

A V I S N° 2.289

Séance du mardi 17 mai 2022

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail

x x x

A V I S N° 2.289

Objet : Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail

Par lettre du 7 mars 2022, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail. Cet avant-projet de loi constitue le premier axe du plan de reprise et de transition adopté par le gouvernement dans le cadre de l'accord budgétaire 2022. Il contient une série de mesures en vue de réformer le marché du travail.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail institué au sein du Conseil.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 17 mai 2022, l'avis suivant.

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

Par lettre du 7 mars 2022, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail. Cet avant-projet de loi constitue le premier axe du plan de reprise et de transition adopté par le gouvernement dans le cadre de l'accord budgétaire 2022.

Il contient une série de mesures visant à réformer le marché du travail. Selon l'exposé des motifs, ces mesures s'inscrivent dans l'objectif du gouvernement, avec le soutien des Régions, d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030. Par ailleurs, elles contribueront à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les travailleurs concernés.

Elles concernent :

- les travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel ;
- une adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur (prestations normales sur quatre jours et régime hebdomadaire alterné) ;
- l'économie de plateformes ;
- une dérogation à la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel (pour les personnes participant à un programme d'insertion professionnelle comme stipulé dans la loi relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocation d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail) ;
- les trajets de transition (en cas de licenciement, mise à disposition du travailleur concerné auprès d'un « employeur-utilisateur » pendant la durée du préavis) ;

- la promotion de l'employabilité (article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;
- l'e-commerce (travail de nuit et expériences en matière d'organisation du travail) ;
- le droit à la déconnexion ;
- les plans de formation ;
- le monitoring des causes de pénuries de main-d'œuvre ;
- le monitoring de la diversité dans les secteurs d'activité et les entreprises ;
- l'investissement dans la formation (droit individuel à la formation) ;
- la modification de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Le ministre du Travail indique par ailleurs qu'outre la saisine concernant l'avant-projet de loi susvisé, il est demandé au Conseil de formuler des propositions concernant quatre sujets spécifiques sur lesquels cet avant-projet de loi ne contient pas encore de propositions concrètes.

Il s'agit :

- de la possibilité pour les travailleurs avec des horaires à temps partiel variables de fixer, sur une base volontaire, des jours de dispense de prestations ;
- de l'enregistrement du temps de travail ;
- d'une amélioration des modalités de prise du congé de sollicitation ;
- d'une amélioration du système des groupements d'employeurs.

Le ministre demande en outre au Conseil de tenir compte, dans les propositions qu'il formule, de la dimension du genre.

Par ailleurs, le Conseil a reçu, par lettre du 1^{er} avril 2022, une demande d'avis de monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, concernant la législation relative à la nature des relations de travail et le travail par l'intermédiaire de plateformes.

Il existe un lien entre le volet relatif au travail par l'intermédiaire de plateformes et le contenu de l'avant-projet de loi soumis pour avis.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen approfondi à l'avant-projet de loi qui lui a été soumis pour avis.

Dans ce cadre, il a pu bénéficier de la précieuse expertise des représentants de la cellule stratégique du ministre du Travail.

A. Considérations générales

Sans préjudice des positions respectives des différentes organisations, qui sont formulées aux points B. et C., le Conseil souhaite soulever un certain nombre de remarques générales sur l'avant-projet de loi.

1. Le Conseil souhaite tout d'abord remarquer qu'il a déjà été consulté, par le passé, sur certains des sujets traités par l'avant-projet de loi, comme le droit à la formation, le droit à la déconnexion et l'article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Conseil a aussi reçu, récemment, de la part de la présidente de la Chambre des représentants, les demandes d'avis suivantes, qui sont en lien avec le présent avant-projet de loi :

- la proposition de loi abrogeant certaines dispositions légales relatives à la durée minimale de travail (DOC 55 0318/001) ;

- la proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à instaurer une présomption réfragable de salariat pour les travailleurs des plateformes numériques (DOC 55 2478/001) ; et
- les propositions de lois concernant le droit à la déconnexion (DOC 55 2307/001 et DOC 55 1631/001).

Dans ce cadre, le Conseil a adressé à la présidente de la Chambre des représentants différentes lettres de réponses, dans lesquelles il renvoie à ses travaux sur le présent avant-projet de loi et annonce qu'en conséquence, il n'émettra pas d'avis spécifique sur lesdites propositions de lois.

Par ailleurs, le 10 mars 2022, le Conseil a adressé, en collaboration avec le CCE, une lettre à monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, afin de lui demander d'associer pleinement les partenaires sociaux à la mise en œuvre du projet relatif au compte individuel de formation (voir annexe). À la suite de cette lettre, il a été répondu, par lettre du 22 mars 2022, que l'on avait l'intention d'associer le CCE et le CNT à la mise en œuvre de ce projet.

Pour certains sujets spécifiques de l'avant-projet de loi, le Conseil n'a toutefois pas été saisi au préalable, alors qu'il considère que l'effectivité des mesures de l'avant-projet de loi est indissociable de l'existence d'un soutien au niveau des partenaires sociaux.

Le Conseil souligne en outre qu'il s'agit de matières qui relèvent traditionnellement de la compétence de la concertation sociale à différents niveaux. De surcroît, il existe un certain nombre de points de convergence entre l'avant-projet de loi et différents dossiers en cours au sein du Conseil national du Travail, comme celui des discussions sur la suite de la mise en œuvre des avis n^{os} 2.264 (directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil) et 2.272 (directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne).

2. Le Conseil constate ensuite que les dispositions de l'avant-projet de loi ne s'appliquent pas toutes au secteur (complètement) public. Il demande dès lors d'élargir, là où c'est opportun et souhaitable, le champ d'application personnel de la réglementation au secteur public, en concertation avec les organes de négociation et de concertation compétents (Comité A et/ou Commission entreprises publiques).

3. Finalement, le Conseil s'engage à entamer ses travaux sur la demande additionnelle du ministre du Travail concernant les quatre sujets spécifiques susmentionnés, au sujet desquels l'avant-projet de loi ne contient pas encore de propositions concrètes.

Il entamera également ses travaux sur l'évaluation de la loi relative aux relations de travail. À cet égard, les cellules stratégiques des ministres du Travail, des Affaires sociales et des Classes moyennes ont pris l'initiative de se pencher sur le fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, en concertation avec cette commission et les partenaires sociaux. Dans ce cadre, le Conseil a adressé aux cellules stratégiques des ministres concernés un courriel annonçant qu'il souhaite pouvoir mener la suite de ses travaux au sein de la commission qu'il a désignée à cette fin, et demandant de suivre la procédure usuelle, dans le cadre de laquelle une saisine (supplémentaire) du Conseil est éventuellement formalisée.

Le Conseil va rendre, avant les vacances d'été, des avis sur l'enregistrement du temps de travail et l'évaluation de la Commission administrative de règlement de la relation de travail. Après les vacances d'été et avant l'élaboration du budget en octobre 2022, il rendra des avis sur la possibilité pour les travailleurs avec des horaires à temps partiel variables de fixer, sur une base volontaire, des jours de dispense de prestations, l'amélioration des modalités de prise du congé de sollicitation, et l'amélioration du système des groupements d'employeurs.

B. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

1. Remarques préalables

Avant d'aborder chacun des volets, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent formuler les remarques générales suivantes :

- Dans divers volets, il est fait abstraction de la procédure normale de concertation conventionnelle. C'est particulièrement flagrant pour l'introduction du travail de nuit dans l'e-commerce, mais c'est également problématique pour d'autres volets, étant donné qu'il est ainsi porté atteinte au droit à la négociation collective.

- Différentes mesures excluent en outre le personnel des PME, ce qui doit être considéré comme une discrimination illicite au sens des articles 10 et 11 de la Constitution ; et ce, d'autant plus qu'il existe beaucoup moins de possibilités pour obtenir une amélioration des droits par le biais de la concertation sociale normale, ainsi que parce que cela s'oppose aux objectifs visés par l'avant-projet de loi, étant donné que 83,9 % des entreprises belges occupent moins de 10 travailleurs.

