

# Plus de flexibilité

## Mesures fédérales et leur impact sur les travailleurs

**Le gouvernement veut donner la liberté aux employeurs d'adapter leur organisation du travail sur base de leurs besoins, et ce à moindre frais. Comment va-t-il s'y prendre ? Il travaille sur 3 axes : une annualisation du temps de travail qui impose une adaptation du temps de travail sur base de l'activité de l'entreprise ; des heures supplémentaires moins chères et plus libres de toute contrainte et enfin la suppression de règles minimales concernant l'affichage des horaires, le travail de nuit ou encore le nombre d'heures minimales pour les contrats à temps partiel.**

## 1. Synthèse des mesures prises ou annoncées

### Annualisation

L'annualisation du temps de travail existe déjà dans certains de nos secteurs. Mais celle-ci devait être encadrée collectivement par des CCT. Le gouvernement veut aller plus loin : supprimer le cadre collectif et permettre une individualisation de cette annualisation. Concrètement, cela signifie que dans les entreprises où des accords collectifs existent, ceux-ci pourront être remis en cause. Si le contrat du travailleur prévoit un horaire accordéon, les variations de temps de travail seront rémunérées sans supplément.

Concrètement, qu'est-ce que cela veut dire ?

- La durée hebdomadaire de travail de 38 heures sera remplacée par une moyenne annuelle de 38 heures/semaine, avec pour objectif de normaliser des périodes de travail plus intensives à certains moments de l'année, compensées par des périodes de moindre activité à d'autres.
- La durée de travail pourra atteindre jusqu'à 12 heures par jour et 50 heures par semaine. Des « heures supplémentaires » pourront donc être prestées sans sursalaire, tant que la moyenne annuelle est respectée.
- Ce régime de travail s'appliquera sur la base d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur – par écrit et éventuellement sous forme de clause standard dans les nouveaux contrats de travail.
- L'enregistrement du temps de travail ne sera pas obligatoire. Les travailleurs n'auront de cette façon-là pas la possibilité de vérifier s'ils effectuent structurellement un nombre excessif d'heures.
- Les CCT sectorielles ou d'entreprise ne seront plus nécessaires, contrairement aux systèmes actuels fondés sur des conventions collectives, permettant aux syndicats d'exercer un contrôle et d'empêcher les abus.
- Les horaires de travail ne devront plus être repris dans le règlement de travail.

Cette mesure n'a pas encore été adoptée, car le gouvernement attend l'avis du CNT qui doit être formulé début septembre.

### Heures supplémentaires

Le gouvernement veut rendre le système des heures supplémentaires plus attractif en augmentant sa flexibilité pour les employeurs et en donnant plus de salaire net aux travailleurs. Ainsi puisque les

salaires bruts restent bloqués, la seule façon de gagner un peu plus, c'est de travailler de manière plus flexible, aux moments qui conviennent à l'employeur.

Concrètement, cela signifie :

- 180 heures supplémentaires par an en tant que système général d'heures supplémentaires « fiscalement avantageuses » (rendant en fait permanentes les heures supplémentaires de relance d'après Covid) ;
- 360 heures supplémentaires « volontaires » par an sans motif ni repos compensatoire (450 pour le secteur de l'horeca), dont 240 heures sans rémunération supplémentaire ;
  - d'application pour tous les secteurs ;
  - pour les travailleurs à temps plein ET ceux à temps partiel qui travaillent depuis au moins au moins 3 ans, et ce à condition qu'il y ait une augmentation temporaire du travail ;
  - individualisation du système puisqu'il ne faut plus qu'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur ;
  - prolongation automatique de l'accord sur les heures supplémentaires « volontaires » et possibilité (au moins en théorie) de refus sans conséquence négative pour le travailleur.

### **Horaires et organisation du travail**

Le gouvernement veut flexibiliser l'organisation du travail :

- en raccourcissant le délai d'affichage pour les horaires variables : cinq jours ouvrables à l'avance au lieu de sept ; d'un accord individuel (c'est-à-dire sans convention collective de travail), ce délai peut même être raccourci à trois jours ouvrables ;
- en supprimant la règle que l'emploi à temps partiel doit être de minimum un tiers du régime à temps plein ; seule la règle selon laquelle la prestation minimale est fixée à 3 heures (sauf dérogation) reste en vigueur ;
- en supprimant l'interdiction du travail de nuit et des jours de fermeture ;
- en adaptant le travail de nuit à partir de minuit au lieu de 20 heures (conséquence sur les primes [voir autre fiche]) ;
- en étendant les flexi-jobs à tous les secteurs ;
- en étendant le travail étudiant.

