



**Flexicurité:
vers la semaine
des 42 heures?**

FGTB

Ensemble, on est plus forts

HOMMES - FEMMES

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

FR-NL

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. www.abvv.be/brochures

Flexicurité

vers la semaine de 42 heures?

Sommaire

■ Vers la semaine des 42 heures?	7
■ Partie I: La flexibilité du temps de travail	11
1. Belgique	11
2. Comparaisons internationales	18
■ Partie II: Flexibilité contractuelle	20
1. Types de contrats de travail	20
1.1. Introduction	20
1.2. Les notions d'emploi atypique et précaire	20
1.3. Description des contrats	21
1.3.1. Distinction sur la base de la nature du travail	21
1.3.2. Distinction sur la base de la durée du contrat	22
1.3.3. Distinction sur la base du volume de l'emploi	23
1.3.4. Formation et apprentissage	23
1.3.5. Diversité contractuelle et précarité	24
2. Contenu de la relation de travail	24
2.1. Clause d'essai	24
2.2. Télétravail	24
3. Fin du contrat de travail	27
■ Partie III: Formation et innovation	30
■ Conclusions	32

Vers la semaine des 42 heures?

Le concept de «Flexicurité» est apparu au Danemark dans les années 90. Il a ensuite rapidement trouvé sa voie dans les milieux économiques et dans les cercles politiques.

La combinaison d'une plus grande flexibilité du marché du travail (possibilités plus souples de licenciement, horaires variables,...) – nécessaire pour relever les défis de la mondialisation – et d'une plus grande garantie d'emploi pour les travailleurs (facilité à trouver du travail, formation permanente, indemnités de chômage élevées, ...) constituait l'hypothèse de départ.

Toutefois, le développement concret du concept a débouché sur une véritable **obligation de flexibilité** en vertu de laquelle les travailleurs ont été contraints à une plus grande flexibilité sans pour autant bénéficier d'une plus grande garantie d'emploi. D'aucuns ont l'audace de lancer en permanence de nouvelles propositions qui reviennent ni plus ni moins à la réintroduction de la semaine des 42 heures!

Comment la Flexicurité est-elle apparue en Europe (et ensuite au niveau national)?

Au mois de mars 2000, le Conseil européen organisé à Lisbonne a défini les nouveaux objectifs stratégiques de l'Europe à l'horizon 2010: devenir l'économie des connaissances la plus compétitive et la plus dynamique au monde¹.

Dans ce cadre, la concrétisation d'une croissance économique durable s'accompagnerait d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.

En 2005 – quand il est apparu que cet objectif ne serait pas atteint –, une autre option a été privilégiée: le salut viendrait de réformes structurelles du marché du travail. Les «réformes» (newspeak, toujours en vogue aujourd'hui) impliquaient de facto la suppression de mesures de protection (dans le jargon de la Commission: «rigidités») des travailleurs ainsi que l'introduction d'une plus grande flexibilité².

Au mois de décembre 2006, la Commission européenne a publié le livre vert «**Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle**»³.

Le droit du travail a été dépeint comme «trop rigide, trop protecteur et trop cher pour les entreprises».

¹ http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm

² [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2005/com\(2005\)-24en.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2005/com(2005)-24en.pdf)

³ [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_nl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_nl.pdf)

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:NL:PDF>

Au mois de juin 2007, la Commission a publié une communication intitulée: «**Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité**»⁴ dans laquelle elle expliquait sa vision de la flexicurité:

- **la flexibilité** désigne une transition réussie entre le système éducatif et le monde du travail, entre deux emplois, entre le chômage et le travail, entre le travail et la retraite. Elle ne se limite pas à la liberté donnée aux entreprises pour recruter ou licencier. Cela ne signifie pas davantage que les contrats à durée indéterminée appartiennent au passé. L'objectif poursuivi est plutôt de faciliter la progression des travailleurs vers de meilleurs emplois, de favoriser la «mobilité ascensionnelle» et le développement des compétences. La flexibilité désigne également l'organisation flexible du travail, la capacité de maîtriser rapidement de nouvelles compétences, de faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et privées;
- **la sécurité** représente bien plus que l'assurance de conserver son emploi. Il s'agit d'aider les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences qui leur permettent de progresser dans leur vie professionnelle et de trouver un nouvel emploi. Il s'agit de leur octroyer des indemnités de chômage «adaptées» afin de faciliter les transitions. Cela inclut des possibilités de formation pour tous les travailleurs.

Les 4 lignes directrices de la flexicurité sont les suivantes:

- **souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles contraignantes** tant pour les employeurs que les travailleurs via un droit et une organisation du travail modernes.
- **une stratégie globale d'apprentissage tout au long de la vie** pour garantir une aptitude à l'emploi permanente des travailleurs sur le marché du travail.
- **une politique active et efficace du marché du travail** focalisée sur les phases de transition vers un nouvel emploi.
- **des régimes de sécurité sociale modernes** qui fournissent une aide financière adéquate et qui augmentent la mobilité sur le marché du travail. Cela suppose également une large protection (chômage, pension et soins de santé) permettant aux individus de concilier leur travail et leurs responsabilités familiales.

Au mois de mars 2010 – après l'apparition de la crise financière –, la Commission a publié une Communication intitulée «**Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive**»⁵.

L'explication suivante était fournie sous l'intitulé «croissance inclusive»:

Initiative phare: «**Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois**» doit moderniser les marchés du travail en proposant un plus grand nombre de possibilités en termes de mobilité professionnelle et de formation durant le cycle entier de la vie, de telle sorte que le degré de participation augmente et que l'offre sur le marché du travail puisse être mieux harmonisée.

Un peu plus loin, il est explicitement souligné qu'il s'agit d'appliquer les «principes de flexisécurité» en adaptant notamment la législation relative aux temps de travail, en facilitant la mobilité professionnelle et en modernisant les régimes de sécurité sociale (afin de garantir que le «travail rapporte»)...

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0359:FIN:NL:PDF>

⁵ <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>

Les décideurs européens – et le Fonds Monétaire International – ont saisi l'opportunité de la crise économique ayant suivi la crise bancaire afin d'imposer un **plan rigoureux d'économies** aux États membres de l'UE les plus durement touchés. Ils ont saisi cette occasion afin de **maximiser** la flexibilité en **poursuivant le démantèlement du droit du travail**⁶. Les autres États membres ont suivi.

Le résultat? La réglementation relative aux temps de travail a été modifiée, de telle sorte que de nombreuses heures supplémentaires peuvent être prestées (par exemple, 250 au lieu de 200 en Hongrie) pour une plus petite compensation; la durée maximale des contrats à durée déterminée a été prolongée (par exemple, de 6 mois à 3 ans au Portugal); de nouvelles formes de contrats atypiques ont été élaborées (en Grèce, par exemple, un contrat spécial pour jeunes proposant un salaire inférieur de 25 % et une période d'essai de 2 ans au terme de laquelle aucun droit aux indemnités de chômage n'est accordé); la réglementation relative au licenciement individuel et collectif a été modifiée (suppression de l'exigence de plans sociaux, moins de possibilités de contester un licenciement devant les tribunaux); la concertation collective a été décentralisée; etc.

Sans pour autant qu'il soit démontré que ces mesures aient un effet positif sur la compétitivité de l'économie!

Des rapports alarmants de l'Organisation internationale du travail⁷, notamment, demandent avec insistance de renoncer à une telle politique contreproductive.