2. Chapitre 2 – Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent favorablement la prolongation du délai de notification pour les travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel. Ils insistent pour que cette prolongation s'applique à tous les travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel, y compris les travailleurs titres-services. Ils peuvent souscrire à la possibilité d'y déroger par voie conventionnelle, mais ils demandent de traiter également les travailleurs titres-services sur un pied d'égalité à cet égard. Il n'existe en effet pas de justification raisonnable pour priver ces travailleurs de la protection qui est offerte aux autres travailleurs. Ils demandent également de prévoir, dans l'article 3, une date butoir pour l'adaptation des CCT sectorielles qui sont encore basées sur les anciennes possibilités de dérogation, comme c'est le cas à l'article 4 pour les règlements de travail.

3. Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Les membres représentant les organisations de travailleurs saluent le souhait du gouvernement de permettre aux travailleurs d'organiser leur semaine de travail afin de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, mais ils émettent des réserves sur l'élaboration de cet objectif par le biais de la possibilité de travailler dans le cadre d'une semaine de quatre jours ou d'un régime hebdomadaire alterné. Si elle ne s'accompagne pas d'une réduction du temps de travail, la « semaine de travail comprimée » proposée met en péril la soutenabilité du travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Toutefois, ils demandent :

- Qu'un tel régime serve de tremplin vers une semaine de travail de 36 heures au maximum. Des journées de travail de plus de neuf heures, surtout lorsqu'elles sont combinées aux temps de déplacement, ne favorisent pas le bien-être du travailleur ;

- Que la semaine de 4 jours ne puisse être instaurée que via une convention collective de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire. En effet, l'article 51 de la loi sur les CCT prévoit la priorité d'une CCT sur le règlement de travail, mais, de surcroît, l'impossibilité pour les syndicats de conclure une CCT porte atteinte à leur droit à la négociation collective, tel que protégé par l'article 23 de la Constitution, l'article 11 de la CEDH, les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et l'article 6 de la Charte sociale européenne ;
- Que les droits sociaux des travailleurs souhaitant travailler dans le cadre de l'un de ces régimes soient préservés. Il en va ainsi par exemple du maintien du même montant de chèque-repas, qui devrait être calculé sur la base des heures prestées au lieu des jours prestés, ainsi que des droits des travailleurs aux vacances annuelles, à l'interruption de carrière, au crédit-temps, aux régimes de fin de carrière, etc. ;
- Que la question de la possibilité de prester d'éventuelles heures supplémentaires le cinquième jour dans le cadre de la semaine de quatre jours soit éclaircie. Il demeure en effet une incertitude sur ce sujet. Si cette possibilité devait exister, elle devrait toutefois être strictement encadrée et limitée afin d'éviter des abus et de respecter l'objectif de ces mesures qui est d'assurer l'équilibre entre la vie privée et professionnelle ;
- Que, sans préjudice des droits des travailleurs à temps partiel, il soit également précisé ce que l'on entend par « prestations normales à temps plein » et « durée hebdomadaire normale de travail », en tenant compte des réductions du temps de travail prévues au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- Que l'infraction à l'interdiction de licenciement soit sanctionnée, si l'on ne veut pas qu'elle reste lettre morte. À cet effet, il convient de prévoir une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération, ou de renvoyer aux sanctions pertinentes prévues dans la loi genre du 10 mai 2007.
- Que les entreprises qui mettent en place de tels régimes soient obligées d'instaurer un système d'enregistrement du temps de travail. En effet, la question de l'enregistrement du temps de travail ne peut être dissociée de ces mesures : il est important d'assurer que le temps de travail des bénéficiaires de ces régimes soit strictement respecté, notamment au regard de leurs longues journées de travail et de l'objectif de la mesure de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. En outre, la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 requiert l'utilisation d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (voir Cour de justice de l'UE, 14 mai 2019, C-55/18).

- Que ces régimes de travail soient également rendus accessibles aux travailleurs à temps partiel et pas uniquement aux travailleurs à temps plein. Conformément à la clause 4.1 de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

4. Chapitre 4 – Économie de plateformes

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que la présomption pour les travailleurs de plateformes reste subordonnée aux critères généraux. Cela laisse la porte ouverte à une jurisprudence douteuse, interprétant à sa manière les critères généraux, qui sont larges. Une présomption indépendante, sur le modèle espagnol, qui ne peut être renversée sur la base d'arguments vagues, est préférable du point de vue de la sécurité juridique. Le texte actuel offre pour l'instant en effet peu de garanties d'un statut clair aux travailleurs. Dans la même optique, ils plaident pour que les plateformes qui souhaitent être actives sur le marché belge soient obligées de suivre une procédure préalable auprès de la Commission de la relation de travail. Les commissions consultatives (régionales) pour le travail intérimaire montrent qu'une telle procédure préalable peut se dérouler facilement et ne constitue pas un obstacle au déploiement d'acteurs étrangers sur le marché belge. En outre, une telle procédure permet d'éviter une requalification rétroactive, tant pour la plateforme que pour les travailleurs concernés.

Parallèlement, ils demandent de prévoir clairement que les plateformes qui confient des missions ne peuvent faire appel à des personnes qui fournissent des prestations dans le cadre de la législation fiscale relative à l'économie collaborative.

Finalement, ils soulignent que tous les travailleurs de plateformes, y compris ceux de l'économie collaborative, doivent être couverts par une assurance contre les accidents du travail dans le cadre de la loi relative aux accidents du travail du 10 avril 1971. Il convient de préciser le texte sur ce point.

5. Chapitre 5 – Dérogation à la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne voient pas l'utilité d'une adaptation de l'article 11 bis de la loi relative aux contrats de travail. Actuellement, des dérogations à la limite du tiers sont en effet déjà possibles au moyen d'un arrêté royal, d'une CCT sectorielle ou d'une CCT d'entreprise, approuvée par l'organe paritaire compétent. La dérogation pour les personnes qui participent à un programme d'insertion professionnelle doit en tout cas rester exceptionnelle et limitée dans le temps, et elle ne peut pas entraîner une diminution de la protection sociale.

6. Chapitre 6 – Trajets de transition

Il convient tout d'abord de préciser que ces trajets de transition ne s'appliquent que lorsque l'employeur licencie le travailleur. Le texte néerlandais porte à confusion sur ce point et devrait être adapté dans ce sens.

Les membres représentant les organisations de travailleurs craignent que cette mesure n'exerce une pression sur les travailleurs afin qu'ils acceptent un autre emploi, au choix de l'employeur, et ils demandent les garanties nécessaires qu'un refus du travailleur ne pourra à aucun moment donner lieu à des sanctions ou à un traitement défavorable.

Ensuite, se pose la question de savoir pourquoi une quatrième partie doit être impliquée dans ces trajets de transition. Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que la relation quadripartite (employeur, travailleur, utilisateur, entreprise de travail intérimaire ou service de placement) mise en place dans le cadre des trajets de transition risque de placer le travailleur dans une situation extrêmement compliquée dans laquelle la répartition des responsabilités entre les différentes parties impliquées risque d'être particulièrement complexe en pratique.

À cet égard, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que le renvoi vers un « service de placement » sans définir plus avant cette notion risque de faire émerger de nouveaux acteurs en contravention aux conventions de l'OIT n^{os} 88 et 181 sur le service de l'emploi et sur les agences d'emploi privées, ratifiées en 1953 et en 2004 par la Belgique. Cela va par ailleurs à l'encontre de la décision initiale du gouvernement de recourir exclusivement aux agences publiques d'emploi à côté des agences d'intérim reconnues. Le texte doit au moins être précisé sur ce point.

Ils estiment par ailleurs que le recours à de tels trajets de transition ne peut pas être mis en œuvre lorsqu'il est question d'un licenciement collectif, à moins que la mise en place de tels trajets de transition ne soit prévue par un accord collectif conclu dans le cadre et conformément aux procédures collectives applicables en cas de licenciement collectif. Il ne peut être question de permettre à une procédure individuelle d'interférer avec des procédures collectives.

En outre, il est important de préciser quelle est la nature de l'indemnité que l'employeur-utilisateur doit payer s'il n'offre pas de contrat à durée indéterminée.

7. Chapitre 7 – Promotion de l'employabilité

La nouvelle version de l'article 39 ter constitue un pas dans la bonne direction, étant donné que, contrairement à la version actuelle, les travailleurs seront indemnisés pour l'ensemble de leur préavis ; et ce, à condition d'offrir des garanties adéquates quant au caractère volontaire de cette mesure, surtout sur le plan du chômage.