Le gouvernement vend cela comme une modernisation du droit du travail qui donnerait aux employeurs et aux travailleurs « plus d'autonomie ». Cependant, dans la pratique, une extension de la flexibilité par accord individuel entre l'employeur et le travailleur conduit invariablement à des emplois précaires sans prévisibilité ni protection.

## **2. Impact sur les travailleurs et travailleuses**

### **Annualisation**

L'annualisation du temps de travail fait perdre toute certitude concernant les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires. Les travailleurs peuvent travailler jusqu'à 12 heures par jour ou 50 heures par semaine (!) Travailler en période de pointe, sans heures supplémentaires.

#### Exemple

Sophie postule dans un parc d'attractions. Son nouveau contrat de travail contient une clause type sur l'annualisation du temps de travail : « Le travailleur s'engage à travailler selon un horaire variable dans lequel la durée hebdomadaire du travail fluctue entre 28 heures et 45 heures, avec décompte sur une base annuelle. »

→ Pratiquement :

- En période de pointe, elle travaille en moyenne 45 heures par semaine (jusqu'à un maximum de 12 heures/jour et 50 heures/semaine).
- Pendant les mois calmes, elle ne travaille en moyenne que 30 heures par semaine, mais doit rester disponible pour les heures supplémentaires.
- En moyenne, elle y reste à 38 heures par semaine sur une base annuelle, mais sa vie privée est fortement influencée par l'imprévisibilité et les changements de dernière minute de son emploi du temps.

→ Conséquences :

- Difficile d'organiser sa vie privée avec des horaires irréguliers.
- Pas de liberté de choix : la réglementation était simplement incluse dans le contrat de travail et automatiquement dans le règlement du travail
- L'employeur économise : il n'a pas à supporter de coûts salariaux supplémentaires pour la rémunération des heures supplémentaires pendant les périodes de pointe.

### **Heures supplémentaires**

Prestar quelques heures supplémentaires de manière volontaire avec un revenu net plus élevé peut paraître attrayant pour les travailleurs. Mais au bout du compte, ils vont en sortir perdants, car :

- cela va entraîner une augmentation structurelle de la charge de travail pour les travailleurs avec à la clé une diminution globale du nombre de travailleurs ;
- cela aura un impact sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle ;
- le côté « volontaire » peut facilement se transformer en une obligation de signer un accord individuel avec l'employeur ;
- les travailleurs n'ont plus droit de prendre un repos compensatoire pour les heures prestées ;
- la sécurité sociale est mise sous pression avec une nouvelle réduction de cotisation.

#### Exemple

Katia a récemment commencé à travailler en tant qu'agente de nettoyage dans une entreprise de nettoyage. Il y a une clause dans son contrat de travail : « Le salarié s'engage à effectuer annuellement des heures supplémentaires volontaires dans la limite du maximum autorisé par la loi. » Il n'y a pas de convention collective de travail sectorielle, et Katia ne veut pas perdre son nouvel emploi.

Katia travaille 4/5, mais remplit la condition de 3 ans d'emploi à temps partiel. En cas d'augmentation de la charge de travail, comme le remplacement d'une collègue absente, elle est systématiquement sollicitée pour faire des heures supplémentaires.

→ Pratiquement :

Elle effectue 260 heures supplémentaires par an, dont 240 sans indemnité d'heures supplémentaires (et fiscalement avantageuses pour l'employeur). Ces heures ne sont pas compensées par un repos compensatoire. Seules les 20 heures supplémentaires restantes au-delà de 240 sont rémunérées avec la rémunération des heures supplémentaires.

→ Effets :

- Le « volontariat » est une formalité – l'accord a été signé dès le début.
- Katia remarque qu'elle travaille structurellement presque à temps plein, mais sans augmentation de salaire structurelle ni avantages supplémentaires.
- L'employeur gagne deux fois :
  - pas de cotisations sociales ni d'impôt sur 240 heures → des économies immédiates ;
  - pas besoin de recruter du personnel supplémentaire en cas de pression temporaire.

### **Horaires et organisation du travail**

Avoir des horaires de travail qui fluctuent et qui ne sont connus que quelques jours à l'avance a des conséquences considérables pour les travailleurs. Il ne sera plus possible de prévoir ses horaires de travail à l'avance et donc de pouvoir organiser sa vie privée en fonction.

Avoir des contrats de moins d'un tiers-temps d'un emploi à temps plein ne permet pas d'avoir un emploi ni un revenu décent.