En **Belgique**, une plus grande flexibilité encore est réclamée à corps et à cris et fait l'objet d'un lobbying depuis longtemps. Cela est non seulement exprimé dans les belles phrases de l'accord de gouvernement Di Rupo I⁸ (parlant de «modernisation» du travail portuaire; de «modernisation» du droit du travail; de «modernisation» de la réglementation relative au travail temporaire, au travail à temps partiel et aux heures supplémentaires; «d'assouplissement» de la semaine de travail de 38 heures; de «l'évaluation» de la Loi Renault; etc.) mais également dans les nouvelles réglementations et modifications légales réellement mises en œuvre (la dégressivité augmentée des indemnités de chômage⁹, la coupe dans l'enveloppe de la liaison au bien-être des allocations sociales, le renforcement des conditions d'accès au crédit-temps et de l'interruption de carrière, etc.) et dans les propositions qui ont été formulées ci et là (jusqu'à la réintroduction de la semaine des 42 heures!).

A la lumière de ce qui précède, nous souhaitons démontrer, à l'aide de cette brochure, que la flexibilité en Belgique est déjà grande par rapport à d'autres pays européens, qu'elle a fortement augmenté au cours des dernières années et que rien ne justifie la poursuite du démantèlement d'une réglementation du travail obtenue de haute lutte.

Selon le syndicat, chaque politique relative au marché du travail doit se focaliser sur la sécurité de l'emploi, la formation professionnelle, une bonne combinaison des activités professionnelles et de la vie de famille, la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, un travail de qualité et digne, etc.

L'équilibre nécessaire entre la sécurité et la flexibilité peut uniquement être atteint via une concertation sociale à part entière.

⁷ http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_171679/lang-en/index.htm

⁸ http://premier.be/files/20111206/Regeerakkoord_1_december_2011.pdf

⁹ En dépit du fait que la flexicurité défendait initialement le principe d'allocations plus élevées, il a déjà été démontré en 2005 que plus le niveau et la durée des indemnités de chômage sont élevés, plus le flux vers le travail est important. (Voir "Gaps, traps and springboards in European minimum income systems"; Nicaise, Groenez, Adelman, Robert et Middleton, CRSP et HIVA)

Partie I La flexibilité du temps de travail

■ 1. Belgique

Principes: depuis le 1er janvier 2003, les temps de travail dans le cadre d'un régime «normal» sont les suivants:

- 38 heures par semaine;
- avec un maximum de 9 heures par jour¹⁰. Ces limites légales peuvent être diminuées en vertu d'une CCT ou d'un règlement de travail¹¹.

Mais il existe de nombreuses exceptions. Quelques exemples:

- le travail continu:
 - maximum par jour: 12 heures et maximum 50 heures par semaine;
 - si la durée quotidienne maximale est fixée à 8 heures, la durée maximale hebdomadaire est portée à 56 heures.
- le travail en équipes: limite journalière fixée à 11 heures et hebdomadaire à 50 heures;
- la «**petite flexibilité**»: horaires variables avec une limite de +/- 2 heures par jour et de +/- 5 heures par semaine – au maximum 9 heures par jour et 45 heures par semaine;
- le système «plus minus conto»: un régime qui a été introduit dans le secteur de l'automobile: 2 heures par jour et +/- 8 heures par semaine, avec un maximum de 10 heures par jour et 48 heures par semaine. Dans ce cas, la période au cours de laquelle la durée de travail hebdomadaire moyenne (légale ou conventionnelle) doit être respectée peut être portée à 6 ans (source: durée de vie d'un type de véhicule);
- la loi sur les nouveaux régimes de travail et la CCT 42: introduction de la «**grande flexibilité**» via une procédure de négociation particulière:
 - la durée quotidienne maximale peut être portée à 12 heures et hebdomadaire à 84 heures;
 - dans le cas du travail en équipes en continu: la limite est fixée à 50 ou 56 heures si les prestations professionnelles sont ventilées sur 7 jours de 8 heures.

En vertu de la «grande flexibilité», il peut être dérogé à l'obligation de remplacer un jour férié coïncidant avec un jour d'inactivité et à celle d'accorder un repos compensatoire pour le travail exécuté durant les jours fériés.

- en cas de force majeure au sein de votre entreprise ou auprès de tiers: aucune limite quotidienne ou hebdomadaire;
- via AR dans certains secteurs...

À l'exception du système «plus minus conto», la durée de travail hebdomadaire (légale ou conventionnelle) durant un trimestre ou une année au plus doit être respectée (= annualisation du temps de travail), et ce, via des procédures spécifiques.

¹⁰ Si le travailleur bénéficie d'un demi-jour de récupération au moins par semaine (outre le dimanche). Dans le cas contraire, la durée quotidienne maximale est fixée à 8 heures.

¹¹ Certaines « absences » sont assimilées à du temps de travail (par exemple, le congé éducation payé).

Heures supplémentaires

- **L'application des régimes «particuliers» susmentionnés ne relève pas du régime des «heures supplémentaires»: aucun complément de salaire n'est donc dû.**¹²
- Un complément de salaire est dû si des heures supplémentaires sont prestées:
 - les limites afférentes à l'exécution d'heures supplémentaires peuvent être portées de 65 à 130 via une procédure particulière de concertation;
 - le travailleur peut choisir de récupérer en heures (principe) ou opter pour la compensation financière octroyée pour les heures prestées (en sus du complément de salaire);
 - un allègement de la charge fiscale grevant ces heures est prévu. Ces heures sont donc plus attractives pour les travailleurs;
 - un avantage financier est également prévu pour les employeurs.

Chômage temporaire

Le régime belge du chômage temporaire est un élément unique de la flexibilité.

Grâce à ce régime, un employeur peut instaurer un régime de chômage temporaire si la production est réduite ou en cas de mauvaises conditions climatiques, de telle sorte que ses travailleurs puissent percevoir, sous certaines conditions, l'assurance-chômage et que le contrat de travail conclu avec l'employeur continue de produire ses effets. Les conséquences d'une fluctuation de la demande ou de conditions climatiques changeantes sont donc absorbées par la communauté.

Un travailleur peut être mis temporairement au chômage pour force majeure, durant un congé collectif annuel, en raison d'un incident technique, de mauvaises conditions climatiques, de motifs économiques, d'une grève ou d'un lock-out.

Certaines formes de chômage temporaire sont exclusivement réservées aux ouvriers (motifs économiques, intempéries, incident technique) alors que d'autres formes sont prévues tant pour les ouvriers que les employés.

Les chiffres relatifs au recours au chômage temporaire en Belgique sont fournis ci-dessous: (Source: ONEM)

Année	Nombre de personnes (moyenne mensuelle)	Nombre de jours (en millions)	Dépenses (en millions)
2001	130.230	11,00	338,05
2002	144.217	12,01	388,69
2003	142.810	12,22	427,56
2004	123.701	10,71	404,95
2005	131.215	10,71	417,04
2006	121.514	10,08	401,76
2007	119.949	9,36	381,41
2008	134.736	10,13	430,64
2009	210.864	18,90	1.053,00
2010	173.286	15,39	872,80
2011	140.847	11,24	647,47

¹² Des conventions sectorielles ou d'entreprises peuvent toutefois prévoir une prime spécifique.

