

Dossier doc Loi du travail - Belgique

Bientôt un projet de loi pour rendre le temps de travail plus flexible

samedi 9 avril 2016 18h27 - Belga

Le gouvernement fédéral annonce un certain nombre de nouvelles réformes structurelles parmi lesquelles une nouvelle organisation du travail qui doit offrir une plus grande flexibilité au niveau des heures prestées.

Celles-ci ne seront plus calculées par rapport à une référence hebdomadaire mais bien sur base annuelle.

Le vice-premier ministre CD&V et ministre de l'Emploi a annoncé samedi le dépôt d'un projet de loi au Conseil des ministres avant les vacances d'été. La réforme s'inscrit dans le cadre de son projet de «travail faisable» qui a fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux. Le gouvernement entend cette fois avancer plus rapidement et plus largement, de manière à ce que le texte puisse sortir ses effets avant la négociation du prochain accord interprofessionnel et des négociations sectorielles qui s'ensuivront en 2017-2018.

Le projet de loi proposera un socle commun qui sera d'application générale et directe et un menu susceptible d'être activé par secteur.

Le socle prévoit l'annualisation du temps de travail. Pour permettre aux entreprises de s'offrir plus de souplesse, selon les cycles d'activité, le temps de travail ne sera plus calculé par semaine (un contrat de 38 heures/semaine) mais par an. Ces possibilités existent déjà par secteur et moyennant accord des partenaires sociaux, dans ce cas-ci, la loi le généraliserait. Le travailleur ne pourrait cependant travailler plus de 9 heures par jour dans le cadre de référence, et au maximum 45 heures par semaine. Des dérogations sont possibles par secteur.

Le socle créera par ailleurs un stock de 100 heures de travail supplémentaires qui serait payées plutôt que récupérées ou enregistrées dans un compte-carrière. Un secteur pourra passer à 360 heures supplémentaires dans ce système moyennant la conclusion d'une convention collective de travail (CCT).

Le troisième volet du socle commun consiste en un investissement dans la formation. Le gouvernement définit un objectif global de cinq jours par an de formation par travailleur, équivalent à 1,9% de la masse salariale au niveau interprofessionnel. Une CCT sectorielle rendra obligatoire la formation pour chaque travailleur. Une autre option consiste à introduire un compte de formation individuel par secteur et à défaut au sein de l'entreprise. En l'absence de CCT sectorielle ou de compte formation individuel, l'entreprise devra prévoir une formation de 2 jours par équivalent temps plein. Des dérogations seront possibles pour les PME employant moins de vingt travailleurs, et des dispenses pour les entreprises occupant moins de dix travailleurs.

Enfin, dernier chapitre du socle, un cadre légal pour le télétravail occasionnel sera défini. Sont concernées les victimes d'accidents de travail. Il s'agit de prévoir un cadre pour le remboursement de frais (technologies, chauffage...)

À côté du socle, le futur cadre prévoira un « menu » avec des mesures dont pourront s'emparer les secteurs professionnels. Ce menu se définit en deux grands chapitres, le « travail maniable » qui porte sur la flexibilité et le « travail faisable » visant à réduire le stress et le burn-out, offrir la possibilité d'allonger les carrières et augmenter la compétitivité des entreprises.

Dans le cadre du « travail maniable », il est envisagé de réformer globalement la durée de travail (allonger les carrières durant certaines périodes, « simplifier » le travail à temps partiel), instaurer un contrat de travail intérimaire de durée indéterminée, favoriser les groupements d'employeurs de manière à diminuer les « charges administratives ».

Dans le cadre du « travail faisable » sera créé le compte-carrière qui pourra être alimenté en jours de congé, heures supplémentaires, prime de fin d'année. Les travailleurs pourront également faire « don » de leurs congés « aux collègues avec enfants gravement malades ». Le crédit-temps avec motif soins sera augmenté de 3 mois et le congé palliatif d'un mois. Enfin, le « travail faisable » prévoira les horaires flottants qui permettent de déréguler les heures de début et de fin de journée de travail.

Le ministre de l'Emploi s'est félicité samedi de l'ensemble de ces réformes qui portent le sceau, a-t-il dit, de « l'innovation sociale ».

http://www.lavenir.net/cnt/dmf20160409_00808473/bientot-un-projet-de-loi-pour-rendre-le-temps-de-travail-plus-flexible

Kris Peeters veut adapter le droit du travail à l'emploi du XXIe siècle

Belga - Publié le samedi 20 février 2016 - Mis à jour le samedi 20 février 2016 à 07h21

Le ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters va formuler dix propositions au Groupe des Dix destinées à moderniser le droit du travail.

Parmi celles-ci figurent la possibilité d'épargner ses congés et l'instauration d'un budget mobilité qui élargirait l'avantage des voitures de société à d'autres moyens de transport, rapportent Le Soir et La Libre Belgique samedi. La possibilité pour les sociétés d'intérim d'engager des intérimaires pour une durée indéterminée, la création d'un cadre légal pour le télé-travail ou encore le paiement d'une indemnité de transition entre deux emplois sont d'autres propositions qui seront soumises aux employeurs et aux syndicats. Si ceux-ci n'arrivent pas à s'accorder, ce sera au gouvernement de décider.

Kris Peeters entend déposer son projet de loi à la Chambre avant l'été. Il espère ainsi pouvoir voter la loi d'ici la fin de l'année afin de servir de base aux négociations pour l'accord interprofessionnel 2017-2018.

https://www.rtb.be/info/belgique/detail_kris-peeters-veut-adapter-le-droit-du-travail-a-l-emploi-du-xxie-siecle?id=9218596

Réforme du droit du travail: tour d'horizon des législations européennes

AFP - Publié le mercredi 09 mars 2016 à 12h23

A l'heure où des manifestations sont organisées en France pour protester contre la loi El Khomri, voici un tour d'horizon des pays européens qui ont réformé leur droit du travail au cours des dernières années.

Allemagne : emplois à un euro

Le plan Agenda 2010, introduit en 2005 par le gouvernement social-démocrate de Gerhard Schröder, a flexibilisé le marché du travail et remis à plat le système des aides sociales et d'indemnisation du chômage. Il a créé une batterie de nouveaux outils pour faciliter les embauches: "*mini-jobs*" à 400 euros par mois exonérés de charges, "*emplois à un euro*" permettant aux communes de recruter des chômeurs de longue durée pour des travaux d'intérêt général.

Mesure la plus emblématique: l'introduction d'une allocation (Hartz IV) calculée au plus juste, vers laquelle bascule tout chômeur au-delà d'un an de non-activité.

Le parti de Gerhard Schröder, le SPD, ne s'est toujours pas remis du séisme causé par cette réforme considérée par beaucoup comme une trahison de l'héritage social-démocrate.

(Taux de chômage : 4,5% en 2015 - Eurostat)

Italie : contrat à garanties croissantes

Le gouvernement de Matteo Renzi a fait adopter, en décembre 2014, une profonde réforme du marché du travail, le "*Jobs Act*" qui prévoit des incitations fiscales pour les entreprises embauchant à durée indéterminée afin de limiter les recours aux contrats temporaires.

Mesure phare: la création d'un nouveau type de contrat à durée indéterminée mais "*à garanties croissantes*". Le licenciement, facilité pendant 3 ans, devient de plus en plus compliqué et coûteux ensuite.

L'adoption de cette loi, contestée au sein même du camp de Matteo Renzi, a été accompagnée d'un débat long et houleux et suivie d'une grève générale soutenue par les principaux syndicats.

(Chômage: 11,4%)

Espagne : libre licenciement sans justification

Le gouvernement sortant de Mariano Rajoy (Parti populaire, droite) a fait adopter en 2012 une réforme du marché du travail alors que le chômage dépassait 22,5% après quatre ans de crise.

Elle a créé un nouveau contrat à durée indéterminée, applicable dans les PME aux moins de 30 ans, permettant pratiquement le libre licenciement sans justification pendant un an.

Les indemnités de licenciement ont été réduites drastiquement et les licenciements collectifs autorisés même sans difficultés économiques.

Quatre ans après, la réforme reste l'objet d'âpres controverses.

(Chômage: 20,8%)

Grande-Bretagne : contrats zéro heure

Depuis l'arrivée au pouvoir en 2010 de David Cameron, il y a eu un recours beaucoup plus large aux "contrats zéro heure" qui ne spécifient aucun temps de travail et ne garantissent aucun revenu fixe. Même s'il n'a pas travaillé, le salarié lié par ce type de contrat ne peut aller travailler dans une autre entreprise.

Ce dispositif est très critiqué par les travaillistes qui accusent le gouvernement conservateur de faire ainsi baisser à bon compte les chiffres du chômage.

(Chômage: 5,1%)

Grèce : salaire minimum au rabais

Dans le cadre du deuxième plan de sauvetage financier UE-FMI, la Grèce a procédé en 2012 à une série de réformes, notamment la baisse du salaire minimum (de 751 à 580 euros), l'introduction d'un salaire minimum au rabais pour les moins de 24 ans, et un affaiblissement des conventions collectives.

Le dernier plan conclu en juillet 2015 entre Athènes et la zone euro prévoit une remise à plat de toute la législation du travail.

(Chômage: 24,5%)

Portugal : banque d'heures supplémentaires

Après avoir négocié un programme de réformes avec l'UE et le FMI, le précédent gouvernement de droite a profondément remanié, en mai 2012, le code du travail: assouplissement des horaires de travail par la création d'une "banque d'heures" supplémentaires ainsi que des critères de licenciement, et abaissement du plafond des indemnités de licenciement.

(Chômage: 11,8%)

Danemark : flexisécurité

En 2010, une vaste réforme a réduit de moitié, à deux ans, la durée maximale des allocations-chômage. Elles restent néanmoins parmi les plus généreuses au monde: le modèle de la "flexisécurité" mis en place dans les années 1990 combine un très haut niveau d'indemnisation (environ 90% du salaire avec un plafond d'environ 2.400 euros par mois) et une faible protection de l'emploi.