Les membres représentant les organisations des travailleurs regrettent quand même que les moyens qui sont destinés à la sécurité sociale soient utilisés pour financer les mesures visant à promouvoir leur employabilité alors qu'il s'agit au premier chef d'une responsabilité patronale. Selon eux, des garanties supplémentaires doivent être prévues pour éviter que ces mesures d'employabilité ne minent le financement de la sécurité sociale. Une de ces garanties est une distribution plus efficace des moyens de la sécurité sociale. Les travailleurs à bas salaires, dont les cotisations patronales sont très basses, voire inexistantes, risquent de ne bénéficier que d'un montant très bas pour financer des mesures d'employabilité alors que ce sont ces travailleurs-là qui en ont le plus besoin, tandis que les travailleurs avec des salaires élevés et – en moyenne – avec très peu de problèmes en termes d'employabilité bénéficieront des plus gros budgets pour financer des mesures d'employabilité. Il conviendrait dès lors d'introduire des plafonds minimum et maximum aux montants des mesures d'employabilité. Les contributions sur les salaires dépassant le plafond maximum serviraient alors à financer les mesures d'employabilité des travailleurs dont les cotisations patronales seraient inférieures au plafond minimum.

Ils estiment par ailleurs qu'il serait opportun de permettre aux travailleurs de recourir à ces mesures d'employabilité dès le début de leur préavis et qu'il serait contreproductif de devoir attendre l'écoulement des deux tiers du délai de préavis pour ce faire. Il conviendrait de clarifier le projet de loi en ce sens.

En outre, les membres représentant les organisations de travailleurs s'interrogent sur l'articulation entre un trajet de transition entamé et la nécessité d'être disponible pour ou de suivre des mesures d'employabilité dans le cadre du nouvel article 39 ter. Il conviendrait de préciser cet élément.

La date d'entrée en vigueur, avec d'éventuelles mesures transitoires, doit encore être précisée à l'article 23. Afin d'offrir une sécurité juridique maximale, et de laisser un temps de préparation suffisant, il est proposé d'introduire cette mesure pour tous les licenciements notifiés à partir du 1^{er} janvier 2023.

8. Chapitre 8 – E-commerce

De manière générale, les membres représentant les organisations de travailleurs contestent fermement une absence de concertation sociale de qualité tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Ce manque de concertation sociale est d'autant plus frappant qu'il est question d'un secteur soumis à des pressions constantes, que ce soit en matière salariale ou de conditions de travail. Cette mesure aboutit à défavoriser les travailleurs concernés par rapport aux autres travailleurs sur le plan des conditions de travail et de la concertation sociale, et elle ne peut sous aucun prétexte servir de précédent pour d'autres secteurs.

Quant à l'introduction du travail de nuit via une CCT d'entreprise « ordinaire », ils contestent que ce qu'ils considèrent comme une expérience passée ratée soit pérennisée, avec en toile de fond, un risque de monter les syndicats les uns contre les autres, ce qui aura un impact important sur le bon fonctionnement ultérieur de la concertation sociale au niveau des entreprises. Du reste, cette mesure porte atteinte au droit à la négociation collective, tel que protégé par l'article 23 de la Constitution, l'article 11 de la CEDH, les traités n^{os} 87 et 98 de l'OIT et l'article 6 de la Charte sociale européenne, étant donné qu'elle mine la position des travailleurs et de leurs syndicats dans les négociations.

Quant à la mise en place d'« expériences » en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce, ils s'opposent fermement à l'introduction définitive de ce régime dans la législation sous le prétexte (fallacieux) d'une « expérience », à l'absence totale de concertation sociale (aucune CCT, pas de procédure de modification du règlement de travail...), au manque de respect vis-à-vis des organes de concertation de l'entreprise en raison du flou qui entoure leur implication dans la mise en œuvre de l'expérience, à la faible protection du travailleur qui ne souhaite pas participer à l'expérience et enfin à l'évaluation unilatérale de cette dernière par l'employeur, en cas d'absence d'un conseil d'entreprise ou d'un comité PTT. Il est du reste illogique que la délégation syndicale soit bien associée au lancement de l'expérience en l'absence de conseil d'entreprise ou de comité PPT, mais pas à son évaluation.

Ces mesures portent également atteinte au droit à la négociation collective, tel que protégé par l'article 23 de la Constitution, l'article 11 de la CEDH, les traités n^{os} 87 et 98 de l'OIT et l'article 6 de la Charte sociale européenne, étant donné que les travailleurs sont uniquement « associés » et qu'aucune concertation n'est donc garantie, alors que l'on prive également les syndicats de la possibilité de représenter leurs membres dans cette concertation.

Par ailleurs, la possibilité de modifier le règlement de travail sans suivre la procédure y afférente constitue également une atteinte au principe d'égalité, garanti par les articles 10 et 11 de la Constitution, étant donné que les travailleurs concernés ne sont pas traités sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, lesquels ont bel et bien le droit de participer à la rédaction du règlement de travail qui contient leurs conditions de travail.

Les membres représentant les organisations des travailleurs s'opposent donc fondamentalement à l'instauration de ces mesures, qui renient les règles les plus élémentaires de la concertation sociale au sein des entreprises et relèguent au second plan les droits des travailleurs.

Finalement, il doit être clair pour tous que ce chapitre se limite à l'e-commerce de biens mobiliers. Le vocable d'« activités liées à l'e-commerce », utilisé à l'article 24, n'est en effet pas repris dans la section 2 relative aux expériences.

9. Chapitre 9 – Droit à la déconnexion

Les membres représentant les organisations des travailleurs accueillent favorablement l'obligation pour préciser les modalités pour le droit à la déconnexion, lequel permet en partie de rencontrer le problème grandissant de la connexion permanente et de la nécessité de plus en plus présente de se connecter en dehors des heures de travail. Les membres sont cependant d'avis que pour rendre ce droit véritablement effectif et créer un *level playing field*, ce droit :

- Doit pouvoir être instauré dans toutes les entreprises, y compris celles de petite taille. En tout cas, il doit être possible pour les secteurs de conclure des CCT concernant ce droit qui soient d'application aux PME de moins de 20 travailleurs.
- Doit pouvoir s'appliquer à tous les travailleurs, et non pas seulement aux travailleurs susceptibles de pouvoir télétravailler.
- De même, ce droit doit s'appliquer également à certaines catégories de travailleurs exclues de la législation sur le temps de travail, notamment les personnes de confiance.
- Doit être concrétisé aussi dans le secteur public entier via la négociation collective. L'article 16 de la loi du 26 mars 2018, qui est adapté, s'applique en effet uniquement aux employeurs relevant de la loi sur les CCT.

10. Chapitre 10 – Plans de formation

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent favorablement l'introduction d'une obligation d'établir un plan de formation. Ils contestent toutefois la limitation de cette obligation aux entreprises à partir de 20 travailleurs, ainsi qu'aux employeurs relevant de l'application de la loi sur les CCT, ce qui exclut la majorité des employeurs du secteur public, alors que ceux-ci devraient jouer un rôle d'exemple.

Par ailleurs, ils proposent d'apporter les améliorations suivantes au texte :

- À l'article 33, on ne spécifie pas pour quelle période il faut établir un plan d'entreprise. Il est souhaitable de travailler dans ce cadre sur la base d'années civiles.

- La date du 31 mars, prévue dans le projet de loi, pour l'établissement d'un plan de formation est envisageable pour l'année 2023 en tant qu'année de transition, mais il est préférable de la placer au 30 novembre de manière structurelle. Sur cette base, il faut également adapter les dates pour les CCT-cadres sectorielles (article 36) : le 30 novembre 2022 pour l'année de transition 2023 et le 30 septembre de manière structurelle.
- Le projet de loi attend de l'employeur qu'il prenne en considération la dimension de genre, mais cet élément doit être concrétisé plus avant si l'on ne veut pas qu'il reste lettre morte.
- Le projet de loi demande de porter une attention particulière aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans, mais il convient d'élargir ce critère, au moins aux personnes peu qualifiées, aux personnes d'origine étrangère (surtout à la veille de la deuxième Conférence pour l'emploi), et aux personnes en situation de handicap.
- Le chapitre 10 semble être indépendant du droit individuel à la formation (chapitre 13). Les entreprises doivent être obligées d'indiquer dans le plan de formation comment elles entendent réaliser l'objectif d'au moins cinq jours de formation (dont déjà quatre en 2023).
- Il doit être clair pour tous que, sur la base de la loi sur les CCT et du droit à la négociation collective, les commissions paritaires peuvent aller au-delà du minimum légal et, en particulier, conclure également des CCT concernant le contenu d'un plan de formation, la procédure à suivre et les délais. Cela requiert une adaptation de l'article 36, qui prévoit actuellement que les CCT peuvent uniquement être conclues sans préjudice de l'article 33. Les secteurs doivent être autorisés à conclure des accords en vue de renforcer la procédure de concertation.

11. Chapitre 11 – Monitoring des causes des pénuries de main-d'œuvre

Les membres représentant les organisations de travailleurs se réjouissent de la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux sectoriels dans l'apport d'une réponse aux pénuries de main-d'œuvre. La mission des secteurs doit cependant être clarifiée, mais pas comme une donnée facultative (comme à l'article 40, § 2) mais bien comme une exigence impérative (cf. chapitre 12). Les secteurs doivent au moins être invités à préciser quelle contribution sera fournie par les fonds sectoriels, par le droit réformé à cinq jours de formation (chapitre 13), par les obligations et les projets complémentaires en faveur des groupes à risque, et par les nouveaux plans de diversité sectoriels (chapitre 12).

Par ailleurs, il convient de remarquer qu'il ne sera pas possible de respecter la date butoir du 1^{er} septembre pour l'année 2022. Le 1^{er} décembre est une date plus appropriée.

12. Chapitre 12 – Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent favorablement cette initiative, mais ils demandent de l'étendre au secteur public.

Comme prévu au chapitre 11, il est préférable que les plans de diversité soient également transmis au Conseil.

13. Chapitre 13 – Investir dans la formation

Les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient aux remarques qu'ils ont déjà formulées, dans l'avis n° 2.225 du Conseil du 29 juin 2021, au sujet d'une version précédente ([Avis 2225.pdf \(cnt-nar.be\)](#)). Ils y saluaient, d'une part, l'introduction progressive d'un droit individuel à cinq jours de formation, tout en critiquant, d'autre part, les carences majeures de la mesure : dérogations pour les PME, élargissement aux formations informelles, chevauchement avec le congé-éducation payé (congé de formation flamand (VOV) en Région flamande), possibilité de formations en dehors des heures de travail sans sursalaire, problèmes de fond en matière d'opposabilité, nécessité d'adapter le bilan social et manque d'articulation par rapport au projet d'investissement en matière de « compte individuel de formation ». Seule cette dernière critique fait l'objet d'une réponse partielle dans le nouveau projet de texte. Il convient de répondre également aux autres critiques.

Par ailleurs, ils souhaitent encore proposer les corrections textuelles suivantes concernant le nouveau projet de loi :

- Les autorités devraient donner l'exemple pour leur propre personnel ; or, le droit à la formation est actuellement limité aux travailleurs relevant de la loi sur les CCT.

- La date butoir du 30 septembre pour le dépôt des CCT pour l'année 2022 est trop rapprochée et devrait être remplacée par le 30 novembre. En tout cas, cela ne peut aboutir à la perte du droit individuel à trois jours pour 2022. Ce droit peut en effet toujours être transféré à 2023 (cf. article 55, alinéa 1^{er}).
- Il convient de préciser à l'article 55, alinéa 2, ce qu'il se passe lorsque le travailleur est licencié sans délai de préavis.
- Il convient également de préciser à l'article 55 quels sont les droits du travailleur en cas de licenciement lorsque l'employeur n'offre pas spontanément de formation. Dans ce cas, le travailleur doit pouvoir prendre les jours restants en tant que jours de congé rémunérés.
- L'employeur doit prendre en charge le coût de la formation, y compris les frais de déplacement ; ce coût ne peut pas être à charge du travailleur ;
- Conformément à la jurisprudence de la Cour européenne de justice, qui considère les formations pour le compte de l'employeur comme du temps de travail, il convient de préciser que les heures de formation sont comptabilisées pour la détermination des limites maximales de travail (journalières et hebdomadaires).
- Le conseil d'entreprise et, à défaut, la délégation syndicale, doivent être associés activement, notamment au moyen des plans d'entreprise (voir le chapitre 10).
- Il doit être clair pour tous que, sur la base de la loi sur les CCT et du droit à la négociation collective, les commissions paritaires peuvent aller au-delà du minimum légal et, plus particulièrement, qu'elles doivent aussi pouvoir conclure des accords pour l'ensemble des PME du secteur. Les secteurs doivent également obtenir la possibilité de convertir le droit exprimé en jours en un crédit horaire.

14. Chapitre 14 – Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent favorablement ces adaptations. Le texte soumis pour avis ne soulève pas d'autres questions.

C. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

1. Introduction

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont examiné de manière approfondie l'avant-projet de loi susvisé portant des dispositions diverses relatives au travail. Ils formulent les remarques générales suivantes concernant l'ensemble des mesures :

- Cet avant-projet de loi a pour objectif d'accroître le taux d'emploi pour atteindre les 80 %. Les organisations d'employeurs ont de gros doutes quant à la réalisation de cet objectif au moyen du texte proposé. Elles déplorent dès lors l'absence d'une analyse d'impact préalable.
- Les entreprises belges se trouvent actuellement dans une situation économique difficile en raison des crises successives, dont celles du Brexit, de la pandémie de coronavirus et, plus récemment, de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique qui en découle, de sorte qu'il faut éviter à tout prix des coûts et obligations supplémentaires. Cependant, cet avant-projet de loi entraîne pour les entreprises, dans de nombreux cas, une augmentation des coûts, des obligations administratives supplémentaires, des droits supplémentaires (sans devoirs) ainsi qu'une protection accrue pour les travailleurs (ce qui impacte les coûts).
- Si les membres représentant les organisations d'employeurs se félicitent de certaines des mesures (concernant notamment l'e-commerce, les trajets de transition et l'activation en cas de licenciement), celles-ci risquent d'être sapées par des obligations et procédures administratives lourdes, qui ne faciliteront pas leur mise en œuvre.
- Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il est nécessaire de tenir compte, dans toutes les mesures, des besoins d'une organisation du travail efficace.

2. Chapitre 13 - Droit individuel à la formation

Les membres représentant les organisations d'employeurs renvoient ici intégralement à l'avis n° 2.225 du CNT du 29 juin 2021, dans lequel ils expliquent de manière circonstanciée les raisons pour lesquelles ils sont fondamentalement opposés à l'imposition d'un objectif quantitatif en matière de formation, exprimé en un nombre de jours par an, et dans lequel ils formulent de surcroît un certain nombre de remarques critiques.

Ils reprennent encore une fois, ci-après, les principales remarques/conclusions, sans toutefois être exhaustifs.

a. Remarques générales

Les entreprises sont tout à fait conscientes de l'importance capitale de la formation, et de la nécessité de mettre constamment à niveau les connaissances et compétences d'une manière adaptée à leur propre organisation et au fonctionnement de leurs travailleurs. Leur survie, adaptabilité, productivité, innovation, croissance, attractivité... en dépendent. Elles investissent dès lors énormément de moyens, voire jusqu'à deux à trois fois plus que la moyenne européenne.

L'avant-projet de loi entraîne un énorme coût financier supplémentaire pour les entreprises, alors qu'elles sont déjà confrontées, en cette période extrêmement compliquée du point de vue économique, à une augmentation substantielle des coûts, notamment à la suite de la hausse des coûts salariaux et des prix de l'énergie.

L'octroi d'un certain nombre de jours de formation obligatoires par travailleur et par an est en contradiction flagrante avec une politique des formations et des carrières moderne et stimulante, qui prévoit des formations selon les besoins du travailleur et de l'entreprise. Il faut par conséquent miser sur un changement de mentalité et sur l'apprentissage tout au long de la carrière, eu égard notamment au défi posé par la transition écologique et numérique. Contraindre les travailleurs à suivre une formation ne les incitera pas à amorcer ce changement.

Le projet de loi soumis pour avis se concentre uniquement sur la quantité, mais pas sur la qualité de la formation. Il est toutefois nécessaire d'examiner les compétences dont l'entreprise et le travailleur ont besoin et de les proposer par le biais de moments d'apprentissage formels, informels ou non formels. Il est dès lors indispensable de travailler sur mesure.

À l'ère du numérique, les formations sont souvent données en ligne. Elles sont courtes et efficaces, axées sur les besoins de l'employeur et du travailleur. Ce type de formations est omis dans la subdivision stricte du projet de loi, alors qu'elles sont très précieuses.

b. Fixation d'une trajectoire de croissance et d'un cadre temporel pour l'objectif interprofessionnel collectif

Les membres représentant les organisations d'employeurs réitèrent les positions qu'ils ont émises dans les avis n^{os} 2.008 et 2.051 sur la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, dans lesquels ils ont indiqué, entre autres, que la conversion en cinq jours correspond à 3,59 % (estimation) de la masse salariale, au lieu de 1,9 %. Ils répètent qu'ils s'opposent à l'imposition d'un objectif quantitatif supplémentaire en matière de formation, exprimé en un certain nombre de jours par an.

L'accord de gouvernement prévoit que les secteurs doivent pouvoir fixer librement la trajectoire de croissance et le cadre temporel. Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent dès lors pour que ce point soit exécuté correctement et pour que l'on respecte l'autonomie sectorielle ainsi que les récentes conventions collectives de travail sectorielles, compte tenu de la liberté de négociation et des accords déjà conclus au niveau des secteurs et des entreprises. Les accords/conventions collectives de travail déjà conclus doivent rester d'application sans qu'il faille les renégocier. Les organisations d'employeurs insistent par conséquent pour que ce chapitre n'entre en vigueur qu'à l'échéance des conventions collectives de travail sectorielles en cours. Ce calendrier peut donc varier d'un secteur à l'autre. Le délai fixé à fin septembre pour l'année 2022 n'est de toute façon pas tenable en vue de conclure, d'ici cette date, des conventions collectives de travail sectorielles en matière de formation pour 2022. Il est dès lors absolument nécessaire de neutraliser ce chapitre pour l'année 2022.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que la formation est également l'un des thèmes des récents accords conclus par le secteur non marchand. Le projet de loi impacte négativement ces accords et équilibres.

La trajectoire de croissance n'est en outre pas réalisable pour bon nombre d'entreprises à la suite de la hausse susmentionnée des facteurs de coûts. Il ne faut pas sous-estimer l'impact de l'augmentation des coûts liée à cette mesure sur l'organisation du travail, le coût salarial et l'attractivité du travail peu qualifié.

c. L'octroi d'un droit individuel à chaque travailleur

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne sont pas favorables aux dispositions concernant le droit individuel à la formation, et ce, pour les raisons suivantes :

- Tout d'abord, le projet de loi crée à tort l'impression qu'il n'existerait pas encore de droit individuel à la formation en Belgique. Il existe pourtant déjà différents instruments, à différents niveaux de pouvoir, qui garantissent un droit individuel à la formation. Ainsi, il y a le congé-éducation payé (CEP), qui donne au travailleur le droit de suivre des formations durant les heures de travail avec maintien du salaire (plafonné). La Flandre a réformé et simplifié le système en 2018, permettant aux travailleurs de prendre 125 heures, ce qui correspond environ à 16 jours. En Wallonie et à Bruxelles, le système existant du CEP a été repris tel quel à la suite de la réforme de l'État.
- Par ailleurs, il existe encore aussi le crédit-temps pour motif de formation, qui permet à un travailleur de s'absenter du travail avec une allocation en vue de suivre une formation. En outre, les entités fédérées ont chacune leurs propres instruments, qui prévoient de surcroît des moyens financiers.
- L'octroi d'un droit individuel à chaque travailleur ne répond pas nécessairement aux besoins des entreprises et de leurs travailleurs : tous les travailleurs n'en ont pas besoin (gaspillage d'argent et de temps de travail), alors que d'autres travailleurs ont peut-être davantage besoin de formation (débutants, travailleurs qui travaillent avec de nouvelles machines...).
- Les formations doivent s'inscrire dans le cadre de la relation de travail : si le droit individuel à la formation est utilisé pour des formations qui n'ont rien à voir avec la relation de travail, il s'agira d'une mauvaise affectation des moyens.
- L'imputation ou non de formations sur le droit individuel est également une source potentielle de conflits entre l'employeur et le travailleur.
- Les entreprises doivent dès lors pouvoir déterminer, en concertation avec leurs travailleurs, de quelle manière les moyens seront affectés, en fonction des besoins existants de l'entreprise et du travailleur. Les secteurs restent toutefois libres d'introduire un droit individuel.

- Le droit supplétif qui prévoit cinq jours entrave les négociations sectorielles normales.

d. Régime pour les PME

Les membres représentant les organisations d'employeurs expriment leur satisfaction quant au fait que les règles dérogatoires, qui étaient déjà prévues pour les PME dans la loi du 5 mars 2017 et qui étaient justifiées par le fait que la formation prend principalement une forme informelle dans ces structures, sont maintenues dans le projet de loi et dans l'accord de gouvernement.

3. Chapitre 4 – Économie de plateformes

En premier lieu, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le régime proposé serait néfaste pour la sécurité juridique et donnerait lieu à de multiples contestations judiciaires, notamment pour les raisons suivantes :

- Les définitions de la « plateforme numérique » et de l'« exploitant de plateforme » sont vagues et sujettes à des interprétations divergentes. La définition d'une « plateforme donneuse d'ordres » pose problème, étant donné qu'elle ne permet pas de délimiter de manière univoque le champ d'application, qu'elle ignore les grandes différences qui existent entre les plateformes dans l'utilisation d'algorithmes et qu'elle comporte des éléments qui se prononcent déjà sur la nature de la relation de travail, avec pour conséquence un chevauchement entre les critères et la définition. Étant donné que la définition proposée laisse une grande marge d'interprétation quant au champ d'application spécifique et ne se concentre pas sur les plateformes où des problèmes de qualification peuvent se poser, la mesure sera, dans la pratique, appliquée plus largement que prévu et conduira à moins, plutôt qu'à davantage, de sécurité juridique.
- Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le régime proposé s'attaque au principe actuel de l'égalité des statuts entre travailleur salarié et indépendant, en particulier par les éléments suivants :
 - Une présomption unilatérale de contrat de travail va à l'encontre de l'esprit de la loi sur la nature des relations de travail ;

- Une approche mathématique de la qualification ne tient en outre pas compte de la réalité. Dans un même secteur, voire pour une même profession, une relation de travail peut être considérée comme du salariat ou comme du travail indépendant ;
- La présomption de salariat rendrait – administrativement et juridiquement – plus complexe la liberté d'établissement comme indépendant, selon que le prestataire exercerait son activité dans un modèle analogique (off-line) ou digital via une plateforme numérique. Ceci introduirait une discrimination entre les travailleurs indépendants concernés ;
- Il est disproportionné de faire basculer la présomption vers le statut de salarié dès lors que deux critères sur cinq ou trois critères sur huit seraient remplis. Au contraire, l'équité exige que la présomption ne soit établie qu'à partir du remplissage d'une majorité de critères légaux, comme c'est le cas dans l'article 337/2 actuel de la loi du 27 décembre 2006 ;
- Les huit critères proposés font fi du principe légal de la primauté des faits, lorsqu'ils posent comme condition la « possibilité » d'une exclusivité, d'une géolocalisation, de restreindre la liberté dans l'exécution du travail, de limiter les revenus du prestataire, de faire respecter des règles de comportement ou d'apparence, de restreindre la liberté d'organiser le travail ou de constituer une clientèle propre. Le mot « peut » doit donc être supprimé dans tous les critères spécifiques pour éviter l'insécurité juridique. Seul le critère de la « possibilité de contrôler l'exécution de la prestation » est utilisable par les juridictions, conformément au quatrième critère général de la loi du 27 décembre 2006 ;
- De nombreux chevauchements sont constatés entre ces huit critères l'un par rapport à l'autre (ainsi, certains critères sont des sous-critères d'autres critères : par exemple, les critères 5 et 7 constituent une concrétisation du critère 3), et les critères proposés ne sont pas pertinents pour pouvoir apprécier correctement la nature de la relation de travail. L'articulation entre les différents systèmes et critères de cette loi donneront lieu à des litiges plus nombreux qu'actuellement, étant donné qu'il est possible que la présomption doive souvent être renversée, y compris dans des situations où la discussion ne porte pas sur l'activité indépendante. Par exemple, de nombreux indépendants travaillent au moyen d'un tarif horaire, un donneur d'ordres vérifie si l'obligation de résultat a été respectée ou des accords en matière de représentation sont également conclus entre des indépendants et des entreprises. La protection d'un portefeuille de clients n'indique pas nécessairement la présence d'une relation de travail en tant que travailleur salarié.