Au plus fort de la crise économique et financière (2009), 210.000 travailleurs, en moyenne, ont été mis au chômage temporaire (pour une moyenne de 90 jours de chômage temporaire). Un pic a même été atteint au mois de mars 2009 avec 312.000 travailleurs. En 2011, sur toute l'année, on dénombrait encore 140.000 travailleurs avec une moyenne de 80 jours de chômage temporaire par travailleur.

Une ventilation, par motif, des chiffres afférents au chômage temporaire et puisés dans le Rapport annuel 2010 de l'ONEM (p. 217), est fournie ci-dessous en unité budgétaire (Nombre de jours indemnisés exprimés comme une partie de nombre total de jours indemnisables sur une base mensuelle comparable aux équivalents à temps plein)

Motif	Juillet 2008 – juin 2009		Juillet 2009 – juin 2010	
Économique	38 626	73%	39 211	72%
Intempéries	10 332	19%	11 778	22%
Force majeure	1 878	4%	2 046	4%
Autres	2 205	4%	1 577	3%

Avant la crise (juillet 2007 – juin 2008), le pourcentage afférent aux «motifs économiques» s'élevait à 61 %.

Horaires variables

De tels régimes autorisent une souplesse afférente à l'heure de début et de fin d'une journée de travail, mais le paiement des heures supplémentaires est exclu.

De très nombreuses formules existent:

- des horaires variables (début et fin d'une journée de travail) sans accumulation d'heures de crédit ou de débit;
- aux régimes avec accumulation des heures de crédit et de débit, mais dans certaines limites (mensuelles ou hebdomadaires);
- avec ou non la possibilité de compenser les heures de crédit en jours complets de récupération.

En principe, ces régimes ne sont pas légaux en Belgique. Ils violent effectivement l'obligation légale de préciser une heure de début et de fin des prestations de travail quotidiennes et engendrent souvent des «heures supplémentaires techniques» payées ou non au titre d'heures supplémentaires. Toutefois, ils sont tolérés par l'inspection sociale, pour autant que certaines conditions soient respectées (caractère volontaire, limites claires, enregistrement, insertion dans le règlement de travail, ...).

Nous pouvons les considérer comme des «mini» comptes d'épargne-temps:

Pour: la mobilité suppose l'enregistrement du temps de travail,

Contre: le transfert du risque relatif au salaire journalier minimum garanti, suppression du concept des heures supplémentaires, risque d'abus (PME).

«Limites européennes»

Actuellement, la directive 2003/88/CE relative aux temps de travail dispose de ce qui suit:

- une durée hebdomadaire moyenne de 48 heures (heures supplémentaires incluses) devant être respectées au cours d'une période de 4 mois au plus pouvant éventuellement être portée à 12 mois sous réserve de négociations collectives et d'une motivation (motifs objectifs et techniques ou raisons liées à l'organisation du travail);

- au moins 11 heures de repos par tranche de 24 heures et 1 jour de repos par semaine;
- une pause si la journée de travail dure plus de 6 heures.

Certains pays (dont la Belgique) appliquent la limite légale nationale par contrat. Rien n'interdit un travailleur belge de conclure plusieurs contrats de travail avec plusieurs employeurs, de telle sorte que le temps de travail total excède les 38 heures par semaine. Dans d'autres pays de l'UE, la limite maximale s'applique au travailleur et donc, aux contrats de travail considérés globalement.

Focalisation sur le travail à temps partiel

Quelques principes pour rappel:

En principe:

- **un horaire à temps partiel doit au moins s'élever à 1/3 temps et une unité de prestation doit au moins comprendre 3 heures de travail;**
- mais il existe des **dérogations à la durée minimale** (1/3 d'un emploi à temps plein et au moins 3 heures par unité de prestation) via AR ou CCT d'entreprise ou sectorielle (entérinée par la CP dans le cas d'une dérogation au minimum hebdomadaire). Quelques exemples: secteurs du textile, de l'alimentation, des transports, des écoles privées, des auto-écoles, du commerce, de l'HORECA, des cinémas, des titres-services, des ALE, des plaines de jeux, du nettoyage, ...
 - Une dérogation plus générale à la règle du 1/3 temps existe également: un AR dispose d'une exception pour les travailleurs dont chaque unité de prestation est inférieure à 4 heures (sur la base d'un horaire fixe). Cette dérogation dépend du fait de savoir si toutes les prestations supplémentaires ouvrent le droit à un complément de salaire.
- un horaire à temps partiel peut être variable. Le contrat de travail peut donc stipuler la durée de travail hebdomadaire, sans pour autant spécifier préalablement les jours et/ou les heures de travail. Le travailleur doit être informé de son nouvel horaire au moins **5 jours ouvrables à l'avance.**

Il peut être dérogé à ce principe via une CCT sectorielle dont le caractère généralement contraignant est visé dans un AR;

- si un travailleur à temps partiel preste des heures en dehors de son horaire, ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et ne sont donc pas rémunérées («réservoir» d'heures supplémentaires sans complément de salaire);
- la CCT 35 dispose de mesures d'encadrement de type «accès à un emploi à plein temps» ou «révision du contrat de base en cas de prestation systématique d'heures en dehors de l'horaire prévu dans le contrat de base».

Ces dispositions s'apparentent parfois à des coquilles creuses – certainement pour ce qui concerne l'accès à un emploi à temps plein – et sont souvent contournées dans la pratique via des avenants successifs à durée déterminée pour ce qui concerne le second aspect.

Évolution

Dans notre pays, le travail à temps partiel est toujours très en vogue. Le pourcentage y afférent (23,9 % en 2010) est l'un des plus élevés dans l'UE (UE 27: 19,1 % en 2010)¹³.

Le travail à temps partiel est essentiellement prisé par les femmes, bien qu'un nombre toujours plus important d'hommes travaillent à temps partiel. Ce qui, en soi, constitue un indicateur de la précarisation du travail (en général).

Salariés (à l'exception des ALE et du travail occasionnel): régime de travail,
âge et sexe
15 ans et plus – Enquête réalisée sur la main-d'œuvre 2009-2010

		De 15 à 24 ans	De 25 à 49 ans	50 ans et plus	Total
2009	Hommes	24.467	80.965 (13,6%)	71.665	177.097 (19%)
	Femmes	47.822	514.421 (86,4%)	195.136	757.379 (81%)
	Total	72.288	595.386	266.802	934.476
2010	Hommes	24.236	81.366 (13,4%)	82.818	188.420 (19,2%)
	Femmes	51.527	525.009 (86,6%)	216.231	792.766 (80,8%)
	Total	75.763	606.375	299.049	981.186

Ces données intègrent également les travailleurs en crédit-temps, ce qui pousse donc à la hausse la moyenne des heures prestées par semaine (23,3 heures/semaine).

Pour rappel: contrairement à l'idée diffusée par les milieux patronaux, **il est erroné d'assimiler le travail à temps partiel à une forme de travail permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée...** Il s'agit clairement d'une forme très flexible d'organisation du travail. (Cf. le tableau ci-après mentionnant les secteurs affichant une forte concentration de travailleurs à temps partiel, tels que le commerce, l'horeca, le secteur des soins de santé, ...).

¹³ Dans la zone Euro : 20,3 %. Source : Eurostat, Labour Force Survey 2010. Nuance : prend la catégorie d'âge jusque 75 ans en considération. La Direction générale Informations statistiques et économiques considère la catégorie d'âge jusque 65 ans. Le pourcentage en Belgique s'élevait donc à 26 % en 2010.

Salariés travaillant à temps partiel (pourcentage par rapport à tous les salariés), à l'exception des ALE et des travailleurs occasionnels selon la section NACE (2009-2010)
(Source: Direction générale des statistiques et des informations économiques)

	2009	2010
Agriculture, sylviculture et pêche	23,2 %	23,3 %
Extraction de minéraux	11,6 %	19,1 %
Industrie	11,6 %	12,4 %
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air refroidi	8,4 %	6,9 %
Distribution d'eau, gestion des déchets et des eaux usées et assainissement	10,3 %	10,8 %
Industrie de la construction	6,8 %	7,0 %
Commerce de gros et de détail ; réparation de voitures et de vélomoteurs	30,2 %	31,2 %
Transport et stockage	15,2 %	16,0 %
Hôtels et restaurants	43,3 %	46,7 %
Information et communication	13,1 %	11,3 %
Activités financières et assurances	21,4 %	22,5 %
Exploitation et commerce de biens immobiliers	23,1 %	26,1 %
Professions libérales et activités scientifiques et techniques	19,9 %	22,3 %
Services administratifs et de support	35,2 %	33,8 %
Administration publique et défense ; assurances sociales obligatoires	21,2 %	20,6 %
Enseignement	28,3 %	27,7 %
Soins de santé humains et prestation de services sociaux	48,4 %	49,4 %
Art, divertissement et loisirs	33,2 %	31,6 %
Autres services	37,7 %	43,6 %
Ménages comme employeurs ; production non différenciée de biens et services par les ménages pour leur propre consommation	77,6 %	74,5 %
Organisations et organes extraterritoriaux	4,6 %	6,2 %
Total	25,0 %	25,7 %

Les chiffres ci-après infirment le caractère volontaire du travail à temps partiel. **Au moins 1 travailleur à temps partiel sur 3 travaille à temps partiel car il n'a d'autre choix** (pas d'emploi à temps plein, incapacité de travail, impossibilité de trouver une crèche financièrement accessible, l'emploi est uniquement proposé à temps partiel, ...) **et ce pourcentage augmente sans cesse. Seuls 11 % ne souhaitent pas travailler à temps plein...**

Motivation des salariés pour travailler à temps partiel (2009-2010)

(Source: Direction générale des statistiques et des informations économiques)

	% des travailleurs à temps partiel	
	2009	2010
(Pré)pension	1,4 %	1,9 %
Ne trouve pas d'emploi à temps plein	11,7 %	11,0 %
Passé d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel en raison de la situation économique de l'entreprise	1,2 %	0,8 %
Un autre emploi à temps partiel complète l'activité principale	3,3 %	3,7 %
Travaille dans le cadre d'un régime à temps partiel/apprentissage à temps partiel	2,8 %	3,0 %
Ne peut travailler à temps plein en raison d'une incapacité de travail	3,9 %	4,5 %
Motifs professionnels (environnement ou conditions de travail, stress, harcèlement, ...)	0,6 %	0,8 %
Assume la garde de ses enfants ou d'autres personnes dépendantes en raison:		
• de l'absence ou de l'impossibilité d'accéder financièrement à une crèche appropriée et/ou à un accueil pour d'autres personnes dépendantes	6,8 %	6,8 %
• autres motifs	10,0 %	9,3 %
Formule d'autres motifs personnels ou familiaux	35,5 %	31,6 %
Ne souhaite pas travailler à temps plein	10,9 %	11,0 %
L'emploi souhaité est uniquement proposé à temps partiel	6,2 %	10,0 %
Autres motifs	5,7 %	5,6 %

Conclusion

La réglementation relative au travail à temps partiel autorise une flexibilité importante, même si un encadrement collectif des régimes divergents est prévu.

Une telle flexibilité génère essentiellement des problèmes:

- dans le secteur du travail intérimaire (= double précarité);
- pour certaines catégories de travailleurs: conséquences plutôt graves à long terme (bas salaire, faible protection sociale, aucune opportunité de promotion, pression patronale forte, ...).

De plus, certains secteurs proposent uniquement des emplois à temps partiel (distribution, nettoyage, ...) et les horaires affichent une telle flexibilité (horaires coupés, chantiers éloignés, problèmes de transport, communication tardive des horaires ou modifications,...) que les travailleurs concernés n'ont simplement pas la possibilité d'accéder à un second emploi à temps partiel ou de suivre une formation.

■ 2. Comparaisons internationales

- Le premier tableau a été puisé dans une étude de la Banque Mondiale et compare la flexibilité de la réglementation belge relative à la durée du temps de travail avec celle de 14 autres États de l'Union européenne (UE 15). Quelques paramètres relatifs à la protection des travailleurs ne sont naturellement pas abordés. Le tableau **confirme l'évaluation syndicale, à savoir le cadre flexible auquel les travailleurs belges sont soumis.**

Tableau – Étude de la Banque Mondiale «Doing Business 2012» (situation au mois de juin 2011).

Flexibilité des horaires de travail							
	Semaine de travail de 50 h auto-orisée? ¹⁴	Nombre max. de jours ouvrables par semaine	Prime pour le travail de nuit (% salaire horaire) ¹⁵	Prime pour le travail durant le jour de repos hebdomadaire (% salaire horaire) ¹⁶	Restrictions importantes au travail de nuit? ¹⁷	Restrictions importantes au travail durant le jour de repos hebdomadaire? ¹⁸	Congés payés (jours ouvrables) ¹⁹
Autriche	Oui	5,5	17	100	Non	Non	25
Belgique	Oui	6	4	100	Non	Oui	20
Danemark	Oui	6	0	0	Non	Non	25
Finlande	Oui	6	8	100	Non	Non	30
France	Non	6	0	0	Non	Oui	30
Allemagne	Oui	6	13	100	Non	Non	24
Grèce	Oui	5	25	20	Non	Oui	22,3
Irlande	Oui	6	0	0	Non	Non	20
Italie	Oui	6	15	50	Oui	Non	20,3
Luxembourg	Non	5,5	15	70	Non	Oui	25
Pays-Bas	Oui	5,5	0	0	Oui	Oui	20
Portugal	Oui	6	25	100	Non	Oui	22
Espagne	Oui	5,5	25	0	Oui	Oui	22
Suède	Oui	5,5	0	0	Non	Oui	25
Royaume-Uni	Oui	6	0	0	Non	Non	28

Une étude menée par Eurofound et relative aux évolutions afférentes aux temps de travail a été publiée en 2011 et confirme encore la flexibilité des temps de travail en Belgique.

¹⁴ *Durant 2 mois par an dans le cas d'une augmentation saisonnière de la production.*

^{15, 16, 17, 18} *Dans le cas d'une production continue.*

¹⁹ *Moyenne pour les travailleurs possédant 1, 5 et 10 années d'ancienneté.*

Il ressort d'une comparaison des temps de travail annuels (tenant compte des congés annuels et des jours fériés légaux) que **les travailleurs belges présentent annuellement un temps de travail supérieur à celui de nos principaux voisins** et à la moyenne de l'UE 27 ou de l'UE 15.

Tableau – Étude d'Eurofound: «Working time developments – 2010»

Moyenne conventionnelle du temps de travail annuel normal						
Country	A. Temps de travail semaine	B. Temps de travail année (A x 52)	C. Vacances annuelles (jours)	D. Jours fériés (jours)	E. Tous les congés (en heures)	F. Heures de travail annuelles (B-E)
Belgique	37,6	1955,2	20	10	225,6	1729,6
Pays-Bas	37,5	1950	25	5	225,0	1725,0
R.-U.	37,5	1950	24,6	8	244,5	1705,5
Allemagne	37,7	1960,4	30	10	301,6	1658,8
France	35,6	1850,68	25	10	249,1	1601,6
UE27	38	1976	24,8	9,6	261,1	1714,9
UE15	37,6	1955,2	25,9	9,9	268,8	1686,4

- Une autre étude²⁰ d'Eurofound a examiné dans 30 pays européens (UE27, Croatie, Macédoine et Turquie) si la flexibilité du temps de travail dans un pays est fonction de la motivation des travailleurs et du recrutement de personnel plus qualifié («flexibilité orientée travailleurs») ou plutôt de la garantie de travailler en permanence durant des heures d'ouverture prolongées («flexibilité orientée production»).

Parmi ces 30 pays étudiés, la Belgique se classe en 5e position pour ce qui concerne la flexibilité orientée production et seulement 10e pour ce qui concerne la flexibilité orientée travailleurs.

La même étude souligne d'ailleurs que la Belgique affiche une plus grande flexibilité que la moyenne des pays examinés pour ce qui concerne le travail intérimaire.

²⁰ European Company Survey 2009

Partie II Flexibilité contractuelle

■ 1. Types de contrats de travail

1.1. Introduction

Le droit du travail se caractérise par une multitude de contrats; chacun possédant ses propres caractéristiques spécifiques.

- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose d'abord des contrats de travail suivants:
 - le contrat de travail pour ouvrier;
 - le contrat de travail pour employé;
 - le contrat de travail pour représentant commercial;
 - le contrat de travail pour employé de maison;
 - le contrat pour l'emploi de travailleurs à domicile;
 - le contrat pour l'emploi d'étudiants;
 - le contrat de remplacement.
- Il convient de citer également la Loi du 24 juillet 1987 relative au **travail intérimaire et à la mise à disposition**.
- Enfin, il existe diverses mesures créatrices d'emploi²¹:
 - **mesures créatrices d'emploi** telles que la convention de premier emploi (Rosetta), le contrat de travail titres-services, le contrat de travail ALE, etc.;
 - **formation et apprentissage**: contrat d'apprentissage, les conventions d'immersion professionnelle, etc.;
 - **placement et formation des personnes handicapées**.

Nous détaillons brièvement dans ce chapitre les caractéristiques particulières de ces différentes formes de contrats, nous expliquons leur spécificité et la mesure dans laquelle il s'agit de faux contrats.

1.2. Les notions d'emploi atypique et précaire

- **L'emploi atypique** désigne tout ce qui n'est pas un contrat de travail à temps plein, à durée indéterminée et reposant sur un horaire journalier. Exemples: travail de nuit, travail le dimanche, travail à temps partiel, etc.
- **Un emploi précaire** se caractérise par une instabilité, un manque de protection, une insécurité et une vulnérabilité sociale et économique.

Un emploi atypique n'est pas nécessairement précaire, mais la limite entre les deux types d'emploi n'est pas toujours clairement définie.

²¹ Le site www.aandeslag.be informe les travailleurs/chercheurs d'emploi sur les mesures fédérales et régionales en matière d'emploi. Actuellement, quelque 124 mesures peuvent être consultées sur le site. Sur la base de différents critères tels que le groupe-cible, le type de contrat, l'âge, le lieu d'emploi, le statut actuel (actif, inactif) et le niveau de formation, un travailleur/chercheur d'emploi ou un employeur peut accéder à une formation ou à un incitant financier proposé sous la forme, par exemple, d'une exonération fiscale, d'une réduction des cotisations sociales, d'une intervention financière, d'un prêt, d'une allocation de chômage, d'une allocation de travail, d'une prime, etc.

1.3. Description des contrats

Les différents types de contrats de travail peuvent être classés selon différents critères:

1.3.1. Distinction sur la base de la nature du travail

- **Ouvrier:** contrat en vertu duquel un travailleur s'engage contre rémunération à exécuter essentiellement un travail manuel sous l'autorité d'un employeur.
- **Employé:** contrat en vertu duquel un travailleur s'engage contre rémunération à exécuter essentiellement un travail intellectuel sous l'autorité d'un employeur.
- **Représentants commerciaux:** contrat en vertu duquel un travailleur, le représentant commercial, s'engage contre rémunération à rechercher et visiter une clientèle afin de négocier et de conclure des affaires, à l'exclusion des assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs donneurs d'ordre.
- **Employé de maison:** un contrat de travail en vertu duquel le travailleur, l'employé de maison, s'engage contre rémunération à exécuter essentiellement des prestations manuelles de nature ménagère au profit du ménage de l'employeur ou de sa famille, et ce, sous l'autorité de l'employeur.
- **Étudiant:** le contrat de travail des étudiants peut, selon les cas, prendre la forme d'un contrat pour ouvrier, employé, représentant commercial ou employé de maison, sous l'autorité de l'employeur.
- **Contrat pour le travail à domicile:** contrat en vertu duquel le travailleur exécute contre rémunération un travail à domicile ou dans un autre lieu qu'il aura choisi sans être placé sous l'autorité ou le contrôle direct de son employeur.
 - **Dérogation:** la non-application de la loi relative au temps de travail en raison de l'absence de contrôle direct exercé par l'employeur.
- **Contrat de travail titres-services:** contrat en vertu duquel le travailleur s'engage contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur agréé à exécuter des prestations professionnelles ouvrant le droit à l'octroi d'un titre-services.
 - **Dérogation:**
 - le contrat de travail doit uniquement être transmis au travailleur dans un délai de 48 heures à compter de l'entrée en service (contrats de travail à durée déterminée: immédiatement);
 - les contrats successifs à durée déterminée sont possibles avec une durée maximale de 3 mois;
 - temps de travail: un temps de travail inférieur à 1/3 du temps de travail d'un travailleur à temps plein est possible avec un minimum de 10 heures par semaine.
- **Contrat de travail ALE:** contrat en vertu duquel un chômeur complet indemnisé s'engage contre rémunération et sous l'autorité de l'ALE à exécuter des prestations professionnelles autorisées dans le cadre du régime ALE.
 - **Dérogations:**
 - 45 heures / mois (plus de 45 heures pour le secteur de l'horticulture);
 - délai de préavis de 7 jours (même s'il est signifié par l'employeur!) et aucun délai de préavis si le travailleur ALE trouve un nouvel emploi;
 - pas de remplacement des jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour d'inactivité normal.
- Afin d'être complets, nous soulignons que des contrats de travail spécifiques existent également pour les bateliers, certains sportifs, les marins sur les navires marchands et les marins actifs dans le secteur de la pêche hauturière.

1.3.2. Distinction sur la base de la durée du contrat

- **Contrat à durée indéterminée (CDI).**
- **Contrat à durée déterminée (CDD):** le contrat doit clairement préciser une date d'échéance ou un événement à une date fixe connue des parties.
- **Contrat pour un travail clairement défini:** les parties conviennent que le contrat cesse automatiquement de produire ses effets, sans délai de préavis ni indemnité, quand un travail déterminé confié au travailleur est terminé. La conclusion de ce contrat implique que le travailleur est clairement informé du travail qu'il doit fournir à la date de son recrutement et qu'il peut estimer de manière relativement sûre l'ampleur et la durée de ce travail.
- **Contrats successifs à durée déterminée ou contrats pour un travail clairement défini:**
 - Principe: interdiction: le deuxième contrat est donc supposé être un CDI.
 - **Exceptions** au principe:
 - interruption imputable au travailleur;
 - si la succession de CDD est justifiée par la nature du travail ou par d'autres motifs légitimes (par exemple, dans le cas de la prolongation de l'activité à la suite d'une faillite, les entreprises de spectacles et de jeux publics, etc.);
 - quatre CDD au maximum peuvent être conclus. Dans ce cadre, la durée des contrats distincts ne peut être inférieure à 3 mois et la durée totale de ces contrats successifs ne peut excéder 2 ans;
 - sous réserve de l'approbation préalable de l'inspecteur – responsable de district de l'inspection des lois sociales du lieu d'où ressort l'entreprise –, des CDD peuvent être conclus. Dans ce cadre, la durée des contrats distincts ne peut être inférieure à 6 mois et la durée totale de ces contrats successifs ne peut excéder 3 ans.
- **Contrat de remplacement:** contrat normal qui peut être conclu avec un employé, un ouvrier, un représentant commercial, un employé de maison afin de remplacer un travailleur qui ne peut temporairement exécuter ses prestations professionnelles.
 - **Particularités:**
 - le contrat de remplacement peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Toutefois, la durée du contrat ne peut dans ce cas excéder 2 ans. Si cette durée est dépassée, le contrat de remplacement est alors converti en un CDI;
 - les contrats de remplacement successifs: autorisés, mais avec une durée maximale de 2 ans;
 - régime spécifique de préavis.
- **Contrats temporaires et contrats pour le travail intérimaire** (loi du 24/07/1987) peuvent être conclus dans les trois cas particuliers suivants²²:
 - remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a été suspendu ou résilié;
 - réaction à une augmentation temporaire de la charge de travail;
 - exécution d'un travail exceptionnel.

Dans les trois cas susvisés, l'employeur peut recruter immédiatement un travailleur sur la base d'un contrat de travail temporaire. Ce contrat de travail temporaire peut être conclu à durée déterminée ou pour un travail clairement défini ou encore pour le remplacement d'un travailleur fixe.

²² Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord au sein du Conseil national du travail afin d'autoriser un 4e cas, à savoir le travail intérimaire en vue du recrutement permanent de l'intérimaire à l'échéance du contrat d'intérim («afflux»).

Dans les trois cas susmentionnés, l'employeur peut décider de faire appel à un intermédiaire qui lui fournira le personnel souhaité (**contrat d'intérim**) plutôt que de recruter directement un travailleur.

- **Dérogation:**
 - période d'essai de 3 jours;
 - le contrat de travail doit uniquement être transmis au travailleur dans un délai de 48 heures à compter de l'entrée en service (contrats de travail à durée déterminée: immédiatement);
 - délai de préavis de 7 jours (dans le cas d'un contrat de remplacement);
 - contrats à durée déterminée successifs sans aucune restriction.
- **Mise à disposition de travailleurs**
 - **Principe:** interdiction.
 - **Exception:**
 - sous réserve de l'autorisation préalable du Contrôle des lois sociales;
 - sans autorisation préalable:
 - ~ dans le cadre de la collaboration entre les entreprises d'une seule et même entité économique et financière;
 - ~ en vue de l'exécution temporaire de tâches spécialisées exigeant une compétence professionnelle spécifique;
 - ~ dans le cadre d'un trajet d'emploi qui a été approuvé par la région.

1.3.3. Distinction sur la base du volume de l'emploi

- Contrat de travail à temps plein.
- Contrat de travail à temps partiel: voir le Chapitre 1er, et plus particulièrement «Focalisation sur le travail à temps partiel».

1.3.4. Formation et apprentissage

- **Contrat d'apprentissage:** contrat à durée déterminée en vertu duquel le chef d'entreprise s'engage à former un apprenti dans le cadre de l'exercice d'une profession indépendante.
- **Contrat d'apprentissage industriel:** contrat relatif à la formation d'un apprenti dans le cadre de l'exercice d'un métier rémunéré.
- **Contrat de formation professionnelle en entreprise:** l'ONEM peut donner à un chômeur indemnisé ou à un chercheur d'emploi la possibilité de conclure un contrat de formation professionnelle.
- **Convention d'immersion professionnelle:** cette convention englobe toutes les formules de contrat d'apprentissage, de formation ou d'apprentissage qui ne sont pas régies juridiquement. L'objectif de cette convention est de régler toutes les situations dans lesquelles une personne (le stagiaire) acquiert, dans le cadre d'une formation, une certaine connaissance ou compétence dispensée par un employeur en exécutant des prestations professionnelles.
- **Convention de premier emploi** ou plan Rosetta: l'objectif de cette convention est de prévoir un emploi ou une formation pour tous les jeunes qui sont sortis de l'école depuis moins de 6 mois.

1.3.5. Diversité contractuelle et précarité

Une succession – presque infinie – de contrats atypiques (à l'exception des contrats à durée déterminée) est parfaitement possible et constitue donc un facteur supplémentaire de précarisation: un contrat d'intérimaire suivi par un contrat à durée déterminée, lui-même suivi par un contrat de remplacement suivi par un nouveau contrat d'intérimaire, etc. Un mécanisme mettant un terme à cette **spirale sans fin** n'existe pas.

■ 2. Contenu de la relation de travail

2.1. Clause d'essai

Régime légal: pas obligatoire, mais possible.

Ouvriers:

minimum: 7 jours;

maximum: Ouvrier = 14 jours;

MAIS: au cours des 6 premiers mois, il existe la possibilité pour l'employeur - si cela est contractualisé - d'imposer un délai de préavis réduit (7 jours au lieu de 28). Ce qui revient, de ce point de vue, à une période d'essai de 6 mois.

Employés:

minimum: 1 mois;

maximum: 6 à 12 mois en fonction du salaire annuel.

Suspension durant la période d'essai

Ouvriers: dans le cas d'une suspension, la période d'essai est prolongée de 7 jours au maximum.

Employés: aucune durée maximale prévue; prolongation d'une durée identique à celle de la suspension.

Résiliation durant la période d'essai

Ouvriers

Aucune résiliation unilatérale possible au cours des 7 premiers jours (sauf pour faute grave). A l'échéance des 7 premiers jours, la résiliation est possible sans exigences de forme ni délai de préavis jusqu'au dernier jour de la période d'essai au plus tard.

Employés

Les deux parties peuvent résilier le contrat en respectant un délai de préavis de 7 jours. Au cours du premier mois de la période d'essai, la résiliation peut arriver au plus tôt à échéance du dernier jour du premier mois. Dans le cas contraire, l'employeur devra payer une indemnité correspondant au salaire que l'employé aurait perçu jusqu'au dernier jour de ce premier mois. L'employeur peut résilier le contrat sans indemnité dans le cas d'une incapacité de travail de plus de 7 jours suivant une maladie ou un accident.

2.2. Télétravail

Permet aux travailleurs de concilier les obligations privées et professionnelles, permet aux employeurs «d'accueillir» un nombre réduit de travailleurs dans l'entreprise et de faire appel aux travailleurs en dehors des heures de travail.

CCT 85

- Cette CCT dispose des principes essentiels; des règles supplémentaires peuvent être convenues dans des CCT ou des contrats individuels.
- Le télétravail est une forme d'organisation et/ou d'exécution du travail en vertu de laquelle des activités pouvant être exécutées au sein de l'entreprise sont réalisées régulièrement en dehors de l'entreprise.
- Le télétravail désigne une forme distincte de contrat de travail. La personne qui pratique le télétravail conserve sa qualité d'employé soumis à toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978.
- Il s'agit uniquement d'un télétravail exécuté dans un endroit choisi par le travailleur (à son domicile ou ailleurs).
- Le caractère volontaire demeure l'élément central.
- Un contrat écrit doit être établi pour chaque «télétravailleur» (au plus tard, au début de l'exécution).
À défaut: le travailleur peut exécuter les activités au sein de l'entreprise.
- Le document doit contenir plusieurs mentions énumérées dans la CCT (notamment, la possibilité de retour).
- Le télétravailleur bénéficie de conditions de travail identiques à celles des travailleurs de l'entreprise.
- Le télétravailleur doit recevoir des informations relatives aux conditions de travail applicables.
- Le télétravailleur organise personnellement son travail dans le cadre du temps de travail appliqué au sein de l'entreprise.
- L'employeur doit prendre des mesures de telle sorte que le télétravailleur ne soit pas isolé.
- L'employeur doit mettre à disposition, installer et entretenir l'appareillage nécessaire; il doit supporter les coûts de communication.

Loi sur les contrats de travail

Les télétravailleurs sont considérés comme des travailleurs à domicile bénéficiant d'un régime spécifique (l'avis du Conseil national du travail de ne pas ranger les télétravailleurs dans la catégorie des travailleurs à domicile n'a pas été suivi!)

Dès lors, la loi du 16 mars 1971 relative au temps de travail ne leur est pas applicable.

Tableau – Étude d'Eurofound: «Working Conditions Survey – 2005» (2010)²³.

Télétravail dans l'EU 27 et la Norvège (% de tous les travailleurs)		
	Télétravail au minimum “un quart temps” ou plus	Télétravail “presque toujours”
Belgique	13,0	2,2
Pays-Bas	12,0	1,9
Royaume-Uni	8,1	2,5
Allemagne	6,7	1,2
France	5,7	1,6
UE27	7,0	1,7

En Belgique, le nombre de travailleurs qui prestent un quart ou plus de leur temps de travail via le télétravail représente près du double de la moyenne de l'UE27. La Belgique devance ainsi tous les pays voisins.

Entre 2000 & 2005, le nombre de télétravailleurs en Belgique a plus que doublé (de 5 à 13 %).

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf>

■ 3. Fin du contrat de travail

Comparaison internationale sur la flexibilité/rigidité dans le droit de licenciement

Le tableau, ci-dessous, a été puisé dans une étude de la Banque Mondiale et compare la flexibilité de la réglementation belge relative au licenciement avec celle de 14 autres États de l'Union européenne (UE 15). Le tableau confirme le cadre flexible auquel les travailleurs belges sont soumis. À l'exception du Danemark, **la Belgique possède le droit de licenciement le plus défavorable** pour les travailleurs au sein de l'UE 15.

Tableau – Étude de la Banque Mondiale «Doing Business 2012» (situation au mois de juin 2011).

Coûts des licenciements et limitations (1)					
	Licenciement autorisé pour excédent	Notification d'un tiers* dans le cas du licenciement d'un travailleur	Autorisation d'un tiers* dans le cas du licenciement d'un travailleur	Notification d'un tiers* dans le cas du licenciement de neuf travailleurs	Autorisation d'un tiers* dans le cas du licenciement de neuf travailleurs
Autriche	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Belgique	Oui	Non	Non	Non	Non
Danemark	Oui	Non	Non	Non	Non
Finlande	Oui	Oui	Non	Oui	Non
France	Oui	Non	Non	Oui	Non
Allemagne	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Grèce	Oui	Non	Non	Oui	Oui
Irlande	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Italie	Oui	Non	Non	Oui	Non
Luxembourg	Non	Oui	Non	Oui	Non
Pays-Bas	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Portugal	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Espagne	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Suède	Oui	Non	Non	Oui	Non
Royaume-Uni	Oui	Non	Non	Non	Non

* tiers: service spécifique du gouvernement.

Coûts des licenciements et limitations (2)					
	Recyclage ou remplacement obligatoire	Règles de priorité avant licenciement	Règles de priorité lors du réengagement	Délai de préavis en cas de licenciement (en semaines de salaire ²⁴)	Indemnité de préavis (en semaines de salaire ²⁵)
Autriche	Non	Oui	Oui	2,0	0,0
Belgique	Non	Non	Non	6,3	0,0
Danemark	Non	Non	Non	0,0	0,0
Finlande	Oui	Oui	Oui	10,1	0,0
France	Oui	Oui	Oui	7,2	4,6
Allemagne	Oui	Oui	Non	10,0	11,6
Grèce	Oui	Oui	Non	11,6	7,9
Irlande	Non	Non	Non	4,0	2,8
Italie	Oui	Oui	Oui	7,2	0,0
Luxembourg	Non	Non	Oui	17,3	4,3
Pays-Bas	Oui	Oui	Non	8,7	0,0
Portugal	Oui	Oui	Oui	7,9	26,0
Espagne	Non	Non	Non	2,1	15,2
Suède	Oui	Oui	Oui	14,4	0,0
Royaume-Uni	Non	Non	Non	5,3	2,7

^{24,25} Moyenne pour les travailleurs possédant 1, 5 et 10 années d'ancienneté.

Le tableau, ci-après, illustre également la flexibilité de la réglementation belge relative au licenciement. Au sein de l'UE 16 (UE 15 + Norvège), seuls le Danemark, l'Irlande et le Royaume-Uni appliquent une réglementation relative au licenciement plus souple qu'en Belgique.

Tableau – Étude OCDE «Rigueur de la protection de l'emploi – travail régulier»²⁶

Année	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Autriche	2,92	2,92	2,92	2,92	2,92	2,37	2,37	2,37	2,37	2,37	2,37
Belgique	1,68	1,68	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73
Danemark	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
Finlande	2,31	2,31	2,31	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17
France	2,34	2,34	2,34	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47
Allemagne	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Grèce	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33
Irlande	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
Italie	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77
Luxembourg											2,75
Pays Bas	3,08	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	2,88	2,72
Norvège	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25
Portugal	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17
Espagne	2,61	2,61	2,61	2,61	2,61	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46
Suède	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86
Royaume-Uni	0,95	0,95	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12
Pays OCDE	2,13	2,12	2,14	2,14	2,14	2,12	2,12	2,12	2,12	2,10	2,11

²⁶ <http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=en&SubSessionId=39f9f70b-33bd-460e-8413-f8bdf7ffea7>