(Chômage: 6%)

Finlande : nouveau pacte social

Le gouvernement pro-austérité mène depuis dix mois des discussions tendues pour faire aboutir ce qu'il appelle un nouveau "pacte social": allongement du temps de travail, réduction des salaires, augmentation de la part des cotisations salariales face aux patronales. La longue tradition de

négociations tripartites (exécutif, patronat et syndicat) est mise à l'épreuve par le refus de cette réforme par certains syndicats.

(Chômage: 9,5%)

Suède : augmentation des cotisations

À son retour au pouvoir en 2006, la droite a lancé une réforme pour lutter contre le chômage de longue durée: augmentation des cotisations (triplées pour la plupart), réduction des allocations qui ne représentent plus que 65% du salaire au-delà de 300 jours de chômage. Revenue aux affaires en 2014, la gauche a réaugmenté le niveau des indemnités.

(Chômage: 7,1%)

Hongrie : dégressivité rapide des allocations chômage

Le Premier ministre conservateur Viktor Orban a fait adopter en 2011 une législation mettant en place une dégressivité rapide des allocations chômage, limitant à trois mois leur versement, un record au sein de l'UE. Les bénéficiaires des minimas sociaux ont été astreints à des travaux d'intérêt public, sous peine de se voir supprimer ces allocations, une mesure qui touche environ 200.000 personnes.

(Chômage: 6,3%)

De nouvelles législations visant à rendre plus flexible le marché du travail, notamment en matière de licenciement, ont également été introduites en **Roumanie, Slovénie, Serbie, Bosnie et Croatie**.

https://www.rtf.be/info/monde/europe/detail_reforme-du-droit-du-travail-tour-d-horizon-des-legislations-europeennes?id=9235406

Préambule à la loi relative au travail faisable et adaptable par le biais d'expériences en matière de travail

24 février 2016 - <http://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-r-d/publications/actualites/2016-02-25-werkbaar-werk>

Quelques journaux tels que De Morgen et De Standaard ont indiqué le week-end dernier que le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V), souhaite cette année encore faire approuver une loi autorisant les expériences en matière de travail.

Les partenaires sociaux doivent se prononcer au printemps sur un menu de **dix thèmes** que Peeters juge appropriés pour ces expériences. Il s'agit entre autres :

- **de l'épargne-carrière** : le travailleur détermine l'intensité de sa carrière en concertation avec son employeur en épargnant du temps/des éléments salariaux et en les affectant au financement d'intervalles de carrière ;
- d'un statut social et fiscal attractif pour le **budget mobilité** en alternative à la voiture de société ;

- d'un nouveau statut social entre l'indépendant et le travailleur salarié, à savoir le **travailleur autonome** ;
- d'un cadre uniforme pour le **télétravail** (CCT télétravail/Loi travail à domicile) ;
- **d'une indemnité de transition** : la conversion de l'indemnité de licenciement existante en un régime favorable qui encourage à trouver un nouvel emploi ;
- d'un plus minus conto : des semaines de travail plus longues liées à des périodes constituées de semaines de travail plus courtes ;
- d'heures supplémentaires volontaires ;
- de contrats de travail intérimaire de durée indéterminée ;
- de contrats de travail sans régime de travail spécifique :
- la simplification des régimes de congé (congé parental, congé de naissance, etc.).

Si les syndicats et les employeurs n'ont pas atteint de compromis d'ici l'été, le gouvernement fédéral élaborera un menu par écrit. Idéalement, cette proposition devra être approuvée cet automne par le parlement de sorte que les secteurs négocient également sur ces thèmes lors des prochaines délibérations de CCT (2017-2018).

Expériences Peeters

Le ministre Peeters souhaite répondre à la demande croissante d'une plus grande flexibilité, et cette fois, sur mesure pour le travailleur. Les secteurs et les entreprises ont dès lors la possibilité d'expérimenter leurs propres conventions, qui dérogent au cadre légal existant.

Cette méthode a déjà été appliquée dans les années '80, les expériences Hansenne, avec pour résultat la loi sur les nouveaux régimes de travail (17/03/1987).

Le but de ces expériences était à l'époque :

- La création d'emplois supplémentaires,
- par la réorganisation du temps de travail dans les entreprises.

Les expériences de l'époque se caractérisaient par :

- Leur nature temporaire : l'expérience ne pouvait pas dépasser deux ans. Elle pouvait, dans certains cas, être prolongée de deux fois 1 an.
- Leur nature contractuelle : une expérience reposait sur un accord entre le ministre de l'Emploi, l'employeur ou ses représentants et les représentants des travailleurs. Pour les entreprises sans délégation syndicale, le ministre était tenu de recueillir l'avis préalable d'une commission d'accompagnement interprofessionnelle instituée paritairement.

Via ces expériences, les entreprises ont pu organiser de nouveaux horaires dans le cadre desquels elles ne devaient pas tenir compte des nombreux obstacles de la réglementation belge sur le travail.

Il n'y a plus qu'à attendre la détermination du cadre dans lequel on voit les expériences sur les dix chantiers précités.

Le but est en tout cas d'adapter la réglementation rigide sur le travail à l'ère du numérique et de parvenir à une législation pratique dans laquelle le travail indépendamment du lieu et du temps constitue une notion clé.

SD Worx participe à ces expériences !

Le plan du ministre a énormément de potentiel. Il ne vous reste plus qu'à attendre avant de pouvoir organiser une expérience. La balle est dans le camp des partenaires sociaux, puis ce sera au tour du gouvernement de faire une proposition. Les expériences seront peut-être possibles à partir de 2017. SD Worx suivra cette information pour vous et vous apportera aide et conseil.

Quelles sont les conséquences pour le secteur public ?

Certaines de ces mesures seront probablement aussi importantes pour les institutions publiques. Mais on ne le saura que lorsque cette proposition sera concrétisée.

Kris Peeters veut adapter le droit du travail à l'emploi du 21e siècle

Trends Tendances 20/02/16 Source: Belga

Le ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters va formuler dix propositions au Groupe des Dix destinées à moderniser le droit du travail.

Parmi celles-ci figurent la possibilité d'épargner ses congés et l'instauration d'un budget mobilité qui élargirait l'avantage des voitures de société à d'autres moyens de transport, rapportent Le Soir et La Libre Belgique samedi.

La possibilité pour les sociétés d'intérim d'engager des intérimaires pour une durée indéterminée, la création d'un cadre légal pour le télé-travail ou encore le paiement d'une indemnité de transition entre deux emplois sont d'autres propositions qui seront soumises aux employeurs et aux syndicats.

Si ceux-ci n'arrivent pas à s'accorder, ce sera au gouvernement de décider. Kris Peeters entend déposer son projet de loi à la Chambre avant l'été. Il espère ainsi pouvoir voter la loi d'ici la fin de l'année afin de servir de base aux négociations pour l'accord interprofessionnel 2017-2018.

<http://trends.levif.be/economie/politique-economique/kris-peeters-veut-adapter-le-droit-du-travail-a-l-emploi-du-21e-siecle/article-normal-469699.html>

Un travailleur doit pouvoir "épargner" des jours de congé, selon Kris Peeters

Le Vif 28/10/15 Source: De Morgen

Pour le ministre du Travail Kris Peeters (CD&V), il devrait être autorisé d'épargner des jours de congé afin de pouvoir prester plus d'heures en période de travail chargée et de pouvoir relâcher la pression quand la situation est plus calme, révèle *De Morgen*

Kris Peeters souhaite autoriser le travailleur à garder des jours de congé extralégaux pour bénéficier d'un congé plus long quand il en a vraiment besoin et que la charge de travail est moins élevée. Son idée fait partie d'un projet social plus large sur les conditions de travail autour des thèmes du stress, du burnout, des horaires flexibles et des congés.

Le principe : lors de périodes plus chargées au travail, il devrait être possible de prester plus d'heures et de prendre des vacances supplémentaires plus longues en période plus calme. Le projet de Kris Peeters doit encore être discuté avec les partenaires sociaux, mais le cabinet du ministre du Travail a déjà un plan bien élaboré dans ses cartons, comme l'explique [le quotidien flamand](#).

Le projet porterait sur un certain type de vacances : les jours de congé extralégaux, ceux qu'un employeur offre à ses collaborateurs comme avantages. Le ministre du Travail voudrait que ces jours de congé puissent être mis sur le côté afin d'être utilisés en temps utile, à des périodes moins chargées de l'année. Cela éviterait aussi que de nombreux employés terminent l'année avec un compte de jours de congé qui explose, sans pouvoir en bénéficier ou sous des conditions très strictes l'année suivante. Ces jours en trop pourraient ainsi être reportés à l'année suivante, sans délai dans le temps. Dans la pratique, la personne qui pendant 5 ans n'utilisera pas ses 5 jours de congé extralégaux pourra profiter d'un mois de vacances d'une traite.

Le système serait introduit en différentes phases. L'outil de gestion de carrière en ligne doit tout d'abord être prêt. Cet outil doit permettre aux travailleurs d'avoir une vision d'ensemble sur leur carrière, en intégrant les congés thématiques comme les crédits-temps et les congés parentaux. Dans une seconde phase, l'employée doit aussi avoir une vue d'ensemble sur les congés auxquels il a droit en y intégrant les congés extralégaux.

Aussi pour les heures sup'

Egbert Lachaert de l'Open Vld a réagi positivement à la proposition. "*Nous désirons élargir encore un peu plus ce projet et qu'il concerne aussi les heures supplémentaires afin de profiter de temps libre plus tard. Il devrait même être possible de convertir une prime de fin d'année en congé.*" La N-VA était aussi favorable au système de gestion de carrière.

Pour Karel Van Eetvelt (Unizo) par contre, le système est "stupide". "*Il donnera comme résultat que les travailleurs garderont des jours de congé pour leur fin de carrière afin de partir le plus tôt possible à la retraite. Ce n'est pas l'objectif.*" Kris Peeters a anticipé cette réaction veut rendre impossible le report de tous les jours de vacances en fin de carrière.

En contradiction avec l'équilibre travail/vie privée

Par voie de communiqué, le Syndicat Neutre pour Indépendants (SNI) émet quelques réserves face à ce projet: "*De telles formes de travail flexible mèneront à un labyrinthe administratif pour se retrouver dans les règles et exceptions, ce qui rendra la gestion du personnel encore plus complexe. C'est néfaste pour les petites entreprises qui hésiteront encore plus avant d'engager malgré la baisse des cotisations patronales lors des premiers engagements.*"

"De plus, estime la présidente du SNI, Christine Mattheeuws, épargner des jours de congé est en totale contradiction avec le fait que nombreux sont ceux qui ont quotidiennement du mal à gérer travail et famille. En imposant une plus longue période ayant pour conséquence une prise moindre de jours de congés, la course quotidienne pour concilier travail et vie privée sera encore plus difficile."

Le projet doit encore être négocié avec les partenaires sociaux. Un premier tour de table a été organisé en juin. Les employeurs ont déjà fait savoir clairement qu'il existait trop de systèmes de congé spéciaux. Le 17 novembre aura lieu une deuxième session, mais ce sujet n'a pas la priorité dans les négociations, les partenaires sociaux sont en effet plus occupés par la pension complémentaire pour l'instant. Pour l'été prochain, après les élections sociales, Peeters devrait pouvoir montrer des résultats plus concrets.

<http://www.levif.be/actualite/belgique/un-travailleur-doit-pouvoir-epargner-des-jours-de-conge-selon-kris-peeters/article-normal-430577.html>

Réforme Peeters : travail (in)faisable!

<http://www.jeunes-csc.be/actu/reforme-peeters-travail-infaisable>



Le menu indigeste de la réforme Peeters pour l'été est maintenant connu : 45h/semaine, 9h par jour, un temps de travail à la merci du patron, plus de flexibilité pour toujours moins d'emplois de qualité, de droits sociaux et d'accès à des services publics de qualité. Il est temps de réagir! #20avril #lavenirestanous

Quelques éléments de contexte:

- Victoire de la journée de travail de 8h: 14 juin 1921
- Partout en Europe, il y a une pression de la Commission européenne, des gouvernements et des organisations patronales pour aller vers davantage de flexibilité.
- En France, la loi travail est repoussée par les mobilisations dans toute la France par une alliance de syndicats, d'étudiants, de féministes, d'associations,... #OnVautMieuxQueCa

En Belgique, le Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, veut instaurer cette même logique de flexibilité, autrement dit, l'adaptation des travailleurs aux besoins du marché.

Les grandes lignes de la réforme Peeters:

- Annualisation du temps de travail : Peeters projette de supprimer la semaine de 38h. Le temps de travail ne serait plus calculé par semaine mais par an. En fonction des besoins du marché, les travailleurs pourraient travailler jusqu'à 45h/semaine ou 9h/jour.
- Heures supplémentaires : l'annualisation du temps de travail permet évidemment aux patrons ne de pas payer autant d'heures supplémentaires que sous le régime actuel. L'annualisation touche donc doublement les femmes dont une grande partie travaille à temps partiel car le temps plein leur est refusé.

Les conséquences de cette réforme sont déjà claires.

- Précarisation des conditions de travail : Horaire de travail, congés, temps de travail, etc. La vie du travailleur est davantage soumise aux impératifs de l'entreprise. Aller chercher ses enfants à l'école, partir en vacances en famille, faire du sport, prendre un jour de congé... Tout ceci deviendra problématique.
- Quelle création d'emploi ? Un des problèmes fondamentaux de notre économie est un taux de chômage important. Les mesures Peeters vont à l'encontre de la réduction du chômage puisqu'elles introduisent davantage de flexibilité.

Pourquoi devrions-nous supporter cela ?

Nous sommes les 99% ! C'est nous, les travailleurs – femmes, hommes, jeunes, anciens, retraités,... - qui faisons tourner l'engrenage d'une société solidaire basée sur 3 piliers : la sécurité sociale, les services (aux) publics et l'emploi de qualité.

Le gouvernement des 1% s'attaque à NOS emplois, à NOTRE sécurité sociale et à NOS services publics.

Et ça ne peut plus durer. Oui ! On vaut mieux que ça !

Se bouger ensemble! Manifestation 20 avril 2016 – 14h – Gare du Midi.

[Infos pratiques, clique ici](#)

Loi Peeters? non merci!

*Un collectif de signataires * Mis en ligne mardi 19 avril 2016*

A la veille d'une reprise de la contestation sociale contre la politique du gouvernement, dix personnalités du monde associatif, académique et culturel expliquent pourquoi elles refusent la réforme du travail présentée par le ministre de l'Emploi Kris Peeters.

Chers décideurs politiques,

Vous prônez la semaine de 45 heures de travail, et la journée de 9h – et même des journées de 11 heures et des semaines de 50 ! Vous voulez libéraliser les règles pour les heures supplémentaires et

le travail le soir, la nuit et le week-end. Vous imposez que le temps de travail soit calculé sur une base annuelle... dans la pratique, l'employeur décidera seul quand nous devons travailler plus et quand nous devons rester à la maison. Les heures supplémentaires (qui sont déjà possibles aujourd'hui, mais dans un cadre négocié) ne donneraient souvent plus droit à des sursalaires ! Les horaires variables pourraient n'être connus que 24 heures à l'avance.

Comment pourrions-nous dans une telle organisation du travail faire garder nos enfants, avoir des activités volontaires ou sportives, ou des projets de vacances ? Toutes ces contraintes horaires, vous nous les vendez sous le slogan « travail faisable pour tout le monde »... et vous dites aux gens que c'est à leur avantage, qu'ils auront plus de contrôle sur leurs heures de travail et donc plus de liberté.

Une course folle

Rien n'est moins vrai. Vous nous priveriez de tout contrôle sur notre temps et nous livreriez à la course folle de l'économie « 24 heures sur 24 ». Un travail vraiment viable, c'est un travail qui ne produit pas un stress excessif, et qu'on puisse combiner avec sa vie personnelle.

De plus en plus d'analyses montrent le lien entre stress, conditions de travail et invalidité à long terme. De nombreux employés doivent faire face à l'épuisement professionnel ou à d'autres problèmes de santé ; et maintenant, s'ils ne reprennent pas le travail assez rapidement, ils risquent de perdre leurs indemnités de maladie ! Qui profite de cela ? Certainement pas les travailleurs ! L'Organisation mondiale de la santé met d'ailleurs en garde contre les coûts économiques importants de cette dérive.

Quant à nos enfants, ils souffrent lorsque les parents sont souvent absents, rentrent tard à la maison, après les repas, ou sont pris par le travail après leur journée. Trouvez-vous normal que de plus en plus d'enfants partent seuls vers l'école, et qu'il n'y ait personne à la maison quand ils en reviennent ?

Pour de plus en plus de parents – et surtout pour ceux qui éduquent seuls leurs enfants – il devient très difficile de combiner travail et famille. Et c'est surtout sur les femmes que pèse cette mission impossible ! Beaucoup de femmes se voient ainsi contraintes de travailler à temps partiel. Mais avec des horaires variables, que leur reste-t-il encore comme temps (vraiment) libre ? Est-ce cela, la société dont nous rêvons ?

N'oublions pas non plus la valeur de notre travail non rémunéré (les tâches ménagères, l'éducation des enfants, le bénévolat, les soins apportés aux proches...). Les Belges passent en moyenne plus de la moitié de leurs heures d'activité à ces activités qui sont, on le sait, vitales pour notre économie.

Et enfin, chers décideurs politiques, nous sommes surtout préoccupés par le taux de chômage des jeunes, insupportablement élevé. Près d'un quart d'entre eux, en Belgique, cherchent vainement un travail. Or, nous le savons : permettre aux entreprises de jongler avec les horaires de travail détruit des emplois plutôt que d'en créer.

L'exemple suédois

Travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux !

À l'inverse, réduire collectivement le temps de travail permet que nous répartissions le travail entre les personnes et aussi entre les étapes de la vie ; que les gens soient moins stressés, et puissent mieux combiner travail rémunéré et activités non rémunérées. Travailler moins permettrait de travailler tous, et de vivre mieux : les expériences de semaines de 30 heures en Suède prouvent que tout le monde y gagne.

Instaurer une nouvelle norme collective, par exemple sur base d'une semaine de 32 heures et de 4 jours, donnerait ainsi à plus de gens la liberté de vivre leur vie et de se développer. Qui veut travailler davantage pourra toujours le faire. Pour ceux qui veulent, à côté de leur carrière, disposer aussi de temps pour prendre soin d'un proche, ou pour s'engager dans une association ou pour développer son hobby, moins de travail rémunéré offrirait plus de possibilités.

Nous avons besoin de développer des espaces d'autonomie, pour donner des perspectives à notre avenir et à celui de nos (petits-) enfants.

Par conséquent, nous disons « non merci ! » à la loi Peeters et nous voulons :

- Conserver le temps de travail maximum à 38 heures par semaine
- Des emplois à temps plein –aussi pour les jeunes –compatibles une « vie vivable »
- Un débat social démocratique sur l'organisation du travail et sur la réduction collective du temps de travail

* Signataires : Eva Brumagne, secrétaire générale de Femma ; Marc Van Ranst, professeur à la KU Leuven ; Marijke Pinoy, artiste ; Marijke Persoone, ancienne secrétaire générale adjointe de la LBC ; Kristien Merckx, secrétaire BBTK ; Alexis Deswaef, président de la Ligue des Droits de l'Homme ; Christine Mahy, secrétaire générale du Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté ; David Murgia, comédien ; Dominique Surleau, secrétaire générale de Présence et Action Culturelles ; Anne-Françoise Theunissen, présidente du MOC de Bruxelles.

www.loipeeterswet.be [#LoiPeetersNonMerci](https://twitter.com/LoiPeetersNonMerci) [#OnVautMieuxQueCa](https://twitter.com/OnVautMieuxQueCa)

10 propositions pour travailler autrement

Jocelyne Minet, 24/02/16

On cherche depuis un bon bout de temps déjà des pistes et moyens de moderniser le cadre du travail en Belgique. Le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, soumet dix propositions aux patrons et aux syndicats.

