

## Contexte

Les jeunes sont déjà considérés comme un groupe fragile sur le marché du travail. Actuellement, 40% des contrats intérimaires sont signés par des jeunes. Les étudiant.e.s étant (déjà) ou bientôt sur le marché du travail, il est intéressant pour l'AGL d'analyser plus précisément les changements proposés par le ministre Kris Peeters et d'en tirer les atteintes que ces changements pourraient avoir sur l'avenir des jeunes et des étudiants sur le marché de l'emploi.

## Objectifs

1. Donner un maximum d'éléments à une personne n'ayant pas analysé la loi pour comprendre quelles sont les propositions avancées par le ministre fédéral et comment elles impacteraient négativement les étudiant.e.s ainsi que les jeunes travailleurs.
2. Permettre à l'AGL (dans son rôle d'information et d'esprit critique) d'informer les étudiant.e.s par rapport à ce projet de loi qui est une réforme très ambitieuse du droit du travail.
3. Permettre aux étudiant.e.s de prendre position (ou non) sur ce projet de loi et éventuellement décider de ce que l'AGL pourraient entreprendre vis-à-vis de ce projet de loi.

Le schéma de cette note sera le suivant :

- Une description (non-exhaustive) des différentes dispositions en comparant avec l'actuelle législation du travail. Cette description se base sur le projet de loi du 15 juillet et peut donc être susceptible de changer suite à des modifications apportées par le fédéral. Cependant l'idée générale qui en ressort semble suffisamment précise pour se positionner.
- Suivra directement, les différents problèmes qui pourraient atteindre les étudiant.e.s et les jeunes sur ce nouveau marché du travail.

## Description et commentaire des propositions apportés par ce projet de loi

### La durée moyenne hebdomadaire du temps de travail sur base annuelle

Actuellement, la législation prévoit qu'une personne peut travailler jusqu'à 38 heures par semaine en moyenne et ceci calculé sur une période de 3 mois. Au-delà de cette limite, l'employé perçoit un sursalaire. Ce projet de loi propose de calculer cette moyenne de 38 heures par semaine sur une période de 12 mois. Le sursalaire serait d'application après 11 heures de travail journalier ou 50 heures de travail hebdomadaire.

Ceci permet donc une plus grande marge de manœuvre aux entreprises. Elles pourront donc adapter l'horaire de leurs travailleuses et travailleurs en fonction de la période de l'année. Notons malgré tout que la Belgique est tenue de respecter les lois européennes[1] (UE) qui prévoit une limite de 48 heures[2] par semaine calculé sur une période de 4 mois. Cela permet aussi aux entreprises de réduire les coûts de la main d'œuvre étant donné que la durée de travail augmente[3].

### L'élargissement du *plus minus conto*[4] à tous les secteurs

Le *plus minus conto* est actuellement valable que dans le secteur automobile. C'est une dérogation pour augmenter la limite légale de période de référence à 6 ans[5]. Ce projet de loi va encore plus loin car elle propose permettrait à tous les secteurs d'adopter le *plus minus conto*.

L'avantage est encore aux entreprises, suite à une CCT[6], n'importe quel secteur pourrait donc établir ce régime de temps de travail qui est largement supérieur au cadre légal actuelle. Les travailleuses et travailleurs seront donc appelés à travailler plus durement « la haute saison ».

### Les heures supplémentaires, le compte épargne carrière

Ce projet de loi propose de mettre en place un lot de 100 heures d'heures supplémentaires à l'initiative de l'employé ou su offre de l'employeur. Cette limite de 100 heures pourraient être augmenté jusqu'à 360 heures si une CCT le convient. Toujours en lien avec les heures supplémentaires, l'employé ou une CCT pourrait convenir de la création d'un compte dans lequel, l'employé pourrait y stocker ces heures supplémentaires, les accumuler et ainsi récupérer plus tard dans sa carrière ces heures sous forme de congé.

Point de vue pratique, il est difficile de mettre une tel mesure en place. On pourrait aussi qu'un compte épargne-carrière trop important pourrait faire l'objet de discrimination à l'emploi. Sans oublier bien sûr que c'est une fois de plus une augmentation du temps de travail. Cette épargne pourrait aussi être un moyen de pression pour qu'en haute saison les employés puissent travailler plus sans récupérer directement ses heures.

### **Le repos compensatoire**

Le nombre maximal d'heures supplémentaires avant de profiter d'un repos compensatoire obligatoire est porté à 143h de manière annuelle[7] ce qui avant était la limite maximale après une concertation spécifique.

### **Les temps partiels**

Les contrats à temps partiels, qui concernent une part non négligeable des salarié·e·s (27%) et principalement les femmes (44% d'entre elles étaient à temps partiel en 2015)[8] seront encore plus flexibilisés. Les horaires hebdomadaires, qui actuellement doivent être détaillés avec les heures précises de travail, ne spécifieront plus que les plages horaires durant lesquelles le travail devra être effectué, les précisions devant être apportées au maximum cinq jours ouvrables à l'avance sauf dans le cadre d'une CCT qui peut ramener ce délai minimal à un jour ouvrable. Cela complique énormément l'organisation de la vie privée des personnes concernées et, dans le cas d'un cumul de deux contrats à temps partiels, une difficulté supplémentaire.