- La définition des critères fait obstacle à une interprétation univoque, en particulier pour le critère 2 (que faut-il entendre par « bon fonctionnement de ses services de base » ?), le critère 3 (que faut-il entendre par « la manière d'exécuter le travail » ?) et le critère 4 (que faut-il entendre par « accords collectifs conclus avec les organisations représentatives des travailleurs reconnues » ?). En ce qui concerne ce dernier critère, les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que le champ d'application doit rester limité aux conventions collectives de travail et qu'il ne peut pas être élargi aux accords collectifs plus larges que des CCT.

En deuxième lieu, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la mesure relative à la protection contre les accidents du travail, par le biais de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, est intrinsèquement discriminatoire puisqu'elle crée une différence de traitement entre les personnes exerçant la même profession uniquement en raison du moyen de communication utilisé, et ils ne peuvent pas, par principe, souscrire à une protection sociale différente pour les mêmes catégories de cotisants. Par ailleurs, cela peut également entraîner une concurrence déloyale entre les plateformes numériques et les autres intermédiaires sur le marché. L'exposé des motifs exclut de manière explicite les activités peer to peer du champ d'application de la loi. Néanmoins, l'avant-projet de loi ne précise pas suffisamment si la protection contre les accidents du travail s'applique également aux personnes qui travaillent par le biais du système de l'économie collaborative. Les organisations d'employeurs sont d'avis que cela ne peut pas être le cas, étant donné que cela créerait de facto un troisième statut entre celui de travailleur salarié et celui de travailleur indépendant, ce à quoi les partenaires sociaux se sont toujours unanimement opposés.

En outre, les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'il n'est pas souhaitable de lier la protection contre les accidents du travail à la définition de plateforme donneuse d'ordres et de travailleur de plateforme. Ces définitions sont non seulement inadéquates, mais, en raison du besoin d'interprétation, elles ne désignent pas non plus de manière univoque les bénéficiaires, ce qui crée une insécurité supplémentaire. Cela entraînera des contestations juridiques supplémentaires à la suite d'accidents, lorsqu'un travailleur de plateforme indépendant supposera relever du régime alors que la plateforme n'est pas du même avis.

Les membres représentant les organisations d'employeurs trouvent inacceptable que la spécificité des régimes sociaux des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants ne soit pas respectée. La sécurité sociale des travailleurs indépendants a été réglée par le biais de leur statut social, le financement des prestations sociales et des institutions a lieu par le biais de la gestion financière globale du statut social, les travailleurs indépendants prennent part à la concertation sociale par l'intermédiaire des organisations d'indépendants reconnues, qui sont représentées au sein du CGG, et les litiges qui concernent les indépendants et leur statut social sont traités par une chambre des tribunaux du travail composée d'un président et de deux juges sociaux-indépendants. Chaque régime doit respecter ces principes. Pour cette raison, il est hors de question pour ces membres de réglementer l'introduction d'une assurance accidents du travail pour les travailleurs indépendants en étendant le champ d'application de la loi sur les accidents du travail des travailleurs salariés.

Les organisations d'employeurs regrettent également que le gouvernement n'ait pas attendu l'initiative européenne en la matière et se soit basé sur un projet de directive qui est loin d'être définitif, avec le risque que des actions supplémentaires soient nécessaires ou que la réglementation belge soit beaucoup plus stricte que dans le reste de l'Europe, suite à quoi certaines formes de travail risquent de disparaître de Belgique.

4. Chapitre 2 – Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent que les délais de notification des horaires variables à temps partiel qui existent depuis des années soient subitement portés de 5 à 7 jours, sans qu'aucune évaluation n'ait eu lieu à ce sujet et sans que des problèmes aient été constatés sur le terrain. L'utilisation de ces horaires variables est limitée ; il s'agit en d'autres termes d'une minorité de cas, mais précisément dans des secteurs où il est particulièrement nécessaire de pouvoir y avoir recours, comme par exemple les secteurs de la logistique, du transport par autobus et autocar, des taxis et des arts. Le bref délai de notification sert précisément à faire face au volume de travail. Dans le contexte actuel, où la flexibilité est très importante pour les entreprises, cette prolongation du délai de notification est particulièrement problématique.

5. Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur (prestations normales sur quatre jours et régime hebdomadaire alterné)

Si le gouvernement souhaite que ces mesures de flexibilité pour le travailleur soient véritablement adoptées sur le lieu de travail, il va devoir fortement simplifier la procédure, supprimer les sanctions pénales, et faire disparaître les protections supplémentaires qui, en vertu du projet de loi, sont liées à la demande. Ce sont en effet les entreprises elles-mêmes qui prennent la décision de reprendre ces régimes dans leur règlement de travail – il s’agit d’une condition d’application – ce qui signifie qu’elles marquent explicitement leur accord sur l’introduction de ces régimes en leur sein. Cela rend superflues la protection supplémentaire et les formalités administratives excessives prévues, et cela fera hésiter les entreprises à introduire effectivement cette forme de flexibilité pour les travailleurs.

L’introduction de la semaine de quatre jours exclusivement par voie conventionnelle si la durée du travail est de plus de 38 heures par semaine (et donc l’exclusion de la possibilité de passer par le règlement de travail), y compris dans les petites entreprises sans délégation syndicale, constitue un obstacle supplémentaire. Il faut également pouvoir réaliser cette introduction par le biais d’une modification du règlement de travail, et, lorsqu’elle a lieu par voie conventionnelle, il faut la reprendre automatiquement dans le règlement de travail, sans devoir suivre encore de procédure à cet effet.

Tant la demande d’un régime flexible au moyen d’une demande écrite que les réponses de l’employeur doivent pouvoir se faire par le biais de toutes les formes de communication électronique. La durée de la demande (six mois) et sa prolongation de six mois à chaque fois doivent pouvoir être réalisées de manière plus flexible et pour une période plus longue, de manière à réduire les formalités et à mieux pouvoir tenir compte de l’organisation du travail dans les entreprises.

La possibilité pour le travailleur de mettre fin au régime hebdomadaire alterné dans un délai de 14 jours est une source d’insécurité juridique et de problèmes au niveau de l’organisation du travail, et elle est en outre indûment unilatérale. Seul le travailleur a le droit de demander à retourner à son ancien régime, alors que les entreprises devraient également pouvoir le demander en raison de problèmes au niveau de l’organisation du travail. En outre, il subsiste des interrogations quant à la notion d’« événement imprévu dans le chef du travailleur », à la suite duquel le travailleur peut demander à étendre le régime sur quatre semaines au lieu de deux. Les entreprises devraient elles aussi pouvoir faire usage de cette possibilité d’invoquer un événement imprévu pour concrétiser différemment le régime hebdomadaire alterné. Il est de surcroît nécessaire d’avoir davantage de flexibilité dans la concrétisation du régime hebdomadaire alterné, notamment pour ce qui concerne les quatre semaines au cours du troisième trimestre, étant donné qu’actuellement, seules les deux premières semaines peuvent être compensées par les deux dernières. Une possibilité plus large de choix à ce niveau profiterait tant à l’employeur qu’au travailleur.

L'ensemble des formalités très lourdes qui sont prévues dans la législation pour le travail à temps partiel, et qui ont pour but de lutter contre le travail au noir dans le cadre du travail à temps partiel, sont indûment simplement copiées dans ce cadre, bien qu'il s'agisse ici de travail à temps plein, et elles alourdissent par conséquent considérablement la charge administrative. Il s'agit des documents qui doivent être fournis et conservés, ainsi que des longs délais de conservation. Les documents en question sont également considérés comme des documents sociaux et, en cas d'infraction, des sanctions pénales sont indûment prévues.

Finalement, les membres représentant les organisations d'employeurs contestent la nécessité pour le travailleur individuel de communiquer au CPPT sa convention écrite avec son employeur concernant son organisation du travail et son temps de travail. Le CPPT n'est pas compétent dans ce cadre. C'est l'employeur qui a la prérogative de l'organisation du travail, et le CPPT n'exerce aucune compétence en matière de régimes de travail et ne s'occupe jamais de dossiers individuels (c'est en contradiction avec sa mission en matière de bien-être collectif au sein de l'entreprise qui est de « *rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* », prévue à l'article 65 de la loi du 4 août 1996).

6. Chapitre 5 – Dérogation à la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel

Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent que le gouvernement ne prévoie pas ces dérogations à la durée de travail hebdomadaire minimale pour toutes les formes de travail. Ces exigences minimales freinent la flexibilité tant des travailleurs que des employeurs (notamment dans l'économie de plateformes).

7. Chapitre 6 – Trajets de transition (en cas de licenciement, mise à disposition du travailleur concerné auprès d'un « employeur-utilisateur » pendant la durée du pré-avis)

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent de l'ancrage légal des trajets de transition sur la base du Deal pour l'emploi. Afin d'atteindre le taux d'emploi visé de 80 % à l'horizon 2030, et par conséquent d'assurer la viabilité de la sécurité sociale, il est absolument nécessaire de mettre en place des mesures d'activation. Les trajets de transition sont prévus à cet effet. La facilitation correcte de transitions est une expertise en soi, et nécessite les garanties nécessaires que les trajets de transition puissent être organisés correctement sur le plan juridique.

Sans préjudice de ces aspects positifs, les membres représentant les organisations d'employeurs suggèrent un certain nombre d'adaptations des textes en question.

Ces membres constatent que le trajet de transition tel que prévu dans le Deal pour l'emploi pourrait exclusivement être proposé dans le cadre d'un licenciement pour lequel il faut prêter un délai de préavis. Il leur semble en tout cas indiqué de prévoir également la possibilité d'un trajet de transition dans le cas d'un licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, ou encore de permettre la possibilité d'un trajet de transition avant la résiliation proprement dite du contrat de travail initial. Ce trajet de transition doit également être applicable dans le cadre d'un licenciement collectif.

En outre, les membres représentant les organisations d'employeurs jugent primordial d'offrir aux employeurs la possibilité de proposer des trajets de transition à leurs travailleurs en incapacité de travail, afin de pouvoir les accompagner de manière qualitative et respectueuse vers un nouvel emploi, s'il n'est pas possible de leur proposer une fonction adéquate au sein de leur propre organisation.

Le rôle des entreprises de travail intérimaire agréées dans l'organisation des trajets de transition n'est toujours pas suffisamment clair. Le texte actuel parle de « l'intermédiaire » d'une entreprise de travail intérimaire. Les membres représentant les organisations d'employeurs ne voient pas clairement ce qu'il faut entendre concrètement par là. Le cœur de l'activité des entreprises de travail intérimaire agréées est en effet de mettre des travailleurs intérimaires à la disposition d'autres employeurs (les utilisateurs) conformément à la loi.

Afin de garantir la sécurité juridique, les membres représentant les organisations d'employeurs proposent finalement de remplacer le terme « service de placement » par les services régionaux publics de l'emploi.

8. Chapitre 7 – Promotion de l'employabilité (article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

Il est fondamental, comme le prévoit la dernière version du texte de l'avant-projet de loi, de maintenir le principe de l'imputation de quatre semaines sur l'indemnité de préavis pour la valeur de l'outplacement, car c'est une composante essentielle de l'équilibre obtenu lors de l'augmentation des délais de préavis lors du statut unique fin 2013 (loi du 26 décembre 2013). La mise en œuvre de l'article 39 ter ne peut pas être un instrument pour déséquilibrer les accords précédents, a fortiori un accord aussi important que celui qui a été négocié dans le cadre de l'harmonisation des délais de préavis ouvriers-employés.

En outre, l'article 41, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit déjà qu'en cas d'outplacement, le travailleur peut s'absenter un jour par semaine dès que l'outplacement commence. Il est donc suggéré, pour la sécurité juridique, de modifier le passage relatif à l'absence du travailleur comme suit : « *Conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette partie du préavis ou doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette indemnité de préavis.* »

9. Chapitre 8 – E-commerce

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent de la possibilité de mettre en place des expériences en matière de travail de nuit dans l'e-commerce, afin de stimuler ainsi le développement de l'e-commerce en Belgique et d'en cueillir les fruits en termes d'emploi et de croissance économique. Les possibilités sont toutefois limitées et ne peuvent avoir lieu qu'une seule fois, et la procédure est complexe et source d'une importante (sur)charge administrative, ce qui risque d'en freiner l'application concrète. La cascade normale des organes de l'entreprise est inversée, ce qui donne des compétences supplémentaires au CPPT. Ces membres plaident pour le maintien de la cascade normale (à savoir qu'à défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale qui est compétente), tout en soulignant l'importance du fait que les expériences ne peuvent pas être bloquées. Les protections supplémentaires (contre le licenciement) sont, elles aussi, excessives (la participation a en effet lieu sur une base volontaire), et constituent un frein aux expériences (voir aussi les chapitres précédents). De plus, le champ d'application des protections a été insuffisamment délimité, dans le projet de loi, aux départements où les expériences auront lieu. Finalement, il est prévu que cette section sera évaluée après un an, alors que la durée maximale des expériences est de 18 mois. Ces membres plaident dès lors pour prévoir dans ce cadre un délai plus long, de deux ans par exemple, comme pour tous les autres chapitres. Les membres représentant les organisations d'employeurs espèrent qu'après évaluation, cette possibilité de mener des expériences en matière de durée du travail sera maintenue et élargie.

10. Chapitre 9 – Droit à la déconnexion

Les membres représentant les organisations d'employeurs accueillent favorablement le principe de la possibilité de conclure des accords conventionnels à ce sujet au niveau interprofessionnel et/ou au niveau du secteur. En effet, ce type de problématique doit avant tout être abordé au niveau approprié par les employeurs et les travailleurs. Une intervention légale ne permettra jamais de couvrir la réalité complexe du monde du travail et s'avèrera de ce fait probablement plutôt contreproductive, ne serait-ce que parce qu'elle n'offre aucun incitant à s'attaquer aux causes sous-jacentes.

Du reste, il n'est mentionné nulle part ce qu'implique ce « droit à la déconnexion ». Il est question de la vie privée. S'agit-il également du fait d'être connecté en permanence aux médias sociaux, à la télévision, à l'ordinateur, etc. (ce qui constitue le véritable problème, cf. l'enquête encore en cours de l'Université de Gand) ? Le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail est indissolublement lié à l'obligation de connexion pendant ces heures. Le « droit » dans le chef du travailleur individuel peut uniquement être respecté par les autres (employeur, chef, collègues, clients...) s'ils savent à tout moment quand quelqu'un est au travail ou est supposé être au travail. C'est par conséquent néfaste pour l'octroi d'une autonomie et d'une flexibilité suffisantes au travailleur, et cela va complètement à l'encontre de formes de travail, telles que le télétravail, par lesquelles les travailleurs obtiennent une large autonomie quant à la manière de réaliser leurs tâches et de les combiner avec leur vie privée.

Il n'existe aucune obligation, pour un travailleur, de fournir des prestations en dehors des limites de la durée de travail. Il est dès lors préférable de ne pas parler, en l'occurrence, des « modalités du droit par le travailleur à la déconnexion », mais de se référer aux « modalités de connexion et de déconnexion », dans le droit fil de l'accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur la numérisation. En outre, dans leur nouveau programme de travail, les partenaires sociaux européens se sont engagés à renégocier l'accord-cadre européen de 2002 et de le transposer ensuite au moyen d'une directive européenne. La question des accords sur la (dé)connexion fait partie de cet engagement. Il est indiqué d'attendre le résultat de ce processus avant d'entamer d'éventuelles démarches en vue d'une transposition dans le contexte national belge.

Il est aussi à noter que l'avant-projet de loi traduit soudain le « droit à la déconnexion » par un « droit à ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ». La connectivité et la disponibilité sont des notions proches, mais distinctes. Cela indique clairement que l'avant-projet de loi n'est pas mûr et que son auteur n'est pas suffisamment familiarisé avec la matière. Le fait de « ne pas être joignable » aboutirait en outre à de très grands problèmes pour les services de garde, qui sont essentiels, principalement dans le secteur à profit social, pour la continuité des services. Il est indispensable d'être joignable pendant un service de garde, et il est inadmissible de remettre en question les différents accords à ce sujet.

En bref, un « droit » supplémentaire « à la déconnexion » n'est pas souhaitable. En principe, ce droit existe déjà, par le biais du temps de travail, et, quel que soit le contenu que l'on y donne, il n'y a toujours pas de solutions structurelles. Il est toutefois recommandé d'entamer le dialogue, au niveau de l'entreprise, afin de déterminer les modalités de connexion et déconnexion, en permettant d'aborder le fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble et des travailleurs, en recherchant des améliorations ou solutions structurelles, et en permettant de travailler sur mesure. Cela ne demande pas de nouveau cadre légal, mais bien un autre état d'esprit.

Enfin, les organisations d'employeurs accueillent avec satisfaction le fait qu'il ait été tenu compte de la situation des plus petites structures, mais déplorent que le gouvernement oublie une nouvelle fois de tenir compte de celle des plus grandes structures dans l'élaboration de sa politique.

11. Chapitre 10 – Plans de formation

L'obligation d'établir des plans de formation et de les déposer entraîne une charge administrative inutile pour les entreprises. En réalité, elles devront souvent faire deux fois le travail, afin de transposer leurs projets de formation dans un plan de formation selon un format pouvant être déposé.

Vu le calendrier de la saisine et la procédure restante possible/prévisible, il semble impossible aux membres représentant les organisations d'employeurs d'encore établir un plan de formation et de prévoir une consultation et un dépôt pour l'année 2022.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'avant-projet de loi prévoit la rédaction d'un plan pluriannuel. Ils demandent dès lors que, lors de la rédaction d'un plan pluriannuel, il ne faille pas de consultation et de dépôt annuels obligatoires pour la durée du plan pluriannuel.

Enfin, les organisations d'employeurs accueillent avec satisfaction le fait qu'il ait été tenu compte de la situation des plus petites structures, mais déplorent que le gouvernement oublie une nouvelle fois de tenir compte de celle des plus grandes structures dans l'élaboration de sa politique.

12. Chapitres 11 et 12 – Le monitoring des causes des pénuries de main-d'œuvre et le monitoring de la diversité dans les secteurs d'activité et les entreprises

Le débat bisannuel obligatoire sur la problématique des métiers en pénurie, ainsi que l'établissement d'une liste, d'un rapport reprenant les raisons et d'un avis assorti de mesures visant à remédier à ces lacunes, aboutissent à une charge administrative très importante pour les secteurs. Il en va de même pour l'obligation de rédiger un rapport sur la diversité et un plan d'action visant à remédier aux différences.

Au lieu d'un accroissement des tâches administratives, les secteurs et entreprises ont précisément besoin de davantage de soutien concret et financier afin de pouvoir agir sur ce plan de manière appropriée et pertinente.



Bruxelles, le 10 mars 2022

Monsieur P.-Y. Dermagne
Vice-Premier Ministre et Ministre de
l'Economie et du Travail
Rue Ducale 61

1000 Bruxelles

ABG/AB - N° S/ 101460

Compte individuel formation – Implication du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie

Monsieur le Ministre,

Le Conseil national du Travail a eu récemment l'occasion d'être informé par votre cellule stratégique, l'ONSS et Sigedis, sur l'état d'avancement du projet relatif à la création d'un compte de formation individuel. Ce projet est réalisé dans le cadre du Plan de relance et d'investissement, en application de la Facilité pour la relance et la résilience. Lors de la session d'information sur ce point, il a été indiqué que la réalisation de ce projet, qui court jusqu'en 2026 et pour lequel une première application fonctionnelle est prévue pour 2024, se fera en collaboration étroite avec les Régions et les partenaires sociaux au niveau du Conseil national du travail, tant pour l'adoption du cadre réglementaire que pour le développement des fonctionnalités (ICT).

Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont également pu bénéficier d'une information de la part du Secrétaire d'Etat DERMINE sur l'état de mise en œuvre du Plan de relance et d'investissement. Celui-ci doit faire l'objet d'un rapportage régulier auprès de la Commission européenne. Le Secrétaire d'Etat a fait part aux partenaires sociaux de sa volonté de les associer au suivi et à l'évaluation de ce plan de relance.

Concernant plus spécifiquement la mise en place du compte de formation individuel, les Bureaux du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie relèvent que cette mesure s'inscrit dans la suite du Plan d'action sur le socle européen et devrait contribuer à la réalisation du grand objectif de l'Union européenne en matière de formation, avalisé lors du sommet de Porto, à savoir que : « d'ici à 2030, 60 % des adultes en âge de travailler devraient participer à des activités de formation chaque année. »

Sur la base des premières informations issues des échanges précités, les deux Conseils constatent que la mise en œuvre du projet soulève différentes questions, concernant :

- le groupe cible visé ;
- les types d'informations qui vont être chargées sur ce compte ;
- l'articulation avec les initiatives qui ont été annoncées dans le cadre du budget fédéral pour 2022 ;
- l'implication des Régions et Communautés et l'articulation avec les projets qui sont développés par ces entités, souvent en concertation avec les partenaires sociaux ;

./.

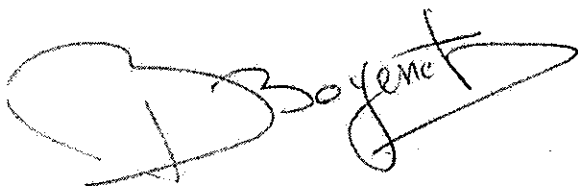
- l'articulation qui va être recherchée avec les initiatives des partenaires sociaux sectoriels ;
- la coordination avec les évolutions européennes concernant le compte individuel ;
- la place qui sera réservée sur le compte aux compétences acquises à l'étranger ;
- la manière dont il sera tenu compte des spécificités des plus petites entreprises au regard de l'ensemble du dispositif ;
- et enfin la manière dont les partenaires sociaux seront systématiquement associés à ce projet, notamment par le biais des deux Conseils.

À cet égard, les deux Conseils rappellent l'avis qu'ils ont émis d'initiative le 23 mars 2021, en collaboration avec le CFDD, et dans lequel ils ont précisé ce qui suit : « Les Conseils peuvent soutenir l'idée d'un Compte de formation pour tous ceux qui se présentent sur le marché du travail ou pourraient s'y présenter, mais les modalités précises (champ d'application, lien avec le cadre légal actuel, les exceptions éventuelles, modalités de financement, ...) doivent encore être déterminées par les partenaires sociaux et en concertation avec les entités fédérées. Vu leur expertise et leur compétence au niveau de la formation, il est essentiel que le CCE et le CNT soient impliqués dans son élaboration afin de pouvoir tenir compte de la diversité des réalités de terrain. »

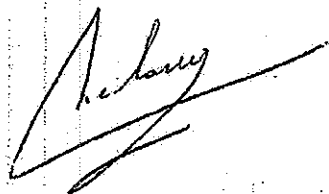
Compte tenu des compétences dévolues aux Communautés et aux Régions en matière de formation, l'implication des entités fédérées apparaît comme étant une première condition essentielle à l'efficacité du dispositif qui sera prévu. En outre, les questions soulevées se situent au cœur de la concertation sociale tant au niveau fédéral, qu'au niveau des Communautés et des Régions.

Compte tenu de ces éléments, les Bureaux souhaiteraient qu'un échange soit organisé avec votre cellule stratégique, selon les modalités et un calendrier à définir, pour connaître l'état de la question, notamment sur les mesures qui sont envisagées par le Gouvernement pour concrétiser, en collaboration avec les entités fédérées, le compte de formation individuel, et ce, en particulier également afin de faire la clarté sur la manière dont les partenaires sociaux fédéraux vont être associés à l'ensemble du trajet.

Nous vous remercions d'avance pour l'attention que vous voudrez bien accorder à cette demande et vous prions, Monsieur le Ministre, d'agréer l'expression de notre haute considération.



B. Bayenet
Président du Conseil
central de l'économie



R. Delarue
Président du Conseil
national du Travail