Comment permettre à plus de gens de trouver du travail et en même temps garder plus longtemps à la tâche ceux qui en ont un ? On évoque de plus en plus souvent la notion de "travail faisable" ou "travail sur mesure". En juin 2015, le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, a lancé le débat à l'occasion d'une vaste table ronde. Nous voici neuf mois plus tard. Pour rendre le travail plus "faisable" mais aussi plus "souple", il faut un changement de la loi sur le travail. Kris Peeters voudrait donc faire approuver par des experts une loi qui permettrait d'expérimenter de nouvelles mesures.

Les années 80 ont, elles aussi, connu des expériences en matière de réduction collective du temps de travail, mesures qui n'ont été coulées en loi que des années plus tard. Le ministre Peeters voudrait que patrons et syndicats adaptent, en concertation, les mesures à leur secteur ou entreprise.

Les partenaires sociaux sont invités à se prononcer sur 10 mesures.

1. Epargner ses congés : les travailleurs pourraient thésauriser pour plus tard les jours de vacances extralégaux (ceux qu'on reçoit en plus de 20 jours légaux).
2. Encadrer le travail à domicile : de nombreuses sociétés autorisent déjà le télétravail mais il n'existe encore aucun cadre légal à cette manière de travailler.
3. Des semaines de travail variables : ou l'idée de pouvoir dépasser le nombre d'heures maximal par jour pour répondre aux pics d'activité sans payer de sursalaire
4. Des heures supplémentaires volontaires : les travailleurs doivent aussi avoir la possibilité de faire des heures supplémentaires s'ils le souhaitent.
5. Des horaires plus souples ou pas d'horaires du tout : un contrat sans contrainte horaire conviendrait mieux à certaines catégories de travail comme les professions créatives et intellectuelles.
6. De l'intérim à durée indéterminée : les propos semblent contradictoires mais s'ils visent à permettre l'intérim à durée indéterminée, ce serait moyennant sécurité financière pour le travailleur.
7. Simplifier les régimes de congés : congés parentaux, soins aux proches, crédit-temps... ils sont nombreux et complexes. D'où l'idée de négocier un nouveau régime.
8. Un nouveau statut pour les free-lances : beaucoup de travailleurs (surtout jeunes) préfèrent s'investir dans différents projets auprès de plusieurs entreprises. Ils ont besoin d'un nouveau statut, entre salarié et indépendant.
9. Un budget mobilité : le système de la voiture de société serait remplacé par un "budget mobilité" que le travailleur pourrait utiliser pour différents moyens de transport.
10. Une indemnité de transition : le ministre voudrait changer le système d'indemnité de licenciement pour que l'employeur soit tenu d'aider l'employé à trouver un nouvel emploi.

Ces 10 thèmes seront débattus avant l'été par le Groupe des Dix (représentants de patrons et des syndicats).

Source : Le Soir, 20 février 2016. <http://plusmagazine.levif.be/droit-et-argent/10-propositions-pour-travailler-autrement/article-normal-471069.html>

Le travail soutenable : nouveaux projets de loi relatifs aux horaires flottants et au travail à temps partiel

25 fév 2016 – <http://www.attentia.be/fr/nouvelles/le-travail-soutenable-nouveaux-projets-de-loi-relatifs-aux-horaires-flottants-et-au>

Le travail soutenable figure parmi les priorités de l'agenda du Gouvernement fédéral. Un de ces aspects est la durée du travail et la flexibilité du travailleur. Au plus le travailleur a son mot à dire concernant son agenda personnel, au plus il aura de chance de faire partie des heureux avec un travail soutenable. Des instruments concrets à cet effet sont les horaires flottants et un travail à temps partiel flexible.

Le Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, a demandé l'avis du Conseil national du Travail (CNT) sur deux projets de loi et un projet d'arrêté royal (A.R.) en ce qui concerne les horaires flottants et le travail à temps partiel. Il s'agit d'une première étape vers de nouvelles règles en la matière.

Ci-dessous suit un commentaire sur les nouvelles règles, sous réserve de législation définitive.

1. Les horaires flottants : fini la politique de tolérance, les règles légales font leur entrée

Un régime d'horaires flottants diffère des autres régimes de travail flexibles par le fait que c'est le travailleur qui fixe ses prestations. L'employeur crée un cadre, le travailleur l'utilise en fonction de son choix. Un horaire flottant comporte des périodes fixes dans lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et des périodes variables dans lesquelles le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail. À l'heure actuelle, il n'existe aucun cadre légal, le présent projet vise à en apporter un. Sous réserve, voici un résumé des nouvelles règles.

Les horaires flottants sont instaurés par le biais du règlement de travail ou par une CCT d'entreprise. Les mentions majeures obligatoires sont :

- la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter et la période de référence d'application ;
- la durée journalière moyenne de travail ;
- la plage fixe (l'horaire de présences obligatoire) ;
- les plages mobiles (les heures dans lesquelles le travailleur choisit lui-même son arrivée et son départ) ;
- le nombre d'heures qui peuvent être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail.

La durée de travail journalière est de 9 heures maximum ; la durée de travail hebdomadaire est de 45 heures maximum. Les prestations en dehors du temps de travail restent interdites.

Le paiement du salaire au travailleur se fait sur la base de la durée moyenne du travail. Si le travailleur a moins presté, l'employeur peut réduire ce qui a été payé en trop du salaire du travailleur.

Un employeur qui applique des horaires flottants est obligé de prévoir un système d'enregistrement du temps. Le système d'enregistrement du temps doit comprendre le début précis de ses prestations, la fin précise de celles-ci et les pauses. Le double objectif est le contrôle par les services d'inspection et la prise de connaissance du travailleur du nombre précis de ses heures prestées. Les données enregistrées doivent être conservées durant 5 ans.

Pour terminer, la nouvelle réglementation légale prévoit aussi une obligation d'information aux travailleurs par le biais d'une annexe au règlement de travail qui reprend l'ensemble des règles qui s'appliquent à la réglementation des horaires flottants.

2. Travail à temps partiel : modernisation

Le projet de loi relatif au travail à temps partiel prévoit une simplification et une modernisation d'un nombre de formalités. Il entend alléger les charges administratives pour les employeurs, sans toutefois porter atteinte aux droits et à la protection des travailleurs à temps partiel, et sans toucher aux moyens de contrôle existants dans la lutte contre la fraude sociale.

Sous réserve, voici les 3 lignes de force des nouvelles règles.

1. La suppression de l'obligation de reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel possibles.
Il suffira de reprendre un cadre général (la plage journalière dans laquelle et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues, la durée du travail journalière minimale et maximale, ...) dans le règlement de travail. Cette simplification s'applique aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire fixe ou variable.
2. La simplification des obligations relatives à la publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel et l'adaptation de celle-ci aux technologies actuelles.
La double obligation actuelle de publier les horaires par affichage vise deux objectifs : informer le travailleur de son horaire (par exemple, au moins 5 jours de travail à l'avance) et le contrôle par les services d'inspection (avant le début de la journée de travail). Selon les nouvelles règles, il n'y aura plus qu'une seule publication et il sera possible de le faire en utilisant des technologies modernes.
3. Les entreprises qui ont un système d'enregistrement du temps fiable, ne devront plus conserver les dérogations à l'horaire à temps partiel normal.
Il y a une obligation de consigner les dérogations à l'horaire à temps partiel normal du travailleur dans un document. Toutefois, vu les évolutions technologiques, la nouvelle réglementation prévoit que les dérogations à l'horaire normal peuvent également se faire par le biais d'un système d'enregistrement du temps à condition que ce système enregistre le début précis et la fin précise des prestations du travailleur concerné au moment où celles-ci commencent ou se terminent.

3. Conclusion

Le Gouvernement souhaite avoir rapidement recours à cette modernisation du travail, bien que les avis et les négociations par les partenaires sociaux soient nécessaires. Nous vous tiendrons au courant des évolutions en la matière.

Comment rendre le travail «faisable»? Les projets de Kris Peeters

Publié dans le magazine de [Février 2016](http://www.hrmagazine.be/fr/krispeeters) - <http://www.hrmagazine.be/fr/krispeeters>

Kris Peeters, ministre fédéral de l'Emploi, a dressé pour RHMAGazine le bilan des réflexions qu'il a menées au cours des derniers mois. Voici un avant-goût de l'entretien qu'il nous a accordé et que nous publions dans le numéro de février de RHMAGazine. Entretien qu'il a prolongé avec sept DRH de grandes entreprises.

Ces derniers mois, Kris Peeters s'est intéressé aux pistes de réflexion lancées par l'Organisation internationale du travail et aux expériences que mènent l'Autriche et le Danemark, pays de la flexisécurité.

Il est impossible cependant de copier ces solutions telles quelles parce qu'elles sont nées dans des contextes différents du nôtre. Nous devons développer notre modèle et Kris Peeters souhaite le faire en s'appuyant sur les suggestions du terrain. Le ministre de l'Emploi était donc particulièrement heureux de rencontrer les sept DRH invités par RHMAGazine.

Défis

«Nous devons relever plusieurs défis», a commencé le ministre. «Nous devons réinventer notre organisation du travail, conçue avant et après la Deuxième Guerre mondiale. Elle nous a rendu des services inestimables alors que notre économie était encore essentiellement industrielle, mais aujourd'hui, elle ne nous donne plus toutes les réponses pour faire face aux changements qui s'annoncent.»

Pour Kris Peeters, une modernisation du travail est donc inévitable. La relation classique entre les employeurs et les travailleurs est dépassée. Elle doit évoluer. Ce qu'elle fait, mais pas au même rythme dans toutes les branches de l'économie. «Le monde des TIC ou celui des ingénieurs progresse plus vite que les secteurs traditionnels. Notre tâche est de mettre en place une réglementation qui permette aux entreprises de répondre avec souplesse à la réalité.»

La progression du stress et du burn-out est un thème qui inquiète le gouvernement. L'impact des incapacités de travail augmente également. Comment concilier ces réalités avec la nécessité de travailler plus longtemps? «Dans ce contexte», assure le ministre, «le rôle de la GRH prend de plus en plus d'importance. D'autant que, pour les entreprises, le capital humain est un critère essentiel de différenciation compétitive.»