### **Le travail de nuit**

Le travail de nuit, qui est soumis à une valorisation salariale et des règles strictes[9] commence actuellement à 20h et le projet de loi fixe cette limite de début à 22h. Concrètement cela signifiera, notamment, une possibilité pour des jeunes travailleuses·eurs de devoir bosser jusque 22h sans sursalaire.

### **Les contrats intérimaires à durée indéterminée**

Autres dispositions de ce projet de loi et non pas des moindre, le contrat intérimaire à durée indéterminée. L'entreprise de travail intérimaire engage donc une personne pour un nombre successives de missions. Le principe même pose question : Pourquoi pas tout simplement offrir un CDI ?

Les contrats intérimaires étant déjà en grande partie réalisés par les jeunes travailleuses·eurs, ils et elles risquent d'être les premières·ers touché·e·s par cette mesure.

### **Autres dispositions**

- La formation : Chaque travailleur et travailleuse a droit à 2 jours de formations par an[10]. La formation est suivie en dehors des heures de travail.
- Le télétravail occasionnel[11] : Cette disposition permettrait aux employés de faire une demande à leur employeur de télétravail lors d'une grève des transports en commun par exemple. Ce projet de loi ne garantit pas à qui serait la charge des frais occasionner par ce type de travail. Par exemple : la connexion internet, l'ordinateur, etc. Bien évidemment, le télétravail est interdit lors d'une grève[12] au sein de l'entreprise.

- Le don de congé : Cette mesure fait reposer une aide nécessaire sur une solidarité supposée entre employés qui n'est pas toujours possible. Que se passe-t-il si les collègues ont plus de congés ? S'ils en ont besoin pour eux ? Qu'en est-il de l'anonymat supposé, surtout dans les petites structures ? Quel impact ça va avoir sur les relations au sein de l'entreprise ? On fait appel à la solidarité entre travailleurs pour que l'entreprise ne soit pas impactée par la maladie d'un parent d'un employé.

## **Conclusion**

### **Le projet de loi**

Ce projet de loi met en place une forte flexibilisation du marché du travail :

- Une augmentation générale du temps de travail
- Une réduction des coûts pour les entreprises (moins de sursalaires, don de congé)
- Une mise à disposition des travailleurs et travailleuses aux moments les plus opportuns (*plus minus conto*, le télétravail, la formation hors des heures de travail, les travailleuses et travailleurs à temps partiels)

« L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique. »[13] Ce projet de loi fait clairement passer l'intérêt économique avant la santé des travailleurs et travailleuses. Ce projet de loi fait un pas en arrière par rapport aux avancées sociales.

### **Les étudiant.e.s et les jeunes**

Les étudiant.e.s contraint.e.s de travailler pour payer leurs études se retrouveront donc dans des conditions de travailles encore plus difficiles que maintenant. Certains étudiant.e.s jobistes travaillent parfois dans des conditions en deçà du minimum légal. Ce projet de loi ne permettra donc en aucun cas d'aider cette catégorie d'étudiant déjà précarisée.

### **Proposition de l'AGL**

Étant donné le caractère non consensuel de ce projet de loi auprès des conseillères et conseillers AGL, et pour jouer à mieux son rôle d'informations et de sensibilisations aux sujets de sociétés, l'AGL s'engage à organiser des séances d'informations ou des assemblées générales sur cette thématique afin de sensibiliser les étudiantes et étudiants à un changement majeur dans le droit du travail. Ces assemblées générales pourront mener (ou non) à une position de l'AGL qui pourra alors porter les revendications des étudiants dans un plus large spectre.

---

[1] Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003

[2] Heures supplémentaires comprises.

[3] La limite passe de 9 heures à 11 heures donc l'entreprise gagne 2 heures de sursalaire.

[4] Limite de 48 heures par semaine couplé à une limite de 10 heures par jour.

[5] Pourquoi 6 ans ? Et pourquoi le secteur automobile ? 6 ans est la durée moyenne de vie d'une voiture sur le marché automobile. On va donc en produire beaucoup dès la sortie du modèle et de moins en moins jusqu'à l'épuisement des 6 ans. Le régime de travail est donc très dense les premiers mois, premières années.

[6] Convention Collective de Travail. C'est un accord écrit conclu pour une durée

variable, entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs qui détermine le relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et règle les droits et obligations des parties contractantes.

[7] Avec modification éventuelle au niveau sectoriel.

[8] [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/temps\\_partiel/pourcentage/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/temps_partiel/pourcentage/)

[9] Interdiction pour les femmes enceintes 8 semaines avant date d'accouchement ou pour les employé·e·s de moins de 18 ans

[10] Par équivalent temps plein.

[11] Télétravail : « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle » Définition tirée de la CCT n°85 du Conseil National du Travail

[12] Tant que cette grève est reconnue par une organisation représentative des travailleurs.

[13] Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail