter le travail de nuit dans l'e-commerce

Le lobby de l'e-commerce a remporté la mise en ce qui concerne le travail de nuit, du moins pour les heures comprises entre 20 heures et minuit. Pour les services logistiques ou de soutien de l'e-commerce de biens mobiliers, il n'est plus néces-

saire de conclure un accord avec tous les syndicats présents. La signature d'un des trois syndicats suffit. C'était déjà possible temporairement sous le Gouvernement Michel, mais cette réglementation devient permanente. Cette mesure pose un problème plus grave: les employeurs pourront désormais instaurer ce type de travail de nuit sans concertation avec les syndicats, à titre «expérimental». Pire encore, ce système ne se limiterait pas au commerce de biens mobiliers, mais à tous les services logistiques ou de soutien du commerce électronique, sans distinction. Il serait donc également étendu à l'e-commerce des services et des biens immobiliers. Pour chaque unité technique d'exploitation, l'employeur peut lancer une expérience unique (à signaler au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale -ETCS) pendant maximum 18 mois. En termes de concertation, il suffit que l'employeur indique comment il entend associer le conseil d'entreprise (à défaut, le CPPT et à défaut, la délégation syndicale) à cette expérience. Au terme de l'expérience, cet organe de concertation doit également remettre une évaluation au SPF ETCS dans les trois mois, avec copie à la commission paritaire. Pour le reste, le gouvernement tente d'édulcorer sa proposition en ajoutant que les travailleurs ne peuvent être contraints à ce régime. Mieux encore, le travailleur doit formuler une demande par écrit. Dans sa communication, le ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, a ajouté que le travailleur a également droit à un salaire majoré ou à une prime pour le travail en soirée, mais cet ajout renvoie simplement à la CCT n° 46 du CNT qui stipule que les travailleurs de nuit ont droit à une compensation financière, sans en préciser toutefois le montant minimum.

Enfin, le droit individuel à la formation!

Le gouvernement précédent avait déjà introduit un droit à la formation pour les travailleurs dans le cadre de la loi rela-

Les travailleurs de plateformes sont dorénavant assurés contre les accidents du travail.

tive aux CCT, mais pas en tant que droit individuel: il s'agissait plutôt d'appliquer une «moyenne» pour l'entreprise. L'employeur pouvait donc rejeter chaque demande en affirmant que d'autres travailleurs avaient déjà épuisé le quota de jours de formation. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé de convertir ce droit en un droit individuel; le travailleur aura droit à 3 jours de formation cette année, 4 jours l'année prochaine et 5 jours à partir de 2024. La fusée à trois étages du gouvernement précédent est plus ou moins inchangée. Il incombe

prioritairement aux commissions paritaires de concrétiser cette mesure par voie de CCT: pour les trois jours de 2022, une CCT devra être adoptée avant le 30 juin 2022. À défaut, l'employeur devra créer un compte individuel de formation pour chaque travailleur; ces jours de formation y seront «enregistrés».

À défaut d'un tel compte, il existera simplement un droit individuel à la formation de 3 jours, puis 4 et enfin 5 à partir de 2024. Ces 3, 4 ou 5 jours valent pour une occupation à temps plein, pendant toute l'année. Les travailleurs à temps partiel et ceux qui n'ont pas été occupés pendant une année recevront un nombre de jours de formation calculé au pro rata.

La nouveauté réside dans la transférabilité de ce crédit: les jours que vous n'épuisez pas cette année seront transférés à l'année suivante. À la fin du contrat de travail, le travailleur aura le droit de prendre tous les jours de forma-



Il y aura un droit individuel à la formation pendant 3 jours en 2022, 4 jours en 2023 et 5 jours en 2024, sauf pour les travailleurs des PME pour qui il est inexistant ou limité.

tion non épuisés depuis le 1^{er} janvier 2024 pendant la période de préavis. Le projet de loi ne précise pas ce qui doit se passer en cas de licenciement avec compensation, ni du reste, comment le travailleur pourrait exercer son droit à la formation si l'employeur ne propose aucune formation.

Autre nouveauté: les secteurs peuvent déroger à ces 3, 4 ou 5 jours. Mais pas seulement à la hausse, aussi à la baisse, tant qu'ils ne descendent pas en-deçà de 2 jours de formation.

Les exceptions pour les PME ne constituent pas une nouveauté: aucun droit n'est accordé dans les entreprises de moins de 10 travailleurs. Et seulement 1 jour au lieu des 3, 4 ou 5 jours dans les entreprises qui comptent de 10 à 19 travailleurs. La très large définition du terme «formation» a également été retenue: formelle et informelle, pendant et en dehors des heures normales de travail. Le gouvernement a toutefois rajouté que, pour les heures de formation suivies en dehors des heures de travail habituelles, le travailleur a droit au salaire normal, mais sans complément pour heures supplémentaires.