Horaires flexibles

Le ministre de l'Emploi insiste sur une priorité absolue: il faut rendre le travail *faisable*, néologisme inspiré du néerlandais. «Cette notion recouvre beaucoup de choses mais nous essayons de lui donner des expressions concrètes. Nous avons envoyé un projet de loi sur les horaires flexibles au Conseil

national du travail. Beaucoup d'entreprises appliquent déjà ce système mais il n'est pas parfaitement légal. Nous voulons le sécuriser. Nous réfléchissons aussi au travail à temps partiel qui est soumis à une administration trop lourde. Les grilles horaires doivent être déposées cinq jours à l'avance, ce qui provoque un surcroît de travail en cas de modification. Comment alléger ces règles tout en maintenant un certain niveau de contrôle ? Il faut trouver le bon équilibre. Nous avons également déposé un projet au CNT pour assouplir le cadre légal actuel.»

Épargne-carrière

Le gouvernement travaille encore sur l'épargne-carrière qui permettrait aux travailleurs d'épargner des jours de congé jusqu'au moment où ils en auraient besoin pour faire une pause. C'est une piste de réflexion que Kris Peeters entend suivre avec prudence. « Dans d'autres pays, on peut déjà reporter à plus tard certains jours de vacances. Chez nous, le report des jours de congé se fait jusqu'en janvier ou en février de l'année suivante seulement », constate le ministre. « Mais qu'advient-il de ces jours si vous changez d'employeur ou de secteur ? Et que deviennent les heures supplémentaires dans ce cas ? Qui va les enregistrer ? Nous avons étudié ce que des entreprises font déjà, comme Colruyt, Proximus et BNP Paribas Fortis. L'innovation peut aussi provenir des secteurs eux-mêmes, poussés par des entreprises individuelles. »

Maladie de longue durée

Reste le problème des maladies de longue durée. « Le défi ici est celui de la réintégration de ces personnes. » Kris Peeters estime qu'il faut chaque fois trouver une solution sur mesure. Dans des pays comme le Danemark ou l'Autriche, un salarié qui a été absent à cause d'un burn-out peut réintégrer son poste progressivement, en travaillant pendant un jour ou deux par semaine. « Mais qu'en sera-t-il de sa rémunération ? Comment éviter que la personne ne reprenne pas le travail parce qu'elle préfère conserver ses allocations ? Ce sont des défis qu'il faudra résoudre. Les partenaires sociaux nous ont déjà transmis cinquante propositions dont la mise en œuvre est en préparation. »

[Télécharger l'article complet](#)

Peeters prive aussi les travailleurs à temps partiel de la possibilité d'un sursalaire

08/03/2016 -

<http://www.setca.org/News/Pages/Peeterspriveaussilestravailleursatempspartiedelapossibilitedunsursalaire.as>

[DX](#)

Beaucoup d'encre a déjà coulé au sujet du projet de loi Peeters. À ce sujet, l'attention se porte surtout sur la possibilité de n'appeler les travailleurs à travailler que 24 heures à l'avance. Pour les travailleurs à temps partiel, cette situation rendra tout bonnement impossible le fait de cumuler 2 emplois en vue d'atteindre un temps plein. L'an passé, ce même gouvernement introduisait des mesures pour soumettre les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenu à un 'contrôle de disponibilité active'. Le but ? les pousser à chercher activement à atteindre un temps plein... Un véritable non-sens !

Ce [texte](#) cache toutefois d'autres pièges, qui pourraient encourager le travail au noir. Le projet de loi qui est sur la table nous pose de nombreux problèmes. Ce qui saute aux yeux en premier lieu est la possibilité pour les employeurs de ne prévenir les travailleurs à temps partiel avec un contrat variable qu'1 jour ouvrable à l'avance du moment où ils doivent venir travailler. Mais il y a anguille sous roche car, sous le couvert de la « simplification administrative » et du « travail soutenable » (!), le texte touche à l'enregistrement du temps et aux droits en matière de sursalaire.

Prestations : problèmes d'enregistrement du temps

La situation pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable est déjà suffisamment difficile à l'heure actuelle. Ils peuvent toutefois au moins compter sur la réception de leurs horaires 5 jours ouvrables à l'avance. Ces horaires ne doivent pas seulement être adressés aux travailleurs, mais également être affichés dans l'entreprise. Toutes les dérogations possibles aux horaires « normaux » doivent être apportées à l'horaire et être disponibles avant leur prestation. Ce n'est pas un détail, car cela permet un contrôle de l'inspection sociale sur la prestation des heures.

Cette possibilité de contrôle par l'inspection risque elle aussi d'être totalement vidée de sa substance à l'avenir. Les employeurs qui recourent à un système d'enregistrement du temps « fiable » ne doivent en effet plus respecter l'obligation de mettre sur papier et d'afficher les éventuelles modifications. D'après le projet de loi, ce système d'enregistrement du temps « fiable » peut également se faire simplement sur papier.

Connaissant les pratiques dans les entreprises, cette mesure entraînera de nombreux chipotages dans les heures prestées. Concrètement, cela risque d'encourager le travail au noir. Ou en core, les travailleurs devant travailler plus longtemps à l'improviste (ce qui est possible, car il y a un « enregistrement du temps ») constateront après coup que leurs heures ne sont absolument pas notées.

En cas de conflit, l'inspection sociale et les travailleurs ne pourront s'appuyer sur rien. Il sera impossible de faire référence aux horaires du contrat ou du règlement de travail, puisque cette obligation est supprimée. Le principe de contrôle par l'inspection est complètement vidé de sa substance, au détriment du travailleur et de la sécurité sociale, qui risque dès lors de perdre des moyens à cause du travail au noir. Pour le SETCa, les exigences très laxistes en matière d'enregistrement du temps constituent également un point délicat dans le projet de loi Peeters.

Oubliez les sursalaires !

Actuellement, un travailleur à temps partiel qui preste en moyenne plus d'heures que ce que prévoit son contrat peut compter sur un sursalaire. À chaque période de référence, le travailleur à temps partiel reçoit un crédit d'heures pouvant être prestées sans que ces heures complémentaires ne donnent droit à un sursalaire. Une fois ce crédit dépassé, un sursalaire sera dû (à 50 ou 100% selon que les heures ont été prestées un jour normal ou un dimanche ou un jour férié).

Pour un horaire variable, ce crédit est actuellement calculé à raison de 3 heures par semaine dans la période de référence avec un maximum de 39 heures. Dès la 39e heure, le travailleur reçoit donc de quoi qu'il en soit un supplément. Cette mesure a été introduite pour veiller à ce que les employeurs donnent à leurs travailleurs les contrats en fonction des heures auxquelles ils ont droit. Cela offre de la sécurité.

Ce plafond est à présent supprimé. En pratique, le sursalaire ne sera donc plus appliqué, étant donné que la durée de travail sera planifiée sur une période bien plus longue.

En bref, le projet de loi Peeters donne au SETCa suffisamment de raisons de s'y opposer. Et nous continuerons de le faire.

Affaire à suivre !

Kris Peeters appelle chaque travailleur en "bonne forme physique" à reprendre le travail

mercredi 13 avril 2016 | Belga

(Belga) Le ministre fédéral de l'Emploi et de l'Economie, Kris Peeters, "exhorte chaque membre du personnel de Belgocontrol en bonne forme physique" de se rendre disponible pour reprendre les activités au sein du contrôleur de l'espace aérien belge. Dans un communiqué diffusé mercredi, il déplore l'action des travailleurs qui ont débrayé mardi en fin d'après-midi, entraînant l'annulation de plusieurs dizaines de vols à Brussels Airport.

"L'aéroport de Bruxelles est une plaque-tournante internationale et cruciale pour notre économie. Zaventem emploie 20.000 personnes directement et plusieurs dizaines de milliers indirectement. Les attaques (du 22 mars à Bruxelles, ndlr) ont causé de grands dommages économiques et humains", explique le ministre.

"Beaucoup d'efforts ont été investis afin de rétablir les activités et regagner la confiance de compagnies aériennes étrangères. Les actions actuelles compliquent sérieusement ce nouveau départ".

Il demande le respect du dialogue social et dit soutenir la ministre de la Mobilité Jacqueline Galant pour rétablir la paix sociale. (Belga)

<http://www.skynet.be/actu-sports/business/article/1648748/kris-peeters-appelle-chaque-travailleur-en-bonne-forme-physique-a-reprendre-le-travail>

Loi Peeters - Wet Peeters : NON MERCI, nee bedankt !

Que voulons-nous ? Wat Willen We ?

Sign. Spread the word. Change our world.

[Signez la pétition/Teken de petitie:](#) Loi Peeters - Wet Peeters : non merci, nee bedankt ! Déjà/Al **3927** signatures/tekeningen.

FR

Le gouvernement veut instaurer la semaine de 45 heures de travail, et la journée de 9h – et même des journées de 11 heures et des semaines de 50 ! Il veut libéraliser les règles pour les heures supplémentaires et le travail le soir, la nuit et le week-end. Il impose que le temps de travail soit calculé sur une base annuelle...

En pratique, l'employeur nous imposera quand nous devrons travailler plus et quand nous resterons à la maison. Les heures supplémentaires (qui sont déjà possibles aujourd'hui, mais dans un cadre négocié) ne donneront souvent plus droit à des sursalaires ! Les horaires variables pourraient n'être connus que 24 heures à l'avance. Comment pourrions-nous dans cette flexibilité sans limites organiser notre temps et notre vie ?

Nous disons « non merci » à la loi Peeters !

Ce que nous voulons c'est :

- **Conserver le temps de travail maximum à 38 heures par semaine**
- **Des emplois à temps plein - aussi pour les jeunes - compatibles une « vie vivable »**
- **Un débat social démocratique sur l'organisation du travail et sur la réduction collective du temps de travail**

NL

De regering wil de 45-urenwerkweek weer invoeren en werkdagen van 9 uur, tot zelfs dagen van 11 uur en weken van 50 uur . Ze wil de regels voor overuren, avond-, nacht- en weekendwerk versoepelen en de arbeidstijd op jaarbasis laten berekenen. In de praktijk zal de werkgever ons opleggen wanneer we meer moeten werken en wanneer we moeten thuisblijven. Overuren, die vandaag mogelijk zijn in een onderhandeld kader, zullen in de toekomst vaak geen recht meer geven op overloon. Variabele uurroosters moeten maar één dag vooraf bekend zijn. Hoe kunnen we in zo'n flexibel werkregime onze tijd en ons leven plannen?