### Exemple

Fatima travaille dans un snack. Elle avait un contrat de 13 heures par semaine. Depuis l'abolition de la règle du 1/3, son employeur lui a donné un contrat de 9 heures.

→ Pratiquement :

À quoi ressemble sa semaine de travail ?

- Ses heures de travail sont modifiées chaque semaine sur la base de l'horaire qu'elle ne reçoit que trois jours ouvrables à l'avance.
- Elle reçoit son emploi du temps pour la semaine prochaine le dimanche soir. Elle doit travailler :
  - le mardi de 10 h à 13 h (3 h) ;
  - le vendredi de 14 h à 17 h (3 h) ;
  - le samedi de 12 h à 15 h (3 h).
- Chaque prestation dure au moins 3 heures, comme l'exige la loi. Mais son emploi du temps reste étalé sur trois jours.

→ Conséquences :

- Bien que Fatima ne travaille que 9 heures, elle doit se déplacer trois jours par semaine, ce qui augmente ses coûts de mobilité sans sursalaire.
- Elle ne reçoit son emploi du temps que quelques jours à l'avance, ce qui rend presque impossible la combinaison avec sa famille ou un deuxième emploi.
- Elle accumule peu de droits sociaux et ne reçoit que quelques centaines d'euros nets par mois, ce qui n'est pas un revenu vital.

## 3. Que propose la CSC ?

Garder une prise sur son équilibre vie privée/vie professionnelle via une flexibilité négociée, prévue, rémunérée et récupérée.

### **Annualisation**

L'annualisation existe déjà depuis longtemps dans certains secteurs. Nous refusons que le gouvernement aille plus loin en voulant l'individualiser. Elle doit rester encadrée collectivement pour que cela fonctionne. Individualiser l'annualisation, c'est rajouter une couche de pression sur les travailleurs avec des « heures supplémentaires » sans compensation qui ont des conséquences négatives sur la rémunération et la sécurité sociale.

Nous voulons maintenir un cadre collectif du temps de travail avec des dérogations uniquement possibles par le biais de conventions collectives. Des mesures pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doivent également être prises.

### **Les heures supplémentaires**

Nous sommes contre la logique du gouvernement de favoriser l'augmentation du nombre d'heures de travail par le biais d'un système d'heures supplémentaires élargi et individualisé. Cela risque clairement de faire évoluer l'organisation du travail vers :

- une augmentation normalisée du temps de travail (travailler plus de 40 h par semaine sera normal !);
- une perte de cadre collectif avec toutes les limites actuelles existantes ;
- une pression individualisée sur les travailleurs pour accepter de prêter des heures en plus ;
- une perte pour la sécurité sociale.

Nous voulons que :

- les employeurs engagent plus de travailleurs avec de vrais contrats au lieu de faire travailler plus les travailleurs déjà en place ;
- les heures supplémentaires restent exceptionnelles pour des motifs bien précis ;

- les travailleurs gardent le choix de pouvoir prendre du repos compensatoire ;
- les heures supplémentaires soient encadrées par les organes de concertation au niveau des entreprises et des secteurs ;
- le sursalaire reste d'application pour toute heure supplémentaire prestée ;
- de véritables augmentations de salaire soient possibles.

### **Les horaires et l'organisation du travail**

Nous sommes contre les mesures du gouvernement car :

- recevoir son horaire 3 jours avant son application ne permet pas d'organiser correctement sa vie de famille et sa vie privée ;
- avoir des contrats de quelques heures par semaine (moins d'un tiers-temps) n'est pas viable pour les travailleurs ;
- individualiser les accords sur les horaires casse les CCT et le cadre collectif existant.

Nous voulons que :

- les travailleurs puissent avoir leurs horaires de travail suffisamment à l'avance pour organiser leur vie familiale et privée ;
- les syndicats puissent garder un contrôle sur les horaires aussi bien au niveau de l'entreprise que sectoriel ;
- les heures de travail soient toutes enregistrées (question de transparence) ;
- les travailleurs à temps partiel puissent avoir des contrats avec un nombre minimal d'heures qui permettent de vivre dignement ;
- le gouvernement arrête d'étendre les contrats précaires et flexibles au détriment des contrats à temps plein et à durée indéterminée.

## **4. Calendrier des mesures**

Le gouvernement a demandé au CNT de remettre un avis sur le projet de loi pour le 5 septembre 2025.

## **5. Pour plus d'information...**

Fiche « [La flexibilité crée-t-elle plus d'emploi ?](#) »