Plan de formation obligatoire dans chaque entreprise

Dans le prolongement de cette mesure, les employeurs qui relèvent de la loi sur les CCT sont tenus d'établir un plan de formation, moyennant la consultation du conseil d'entreprise (ou de la délégation syndicale). Le plan doit être finalisé avant le 31 mars de chaque année. Il est également possible de travailler avec des plans pluriannuels. Ce plan doit accorder une attention suffisante aux groupes à risque et, en particulier, aux travailleurs de plus de 50 ans et aux métiers en pénurie (de main d'œuvre). Les commissions paritaires sont invitées à conclure des CCT-cadres pour déterminer le contenu minimal d'un tel plan.

Les employeurs qui relèvent de la loi sur les CCT sont tenus d'établir un plan de formation, moyennant la consultation du conseil d'entreprise.

Plan sectoriel pour les métiers en pénurie

Les commissions paritaires se voient confier une autre tâche: tous les deux ans, elles doivent dresser une liste des professions pour lesquelles il est difficile de trouver des candidats (métiers en pénurie), en indiquant également les causes et, sur cette base, convenir ou proposer des mesures.

Cette année et l'an prochain, elles devront déjà avoir finalisé cette tâche pour le 1^{er} octobre.

Plan Diversité par secteur

Les commissions paritaires ont également pour tâche de promouvoir la diversité dans le secteur. Une cellule Diversité sera créée au sein du SPF ETCS. Tous les deux ans, elle examinera la situation en matière de diversité dans chaque secteur et, sur cette base, elle rédigera une fiche à l'intention de la commission paritaire, en signalant éventuellement les différences inexplicables relevées dans la composition du personnel entre les entreprises du secteur. Il incombera ensuite à la commission paritaire d'élaborer un plan d'action dans les six mois.

Journées plus longues et travail sur mesure

Les travailleurs ont le droit de demander individuellement à leur employeur de les

autoriser à prêter quatre jours au lieu de cinq ou six. Ce droit sera introduit dans le secteur privé, mais étendu à deux pans du secteur public: les établissements publics à caractère industriel et commercial d'une part, et le secteur des soins médicaux, prophylactiques et hygiéniques d'autre part. La ministre de la Fonction publique, Petra De Sutter, a toutefois déjà indiqué qu'elle était ouverte à une extension à d'autres services publics. Le travailleur doit demander la semaine de quatre jours par écrit et si l'employeur refuse, ce dernier doit motiver sa décision. Les 9,5 heures par jour ne peuvent cependant être dépassées, sauf si une CCT sectorielle ou d'entreprise autorise ce dépassement.

Une telle CCT peut aller jusqu'à maximum 10 heures. La demande du travailleur n'est valable que pour une période de 6 mois, mais elle peut être renouvelée.

Un «droit à la demande» similaire, avec le même champ d'application et les mêmes procédures, est instauré pour les travailleurs qui souhaitent prêter davantage d'heures une semaine et moins la semaine suivante. Le gouvernement entend ainsi répondre aux besoins engendrés par la coparentalité: travailler moins lorsque l'on a la garde des enfants. En principe, il s'agit d'alterner une semaine de travail plus longue avec une semaine moins longue, et ainsi de suite. Toutefois, en raison des vacances scolaires, il est également possible d'adopter un horaire différent de juillet à septembre: travailler plus longtemps pendant deux semaines pour compenser les deux semaines suivantes, ou vice versa. Ici aussi pendant des périodes de 6 mois, renouvelables.

Meilleure planification des horaires pour (certains) travailleurs à temps partiel variable

Le gouvernement avait annoncé qu'il prolongerait le délai de notification du nouvel horaire pour les travailleurs à



Les travailleurs ont le droit, individuellement, de demander à l'employeur d'effectuer le travail sur quatre jours au lieu de cinq ou six. Ils peuvent également demander de travailler plus une semaine et moins la suivante.

temps partiel variable. Une bien maigre avancée. Le minimum légal est porté de cinq à sept jours ouvrables. Les secteurs ne peuvent plus réduire ce minimum à un jour ouvrable par voie de CCT, mais seulement à trois jours ouvrables. Toutes les CCT existantes sont toutefois maintenues jusqu'à ce que les employeurs soient disposés à signer une nouvelle CCT. Les règlements de travail actuels ne doivent être modifiés que deux ans après l'entrée en vigueur de cette loi.

Le droit à la déconnexion doit être plus concret!

Ce thème suscite de nombreux malentendus car le droit à la déconnexion existe déjà. Cette mesure relève du droit européen, du reste. On ne peut pas exiger des travailleurs qu'ils soient disponibles et continuent à travailler après les heures de bureau. Or, la réalité est bien différente.

La multiplicité des moyens de connexion digitale a accru ce problème. Les entreprises se voient donc contraintes de concrétiser ce droit à la déconnexion d'ici la fin de l'année, au travers d'une CCT d'entreprise ou du règlement de travail. Que signifie précisément ce droit à

la déconnexion, comment éviter que les outils numériques ne perturbent le temps libre et comment former et sensibiliser les travailleurs et leurs dirigeants à cette problématique? À nouveau, les entreprises de moins de 20 travailleurs sont exclues de cette réglementation. Il est également prévu que cette obligation de réglementation au niveau de l'entreprise par voie de CCT ou du règlement de travail soit levée s'il existe une CCT sectorielle ou une CCT du CNT qui la régit.