We willen niet terug naar arbeidsvoorwaarden uit de vorige eeuw. We hebben emancipatorische maatregelen nodig om onze toekomst en die van onze (klein)kinderen perspectief te geven.

Dit is wat we willen:

- behoud 38-uren als maximum weekgrens
- werkbare voltijdse banen, ook voor jongeren
- een democratisch maatschappelijk debat over de organisatie van de arbeid en arbeidsduurvermindering

Signez la pétition – Teken de petitie

Qui sommes-nous ? Wie zijn-we ?

Nous venons de tous les horizons. We zijn mensen met verschillende achtergronden. (...)

AVEC LA LOI ... MET DE WET ...

Petit exercice de comparaison avant-après la loi Peeters. Kleine vergelijking van de huidige situatie met de situatie na de wet Peeters

EXEMPLE 1

Comment imposer quelque chose sans concertation et sans contrepartie ?

AVANT : La semaine de 45h ou la journée de 9h devait être négociée dans une entreprise pour que cela soit permis.

APRES : La semaine de 45h ou la journée de 9h est automatiquement possible pour tout le monde.

EXEMPLE 2

Comment créer du chômage en n'embauchant personne ?

AVANT : Si vous travaillez 45h/semaine, vous deviez avoir des sursalaires (pour le dépassement de votre horaire hebdomadaire) et des récupérations.

APRES : Si vous travaillez 45h/semaine, vous n'avez plus de sursalaire. Vous devrez choisir entre avoir des jours de congés plus tard ou être payé pour les heures prestées sans surplus.

EXEMPLE 3

Comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise ?

AVANT : Si vous étiez à temps partiel et qu'on devait changer votre horaire, on devait vous prévenir une semaine à l'avance.

APRES : Si vous travaillez à temps partiel, on vous prévient de votre horaire la veille (ou comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise).

EXEMPLE 4

Comment la charité remplace la solidarité ?

AVANT : Vous avez des crédits-temps pour souffler dans votre vie.

APRES : Vous devez quémander des congés à vos collègues de travail (ou la charité plutôt que la solidarité).

EXEMPLE 5

Comment la future loi se moque un peu de vous ?

AVANT : Le travailleur avait une loi qui encadrait son temps de travail pour éviter tant bien que mal le stress et le burn-out.

APRES : Le gouvernement propose une loi qui facilite le burn-out mais accompagne cela de formations contre le burn-out et le stress.

<http://www.loipeeterswet.be/>

La révolution du travail selon Peeters

20 février 2016 Nathalie Bamps - Source: L'Echo -

http://www.lecho.be/economie_politique/belgique_federal/La_revolution_du_travail_selon_Peeters.9735140-3154.art?ckc=1

Kris Peeters a fait atterrir les travaux de la table ronde "werkbaar werk". Il lance le chantier de la réforme du droit du travail, et place la balle dans le camp du Groupe des dix.

Le ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters va formuler dix propositions au Groupe des Dix destinées à moderniser le droit du travail. Ces propositions concrétisent le travail réalisé au sein de la table ronde sur le travail faisable ("werkbaar werk").

Dans son souci de respecter au mieux la concertation sociale, le ministre de l'emploi laisse donc la main aux partenaires sociaux. Ils étaient déjà partie prenante de la table ronde sur le "werkbaar werk". Maintenant que le travail de débroussaillage est réalisé, le G10 va pouvoir négocier concrètement sur chacun des dix propositions formulées.

Ce nouveau chantier du G10 ne se fera pas sans peine. Les partenaires sociaux viennent de se quitter fâchés après l'échec des négociations sur le droit de grève et la réforme du gentlemen's agreement. Néanmoins, ces derniers mois, ils ont aussi montré leur capacité à forger des accords sur des sujets plus techniques, comme la réforme des pensions complémentaires par exemple.

Si patrons et syndicats n'arrivent pas à s'accorder, ce sera par contre au gouvernement de décider. Kris Peeters entend déposer son projet de loi à la Chambre avant l'été. Il espère ainsi pouvoir voter la loi d'ici la fin de l'année afin de servir de base aux négociations pour l'accord interprofessionnel 2017-2018.

Quelles sont les 10 propositions?

1) L'épargne carrière: c'est le fameux "compte épargne temps", ce concept qui permet aux travailleurs d'épargner du temps et de l'argent pour pouvoir prendre et financer par après lui-même un intervalle de carrière. Les travailleurs sont plutôt partisan d'un tel système, comme en témoigne un [sondage qui avait été réalisé récemment par Acerta](#).

2) Flexibilité du travail: les horaires atypiques sont déjà une réalité dans certains secteurs, mais de manière très limitée. Le secteur automobile a instauré en 2006 le minimus conto. Peeters voudrait rendre possible ce genre de système dans un plus grand nombre de secteurs, partant du principe que les travailleurs, au même titre que les employeurs, peuvent en tirer profit.

En 2013, 8,7% des travailleurs travaillaient le soir, et 3% la nuit. 16,7% travaillaient le samedi et/ou le dimanche.

Témoignage de Erik Prieels, Chef du personnel chez Audi Brussels: "*Un jeune travailleur qui désire avoir 6 mois de libre pour aider à construire sa maison, doit pouvoir le faire sans avoir à avoir recours à des régimes plus complexes comme le crédit-temps par exemple. Tant la direction que les travailleurs demandent un système plus minis conto qui soit individuel plutôt que collectif et qui aille au-delà d'une période de six ans. Nous nous efforçons d'y parvenir pour l'introduction de la SUV électrique en 2018.*"

3) Télétravail: en Belgique, en 2013, 14,4% des salariés indiquaient qu'ils travaillaient habituellement/parfois à la maison. Le télétravail est devenu une pratique occasionnelle courante, mais n'est pas encadré par un cadre légal. D'où l'idée de le formaliser.

"Celui qui travaille à domicile doit pouvoir être joint par téléphone. Le travail à domicile se fait par jour. Un demi jour de travail à domicile n'est donc pas possible. Les jours de travail à domicile sont des jours de travail qui sont pris en compte pour déterminer le nombre de titres-repas. »

Werner Verlinden Directeur P&O

Témoignage: Henk Schoenmakers, cadre chez Eandis et délégué syndical: " *La proposition de travailler à domicile émane de la direction. Les avis sont unanimement positifs. Le fait qu'ils s'agisse de 24 jours par an, nous ne le considérons pas comme une restriction. Le nombre de jours de travail à domicile par cadre est en moyenne inférieur à 24. Le besoin est donc couvert. Le travail à domicile n'est de plus pas une obligation*".

4) Les heures supplémentaires: Les travailleurs ont droit à un repos compensatoire et un salaire lorsqu'ils ont presté des heures supplémentaires, mais doivent avoir l'autorisation de l'employeur avant de pouvoir prêter ces heures supplémentaires. Mais peut-être les travailleurs veulent-ils bien volontairement prêter des heures supplémentaires ?, se demande Kris Peeters, qui suggère donc aux partenaires sociaux de plancher sur le sujet afin d'assouplir les règles en la matière. Un secteur pourrait ainsi convenir dans le futur d'activer la possibilité 'd'heures supplémentaires volontaires'. Dans ce cadre sectoriel convenu, les travailleurs peuvent se porter volontaires pour prêter des heures supplémentaires sans que l'employeur puisse les y obliger. **Les travailleurs peuvent alors augmenter leurs revenus et aussi mieux gérer dans le temps leur volume de travail .**

5) Les jours de congé: il s'agit ici de faire un inventaire des nombreux jours de congés légaux (deuil, les soins de proximité, le placement familial, l'adoption, le congé parental, le congé palliatif, le congé de naissance), et examiner quelle extension est possible ou souhaitable, compte tenu de la marge de manœuvre budgétaire.

Ici, c'est néanmoins la Commission des Affaires sociales de la Chambre qui a la main, puisque Kris Peeters annonce qu'elle va formuler une proposition et établira des priorités pour les congés.

6) La mobilité: "si on veut remédier à court terme aux problèmes de mobilité, il faut une alternative aux voitures de société", dit Peeters. Attention, sujet hautement explosif. On sait que les libéraux sont radicalement opposés à l'idée de toucher à la fiscalité sur les voitures de société. Kris Peeters ne rentrera pas dans l'affrontement. Il lance donc l'idée d'un budget mobilité plus flexible (comme il en existe déjà dans certaines entreprises, soit-dit en passant...). **"Le travailleur décide lui-même de l'affectation du budget, en fonction de ses besoins, possibilités, souhaits personnels etc. sur le plan de la mobilité"**, dit Peeters, mais cela nécessite un statut social et fiscal équivalent, de sorte que la motivation financière de s'accrocher **uniquement** à la voiture de société est supprimée.

Témoignage: Luc Pissens, Manager Mobility & Fringe ING: " *je viens en voiture jusqu'aux abords de Bruxelles, je gare sur place et je prends les transports en public jusqu'en ville. Il nous faut donc une solution en matière d'ONSS et de fiscalité lorsque nous voudrions proposer une bicyclette aux collègues, tout comme nous leur proposons actuellement un gsm, et une solution pour les frais de parking aux abords de la ville*".

7) Fonctions spécifiques. Il y a des fonctions auxquelles la législation en matière de durée du travail ne s'applique pas. Cela signifie que, pour ces fonctions, il n'est pas question de l'octroi obligatoire de repos compensatoire et du paiement d'heures supplémentaires.

Pour certaines fonctions créatives et intellectuelles, un horaire est sans pertinence. Aujourd'hui déjà, nous constatons que la durée du travail moyenne du secteur 'information et communication' est parmi les plus longues de tous les secteurs d'activité (Source : EFT), note Peeters. Une réflexion doit aussi être menée là-dessus.