Licenciement de travailleurs détachés dans d'autres entreprises

Le secteur du travail intérimaire a exercé de fortes pressions à cet égard et a obtenu satisfaction: une nouvelle dérogation à l'interdiction de détacher des travailleurs dans d'autres entreprises.

Cette mesure s'applique aux travailleurs qui relèvent de la loi sur les contrats de travail, donc aussi aux contractuels du secteur public. Pour chaque licenciement avec préavis, l'employeur peut proposer un «trajet de transition». Si le travailleur donne son préavis, il peut demander de bénéficier de ce trajet. Un tel trajet équivaut à une occupation dans une autre

entreprise (l'utilisateur) pendant la durée du préavis, à condition que le placement entre l'employeur et l'utilisateur soit effectué par une entreprise de travail intérimaire ou un service de placement. Ce dernier point est important car, dans le cadre du budget, il n'était question que des services publics, comme le Forem et Actiris. L'objectif est-il que n'importe quel service de placement non agréé et non contrôlé puisse intervenir?

Ce détachement doit être convenu dans un contrat quadripartite. L'employeur doit continuer à payer le salaire, mais il doit verser un complément si le salaire est plus élevé chez l'utilisateur.

Au terme du trajet de transition, le travailleur a droit à un contrat à durée indéterminée chez l'utilisateur, sans quoi ce dernier devra lui verser une indemnité égale à la moitié du salaire perçu pendant le trajet de transition. Lors du recrutement, la période du trajet de transition est comptabilisée pour l'ancienneté en cas de licenciement. En outre, le travailleur peut faire valoir son ancienneté auprès de l'employeur précédent pour le droit au crédit-temps, à un emploi de fin de carrière, à un congé thématique ou à une interruption de carrière.



Pour les nouveaux licenciements, il faudra plus se concentrer sur des mesures visant à accroître l'employabilité (outplacement, formations, etc.).

Remodelage de l'art. 39ter

L'instauration du statut unique pour les ouvriers et les employés était entachée d'un vice majeur: le fameux article 39ter qui prévoyait qu'un tiers du délai de préavis ou de l'indemnité de licenciement soit affecté à des mesures visant à augmenter l'employabilité (outplacement, formation, etc.) pour les travailleurs dont le préavis donné par l'employeur était d'au moins 30 semaines. Or, cette mesure n'est jamais devenue opérationnelle de sorte que, pendant toutes ces années, il n'est resté que l'obligation de proposer quatre semaines d'outplacement. Les pressions sont néanmoins restées fortes pour activer l'article 39ter. Le gouvernement a désormais tranché: le délai de préavis et l'indemnité de licenciement sont inchangés, mais l'ONSS doit utiliser les cotisations patronales sur un tiers du délai de préavis ou de l'indemnité de licenciement pour payer un bureau d'outplacement afin de consentir des efforts supplémentaires en plus des quatre se-

Les entreprises sont contraintes de concrétiser le droit à la déconnexion au travers d'une CCT d'entreprise ou du règlement de travail.

maines, conformément aux normes de qualité habituelles. L'employeur qui respecte un préavis doit donner au travailleur la possibilité de participer à cet outplacement. Le travailleur doit, quant à lui, se tenir à disposition pour suivre l'outplacement. Ce système sera appliqué aux licenciements qui interviennent à partir d'une date encore à déterminer.

Divers

D'autres mesures, moins relayées par la presse, figurent également dans le nouveau projet de loi:

- Pour les personnes handicapées bénéficiant de l'aide sociale (avec une allo-

cation de remplacement de revenus ou une allocation d'intégration) qui commencent à travailler à temps partiel dans le cadre des nouveaux programmes temporaires de réinsertion, le gouvernement instaure une dérogation temporaire à la règle selon laquelle il faut proposer au moins 1/3 de la durée de travail à temps plein. Il discute actuellement d'une dérogation similaire pour les personnes malades et invalides dans le dossier du «retour au travail» des malades de longue durée, dans le cadre d'un autre projet de loi.

- La création par plusieurs commissions paritaires d'un Fonds commun de sécurité d'existence est rendue possible.
- L'ONSS reçoit une base légale pour développer une nouvelle banque de données pour les «comptes d'apprentissage individuels». À ne pas confondre avec le compte formation susmentionné pour le droit à la formation en l'absence de CCT. L'objectif est de permettre aux travailleurs de conserver sur ce compte centralisé une trace actualisée de leurs droits à la formation, mais aussi, éventuellement, de toutes les attestations des études et formations suivies ou des compétences acquises. Il est aussi explicitement prévu, à terme, de tenir à jour sur ce compte de l'ONSS le nouveau crédit pour l'outplacement (basé sur l'art. 39ter) et le droit individuel à la formation (cf. supra).

Enfin, il subsiste quelques dossiers en suspens. La loi ne dit rien sur une nouvelle réglementation pour le télétravail (après la crise sanitaire), ni sur les groupements d'employeurs, ni sur l'obligation d'enregistrer les heures de travail. Le gouvernement attend l'avis des interlocuteurs sociaux à cet égard.

| Chris Serroyen |