8) Les freelance. Les travailleurs freelance subissent toutefois les inconvénients de deux statuts : celui d'indépendant et celui de travailleur. Kris Peeters veut mieux lutter contre le problème des faux-indépendants, mais aussi permettre à ceux qui le désirent de travailler pour plusieurs employeurs différents.

"Nous voulons créer un nouveau cadre légal pour une nouvelle forme de collaboration, à savoir le choix relatif à la manière de collaborer dans une relation d'autorité : entre le statut de travailleur et celui d'indépendant".

Kris Peeters Ministre de l'emploi

Le travailleur pourrait ainsi opter pour un contrat de "travailleur autonome", pour lequel il bénéficierait de la même protection sociale (vacances, maladie, pension) qu'un travailleur, mais c'est le point de départ qui diffère : soit le salaire, soit le résultat fourni.

9) L'intérim a durée indéterminée: Kris Peeters part du constat que pour développer son activité, l'entreprise a aussi besoin de contrats flexibles et temporaires. mais en même temps, le travailleur doit pouvoir avoir une perspective d'emploi plus sécurisée. Il lance donc l'idée d'un contrat d'intérim à durée indéterminée.

L'employeur peut continuer à engager des travailleurs de manière flexible. Grâce à un contrat d'intérimaire à durée indéterminée, le travailleur dispose d'une sécurité financière, ce qui lui donne entre autres accès à des crédits financiers.

10) Rupture d'emploi: "Les employeurs devraient être encouragés à aider leurs travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi", dit Peeters. Une indemnité de rupture devient alors une indemnité de transition avec un régime ONSS fiscal favorable pour l'ancien employeur, le nouvel employeur et le travailleur.

Polémique

"Madame Non"

Après les attaques du CD&V contre le ministre Johan Van Overtveldt (N-VA), les nationalistes flamands tirent sur le vice-Premier ministre démocrate-chrétien Kris Peeters.

La députée Zuhail Demir a qualifié Kris Peeters de nouvelle "Madame Non" du gouvernement, d'après des propos livrés à Het Nieuwsblad samedi.

La députée fait référence à l'ancienne présidente du cdH Joëlle Milquet, dont la position lors des négociations relatives à la réforme de l'Etat en 2007 avait suscité l'ire des membres du parti alors associé au CD&V en cartel.

Zuhail Demir, spécialiste de l'emploi à la N-VA, estime que Kris Peeters mène une politique d'obstruction sur certains dossier et ne se concentre pas assez sur des sujets essentiels indiqués dans

l'accord de gouvernement, comme le service à la communauté pour les chômeurs longue durée. Plus étonnant, Mme Demir loue le travail réalisé par la précédente ministre de l'Emploi, Monica de Coninck (sp.a).

Les syndicats sont dubitatifs devant le "travail faisable"

23 février 2016 Nathalie Bamps - Source: L'Echo -

http://www.lecho.be/economie_politique/belgique_federal/Les_syndicats_sont_dubitatifs_devant_le_travail_faisable.9735737-3154.art

Télétravail, heures supplémentaires, flexibilité: les points de désaccords entre les partenaires sociaux sont multiples.

Le week-end dernier, Kris Peeters a lancé ses 10 pistes pour un "travail faisable". Un texte "à casser", comme on dit souvent en négociation. Peeters a en effet envoyé la balle dans le camp des syndicats et des patrons. Si la réception s'est faite en douceur côté patronal, elle a été plutôt douloureuse côté syndical, relançant, au passage, l'éternelle critique: le manque de concertation.

"Nous devons fixer nos priorités au sein du G10, mais Peeters communique en amont. C'est irrespectueux de la concertation sociale", dit le secrétaire général de la FGTB, Marc Goblet, qui, pour ne rien arranger, se sent *"enfermé dans un agenda fixé par le gouvernement"* (il s'agit d'atterrir pour l'automne).

Points de désaccord

Les négociations s'annoncent par ailleurs musclées. Dans le menu proposé, certains points semblent déjà imbuables côté syndical. La **flexibilité du travail à la mode "Audi"** par exemple, c'est-à-dire le système qui permet les horaires atypiques et la variabilité du temps de travail en fonction des pics d'activité dans le secteur automobile, de manière encadrée. *"Cela se fait au détriment d'une rémunération complémentaire",* dénonce Marc Goblet. Hop, recalé.

Un autre point qui laisse sceptiques les syndicats, c'est le **télétravail**. *"Cela peut être très sympathique, concède Goblet. Tout dépend comment on l'applique..."* Ça, c'est pour rester positif. Mais il soulève déjà le grain de sable qui va gripper la machine de Peeters: *"Comment calcule-t-on les heures supplémentaires dans le cadre du télétravail? On ne les calcule pas. Et donc, il n'y a pas de sursalaire payé"*. Et cela, les syndicats ne l'acceptent pas.

Troisième pierre d'achoppement: les **heures supplémentaires**, dont Kris Peeters suggère déjà qu'elles puissent devenir "volontaires". Voilà un point qui a fait rire (très jaune) les syndicats. À la CSC, on met déjà son veto, jugeant que ce point entre en contradiction avec l'objectif premier du plan de Kris Peeters, à savoir rendre le travail plus "soutenable" dans le cadre de l'allongement des carrières. *"En quoi faire des heures supplémentaires permet-il d'alléger le travail et de le rendre plus soutenable dans le temps, et conciliable avec la vie privée",* se demande Mathieu Verjans, secrétaire national de la CSC.

Le quatrième point qui crispe les syndicats, c'est la proposition d'**intérim à durée indéterminée**. Marc Goblet en avale de travers. *"Comment peut-on oser mettre cela sur la table alors que cela fait*

des années que l'on bloque une telle possibilité dans les négociations avec le secteur intérim?" , se demande-t-il.

D'autres points pourraient trouver plus facilement grâce aux yeux des syndicats, comme les propositions en matière de **mobilité**, *"pour autant qu'on investisse dans les transports publics"*, glisse Marc Goblet.

La FEB en veut plus

À la Fédération des entreprises de Belgique, le directeur Bart Buysse estime qu'il faut laisser le temps aux partenaires sociaux de faire leurs propres propositions. Voire ajouter des points au menu... *"La politique salariale manque à la liste de Kris Peeters, dit-il. Quand on parle d'un travail 'faisable', il ne faut pas oublier le problème de la rémunération basée sur l'ancienneté."* Pour la FEB, ce point est aussi essentiel dans l'allongement des carrières. *"Le Conseil supérieur de l'emploi vient de confirmer que le coût du travail en fin de carrière ne correspond pas à la productivité et que c'est cela qui pousse les plus âgés vers la sortie."*

La FEB ajoute un nouveau grain de sel dans la casserole de Peeters. La CSC et la FGTB disent malgré tout être prêtes à négocier. *"Tous les points sont discutables. Mais pas de la manière dont ils sont présentés, conclut Marc Goblet. On prétend qu'on dit toujours 'non', mais on ne nous demande jamais sur quoi on pourrait dire 'oui'..."*

La prochaine mission de Kris Peeters sera manifestement de rendre la soupe plus digeste pour les syndicats. Bonne chance...

Ministre de l'Emploi introduit des projets de loi relatifs aux horaires flottants et à l'assouplissement du travail à temps partiel

30 mars 2016

Le Ministre de l'Emploi Kris Peeters a demandé l'avis du Conseil National du Travail sur deux projets de loi relatifs aux horaires flottants et à l'assouplissement du travail à temps partiel.

1. Les horaires flottants

Les horaires flottants comportent des périodes dans lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et des périodes variables dans lesquelles le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail.

À l'heure actuelle, il n'existe aucun cadre légal. Dans la pratique, les services d'inspection tolèrent le régime. Kris Peeters vise à apporter un cadre légal aux horaires flottants.

Le projet de loi prévoit que les horaires flottants soient instaurés par le biais du règlement de travail ou par une CCT d'entreprise. Les mentions majeures obligatoires de la CCT ou du règlement de travail sont :

- la durée hebdomadaire et journalière moyenne de travail à respecter et la période de référence d'application ;
- l'horaire de présence obligatoire (la plage fixe) ;
- les heures des périodes variables dans lesquelles le travailleur choisit lui-même son arrivée et son départ (les plages mobiles).

Le projet de loi prévoit aussi une obligation d'information aux travailleurs par le biais d'une annexe au règlement de travail qui reprend l'ensemble des règles qui s'appliquent à la réglementation des horaires flottants.

L'introduction des horaires flottants doit s'effectuer en parallèle d'un système d'enregistrement du temps. Le système d'enregistrement du temps doit comprendre le début précis de ses prestations, la fin précise de celle-ci et les pauses. Les données enregistrées doivent être conservées durant 5 ans. Le double objectif est le contrôle par les services d'inspection et la prise de connaissance du travailleur du nombre précis des heures prestées.

La rémunération octroyée au travail pour les horaires flottants doit être égale à la rémunération pour la durée hebdomadaire moyenne de travail, à moins qu'il ait moins presté. Dans cette dernière situation, l'employeur peut déduire ce qui a été payé en trop du salaire du travailleur.

La durée de travail journalière dans ce système est limitée à 9 heures ; la durée de travail hebdomadaire est de 45 heures maximum.

2. Assouplissement du travail à temps partiel

Sur le plan du travail à temps partiel, Kris Peeters vise à alléger les charges administratives pour les employeurs, sans toutefois porter atteinte aux droits et à la protection des travailleurs à temps partiel, et sans toucher aux moyens de contrôle existants dans la lutte contre la fraude sociale.

À l'heure actuelle, le règlement de travail doit reprendre tous les horaires possibles qui sont applicables dans l'entreprise. Le projet de loi prévoit de reprendre uniquement un cadre général du temps dans lequel les travailleurs doivent presté.

Le travailleur à temps partiel à horaire variable doit être informé de son horaire au moins cinq jours à l'avance. L'horaire doit également s'afficher dans les locaux de l'entreprise permettant aux services d'inspection de faire le contrôle. Le projet de loi vise à raccourcir le délai jusqu'à un jour ouvrable et il n'y aura qu'une seule publication, soit sur papier, soit sous forme électronique.

Il y a une obligation de consigner les dérogations à l'horaire à temps partiel normal du travailleur dans un document, un registre de dérogations. La conservation d'un registre de dérogations ne sera plus obligatoire, à condition que l'entreprise dispose d'un système d'enregistrement de temps apte. Le système d'enregistrement doit enregistrer le début précis et la fin précise des prestations du travailleur concerné, ainsi que les pauses. Les données enregistrées doivent être conservées pour consultation par les travailleurs et par les services d'inspection.

Les informations ci-dessous sont basées sur des projets de loi qui ont été remis au CNT pour avis. Nous vous tiendrons au courant de la suite.

Source: Projets de loi du ministre de l'Emploi Kris Peeters.

<http://www.besox.be/fr/ministre-lemploi-introduit-des-projets-loi-relatifs-aux-horaires-flottants-et-a-lassouplissement-du-travail-a-temps-partiel/>

LE GROUPE DE LA CHAMBRE

04 mars

Question de Fabienne Winckel à Kris Peeters, ministre de l'Emploi, sur le risque de "contrats 0 heure" pour les travailleurs à temps partiel

<http://www.ps-lachambre.be/2016/03/04/question-de-fabienne-winckel-%C3%A0-kris-peeters-ministre-de-l-emploi-sur-le-risque-de-contrats-0-heures-pour-les-travailleurs-%C3%A0-temps-partiel/>

https://www.lachambre.be/kwcr/showpage.cfm?section=/search/search4&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/search/search_new.cfm?db=searchall

Peeters: "De maatregelen zijn een kans voor de vakbonden"

Vicepremier en minister van Werk en Economie Kris Peeters (CD&V) heeft deze week enkele plannen voorgesteld voor nieuwe maatregelen. Hij wil onder andere de 38 uren werkweek afschaffen. In "De zevende dag" geeft hij meer uitleg.

[De zevende dag - 10/04/16](#) zo 10/04/2016

<http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/videozone/programmas/dezevendedag/2.43739>

Le temps de travail « élastique » : travailler jusqu'à 45, 48, 50 heures par semaine... ?

8 Avril 2016 Alice Bernard - <http://ptb.be/articles/le-temps-de-travail-elastique-travailler-jusqu-45-48-50-heures-par-semaine>

L'annualisation du temps de travail signe-t-elle l'arrêt de mort de la semaine des 38 heures ? On pourra travailler jusqu'à 45 heures. « 48 heures », renchérit le libéral Alexander De Croo. « 50 heures », peut-on lire dans la presse. C'est la surenchère pour la « semaine de travail élastique », néfaste pour notre vie familiale, notre santé et notre portefeuille.

Le gouvernement propose désormais d'annualiser le temps de travail, c'est-à-dire que l'on calculerait dorénavant le nombre d'heures prestées sur la totalité de l'année et non par semaine. « Les employeurs pourront faire travailler leurs collaborateurs jusqu'à 11 heures par jour ou 50 heures par

semaine, et compenser durant d'autres semaines par des jours de travail plus courts. (...) Grâce à la liberté accrue, la durée du travail pourra être mieux adaptée aux souhaits de l'entreprise et à ceux du travailleur individuel. C'est une situation gagnant-gagnant », prétend le ministre Peeters (*Le Soir*, 8 avril 2016). Et c'est à la fin de l'année qu'on calculera si vous avez dépassé la limite ou pas pour vous payer d'éventuelles heures supplémentaires, pour lesquelles il n'y aura plus de sursalaire ni de récupération.

Néfaste pour la famille

Claudia a travaillé à la chaîne chez Audi Bruxelles, l'exemple le plus connu d'annualisation du temps de travail en Belgique, négocié avec les syndicats. « Nous avons eu plusieurs samedis de travail d'affilée, c'était très pénible, confie-t-elle. Travailler à la chaîne 6 jours sur 7, particulièrement quand on termine à 22h le samedi et qu'on recommence à 6h le lundi (et certains se lèvent à 3h parce qu'ils habitent loin), c'était infernal. Je suis jeune et en forme, mais j'avais vraiment du mal. »

Annualiser le temps de travail, cela peut vouloir dire travailler six jours par semaine pendant trois semaines puis quatre jours pendant les deux semaines suivantes, puis de nouveau cinq jours mais le dimanche compris, tout cela en fonction des besoins de la production et non en fonction de votre vie de famille. Essayez toujours de demander congé pour vous occuper de votre enfant malade au moment où la production tourne à plein régime.

Caroline est nettoyeuse dans un hôpital, où il existe déjà une dérogation à la durée du travail, négociée entre patrons et syndicats. Elle a un contrat à horaire et jours variables, avec annualisation des heures : « Je reçois un horaire provisoire un mois à l'avance, explique-t-elle. Je vois que la semaine X je dois travailler 2 jours au lieu de 5. Je me dis que je vais prendre deux jours de congé, pour avoir toute la semaine de libre. Je demande (et je reçois) deux jours de congé. Et que vois-je sur mon horaire définitif ? Qu'ils me font travailler deux autres jours dans la semaine en question. Qu'est-ce que ça change de prendre congé si je dois quand même faire mon nombre d'heures sur le mois ? »

Autre témoignage : « Mon épouse travaille dans le milieu hospitalier, les heures supplémentaires ne se récupèrent pas selon le bon vouloir des infirmières, mais d'après un logiciel informatique qui prévient la chef de service que le quota d'heures supplémentaires est dépassé. La chef de service n'a donc qu'une alternative, mettre mon épouse en récupération d'heures et cela qu'elle le veuille ou pas. » (www.lameuse.be 7 avril)

Dans la construction, cela veut dire travailler davantage à la belle saison et rester à la maison en janvier. Dans le commerce, il sera difficile de prendre ses congés en juillet, parce que le patron aura besoin de tout le personnel pour la période des soldes. En revanche, il vous enverra en congé en mars ou octobre, quand les enfants sont à l'école et ne peuvent pas partir en vacances. Quand les entreprises commerciales décident d'ouvrir les magasins 7 jours sur 7 ou de livrer le client dans les 24 heures pour augmenter leur chiffre d'affaire et donc leurs bénéfices, elles imposent les horaires de dimanche et de nuit aux travailleurs qui n'ont pas le choix. Et les heures de soirée, de nuit ou de dimanche deviennent des heures « normales », donc sans sursalaire.

Néfaste pour la santé

John, infirmier, connaît déjà les conséquences des horaires de travail annualisés : « Nous sommes une soixantaine dans mon service. En quelques mois, cinq collègues sont tombés en burn-out, depuis que l'hôpital court après un label de qualité international. »

Le travailleur est encore plus soumis au stress, ce qui augmente les risques d'accident de travail (on a moins de réflexes après 10 heures de boulot), d'épuisement et de burn-out. Le risque d'accident vasculaire cérébral (AVC) augmente parallèlement à la durée du travail : 10 % de plus chez les personnes travaillant entre 41 et 48 heures et 27 % de plus chez ceux travaillant entre 49 et 54 heures (étude publiée dans la revue médicale *The Lancet*, 20/08/2015).

Mauvais pour le portefeuille

Sur le plan salarial, les conséquences seront également énormes. Il n'y aura plus de sursalaire pour les heures supplémentaires éventuelles, qu'on calculera au bout d'un an. Que vous prestiez 45 heures ou 28, vous serez payé 38 heures. Mais ce qui dépasse 38 heures ne sera pas payé en « sursalaire ». Fini la possibilité de mettre un peu de beurre dans les épinards à la fin du mois en acceptant de faire quelques heures de plus. Dans les systèmes à horaires variables (commerce, nettoyage, non marchand, gardiennage, feux continus,...), les patrons pourraient ainsi supprimer tous les sursalaires pour les heures « inconfortables ». Le dimanche ne serait pas payé plus cher que le mardi ou le jeudi. C'est déjà le cas en France depuis l'instauration de la loi Macron l'année dernière : Philippe, délégué CGT chez Securitas à Lyon : « Chaque entreprise peut assouplir à sa façon la loi sur les 35 heures. Notre patron veut en profiter et arriver à une moyenne de 35 heures par semaine sur 13 semaines de travail. Nous avons fait nos calculs et au final, sur l'année, on pourrait arriver à perdre l'équivalent des jours fériés. C'est la porte ouverte à toutes les dérégulations. Nous faire travailler tous nuit et jour pour le même prix, voilà ce qu'il veut. » (Solidaire, 10 avril 2015).

Adapter le travail au rythme des travailleurs : la semaine de 30 heures

L'annualisation du temps de travail fait partie d'un paquet préparé par le ministre Peeters pour « moderniser » le droit du travail (<http://solidaire.org/articles/travail-sur-mesure-le-tailleur-attentif-aux-patrons>). Peeters plaide pour l'instauration du travail intérimaire à durée indéterminée, pour des contrats zéro heure au lieu de temps partiels, pour une refonte des systèmes de congé,... En résumé, pour le travail archi-modulable, la flexibilité avant tout. « C'est ce qu'il appelle des "terrains d'essai", ou des "expérimentations dans l'emploi" », écrivait Peter Mertens le 8 mars dans [une carte blanche pour Le Vif](#). « Avec ses "terrains d'essai", le ministre Peeters recule encore de quelques échelons en direction du travail précaire. Mais l'économie numérique moderne n'a pas besoin d'un précaire. Bien au contraire. Il existe aussi un tout autre modèle. Bien meilleur, bien plus social, bien plus respectueux des gens et bien plus sûr. Une redistribution générale du travail qui non seulement aidera bien plus de gens à trouver du boulot, mais qui fera en même temps baisser considérablement les facteurs de stress et de surmenage. Au lieu d'inventer des absurdités comme l'annualisation du temps de travail, les contrats zéro heure, les contrats yo-yo ou le travail intérimaire à vie, il serait bien plus judicieux d'opérer un choix de société tourné vers l'avenir, celui de la semaine de 30 heures. Une manière de travailler où les gens ne sont pas en permanence suspendus à une ficelle, mais où ils peuvent à nouveau gérer leur propre vie. »

Peeters, le gouvernement et le patronat veulent imposer aux travailleurs le rythme de la production et du marché. La semaine de 30 heures, elle, permet d'adapter le travail au rythme des travailleurs.