Partie III Formation et innovation

- Stagnation des efforts en matière de formation:
 - L'enquête européenne récente sur la formation professionnelle (CVTS3)²⁷ confirme que les **efforts consentis en matière de formation stagnent** dans notre pays. En 2005, ils ne s'élevaient qu'à 1,6% de la masse salariale, à savoir le niveau atteint en 1999!
La moyenne de nos trois principaux pays voisins (Pays-Bas, France et Allemagne) s'élevait à 1,9%²⁸ de la masse salariale en 2005 (et 2,2%²⁹ en 1999). De plus, 1,9% est le pourcentage-cible mentionné dans l'AIP 1999-2000 pour les efforts de formation.
En outre, le niveau de participation est en recul (40% en 2005).
 - Alors que les Accords interprofessionnels (AIP) soulignent de manière répétée l'importance des efforts de formation et fixent l'objectif à 1,9%, les chiffres connus indiquent que le **fossé avec l'objectif prédéfini ne cesse de s'agrandir**. En 2000, les efforts de formation s'élevaient à 1,34% et à 1,06% en 2000 (NdTr³⁰). En 2009, (dernier chiffre officiel), ce pourcentage ne s'élevait encore qu'à 1,06%.
- Recherche & développement (R&D) et innovation:
 - En 2009³¹, les dépenses consacrées à la recherche et au développement en Belgique s'élevaient à 1,98% du PIB, à savoir bien loin de l'objectif prédéfini en 2002 déjà par le Conseil européen (qui a été reconfirmé dans la stratégie UE 2020) qui impliquait de consacrer 3% du PIB à ces dépenses à l'horizon 2010. Dans son Programme de réforme nationale qui a été approuvé en 2011, la Belgique s'est engagée à respecter la norme des 3% à l'horizon 2020. Afin d'y parvenir, un véritable **changement des mentalités sera nécessaire** dans les entreprises étant donné que la part de ces dernières dans le montant total des dépenses de R&D a même diminué jusqu'en 2007³².
 - D'autres indicateurs évaluant la situation du système d'innovation en Belgique attestent que les résultats ne sont pas encourageants en la matière.
Par exemple, les statistiques relatives aux brevets indiquent que le chiffre de 748 demandes de brevets déposées en 2002 n'a plus été atteint depuis et que le nombre de demandes a continué de chuter (sauf en 2006) pour atteindre un chiffre de 617 en 2007³³.
La part de l'innovation dans le chiffre d'affaires de la Belgique s'élevait à 12,9% en 2004 et a chuté à 9,5% en 2008, à savoir loin de la moyenne des pays de l'UE 27 (13,3%), à peine la moitié du pourcentage allemand (17,4%) et un tiers de moins qu'en France (13,2%).³⁴

²⁷ Eurostat

²⁸ NL 2%, FR 2,3% & DE 1,3%

²⁹ NL 2,8%, FR 2,4% & DE 1,5%

³⁰ **NdTr : incohérence dans les années !!!!!**

³¹ Données les plus récentes du Bureau du Plan.

³² Année la plus récente pour laquelle des données incluant une ventilation de la part des différents acteurs dans les dépenses de R&D sont connues.

³³ Services Statistiques de la Propriété intellectuelle, SPF Économie.

³⁴ Eurostat

- Parts de marché: la part des exportations belges de biens et services dans le commerce mondial s'est contractée à 2,7% en 2010 (alors qu'elle s'élevait encore à 3% en 2009)³⁵.

Une comparaison établie par la Banque nationale³⁶ avec les pays de l'UE12³⁷ démontre que la croissance des exportations en Belgique était en-deçà d'un pour cent environ par rapport à celle constatée dans le domaine de référence entre 1995 et 2008, étant donné que la croissance annuelle moyenne du montant nominal des exportations de marchandises s'élevait à 5,4% contre 6,5% en moyenne dans les pays étudiés. Une des causes réside dans le manque d'innovation dans les PME et le secteur des services, ce qui engendre des résultats inférieurs en matière de commercialisation de nouveaux produits et d'exportation de produits de haute technologie.

³⁵ *Chiffres les plus récents de l'Agence pour le Commerce extérieur.*

³⁶ http://www.nbb.be/doc/ts/publications/EconomicReview/2010/ecotijd12010N_H2.pdf

³⁷ *Pays-Bas, Irlande, Espagne, Autriche, Allemagne, Finlande, Suède, Portugal, Grèce, Italie, France et Royaume-Uni.*

Partie IV Conclusions

En matière de flexibilité, la Belgique propose de nombreuses possibilités ...

En ce qui concerne le temps de travail

Tout est presque possible *sous réserve d'un encadrement syndical!*

Les heures supplémentaires sont désormais moins onéreuses et ne peuvent plus être compensées jusqu'à 130 heures supplémentaires par an. Dans certains cas, aucune limite n'est imposée au nombre d'heures supplémentaires pouvant être prestées (cas de force majeure). Le travail presté peut même être réduit en fonction des besoins de l'entreprise (annualisation du temps de travail). En Belgique, 12 heures de travail par jour et 84 heures par semaine peuvent être prestées (CCT 42). Le temps de travail peut être ventilé sur 6 ans (plus minus conto).

Le travail à temps partiel est plus répandu chez nous (sous de nombreuses formes flexibles) que dans le reste de l'Europe.

Et les employeurs disposent d'un outil unique afin de compresser les coûts dans le cas d'un recul des commandes. Un instrument que les employeurs de tous les autres pays européens leur envient: le chômage temporaire.

Le cœur de la discussion ne porte donc pas sur ce qui est possible en Belgique en matière de temps de travail – à savoir, presque tout -, mais sur le fait que la concertation sociale est nécessaire en la matière.

Si la question nous est posée de savoir si nous souhaitons conserver notre modèle de concertation sociale sur un point fondamental appartenant au «core business» des partenaires sociaux, à savoir l'organisation du travail, notre réponse sera OUI sans hésiter!

En ce qui concerne les types de contrats de travail

Une large palette de possibilités est offerte. Dans ce cadre, les formes d'emploi atypique engendrent **une augmentation effrayante du nombre de travailleurs dans une situation économique pénible.** Ainsi, le nombre d'intérimaires est passé de quelque 50.500 en 1985 à 547.000 en 2011, quelque 189.711 Belges possédaient un second emploi³⁸ au cours du premier semestre 2011, 30% des Belges travaillent à temps partiel (48% des femmes) et 23% des jeunes travailleurs possèdent un contrat temporaire³⁹.

Le monde considère le **droit du licenciement belge comme «souple»**. Dans la majorité des pays, l'employeur doit se justifier et suivre une procédure en cas de licenciement. En Belgique, **l'employeur décide seul** de licencier ou non, de la prestation ou non d'un délai de préavis (et, si ce dernier est presté, il ne coûte rien à l'employeur étant donné que le travailleur travaille durant cette période, ...). Les coûts afférents à la rupture de contrat sont donc très prévisibles en Belgique. Et, «last but not least», les délais de préavis des ouvriers sont scandaleusement courts.

³⁸ Chiffres du SPF Économie.

³⁹ Kwaliteit van Werk en Werkgelegenheid in België, HIVA 2012, https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456a_nl.pdf

La Belgique n'a donc pas progressé en matière de sécurité. Au contraire, nous régressons!

Un travailleur qui est malade ou qui perd son emploi retombe immédiatement sur une fraction de son revenu antérieur.

En 1980, un travailleur qui était invalide conservait 46,3% en moyenne de son salaire brut précédent.

En 2011, le même travailleur percevait 37,7% de son salaire brut précédent.⁴⁰

En 1980, un travailleur qui perdait son emploi conservait 40 % en moyenne de son salaire brut précédent. En 2011, il percevait une part familiale de 29,3 % de son salaire brut précédent. Ce ratio de remplacement diminuera encore cette année en raison de la dégressivité importante imposée depuis peu dans les allocations de chômage.

Depuis 30 ans, notre pays s'active en matière de flexibilité ... mais qu'en est-il de la sécurité?

Nous n'en sommes nulle part en matière de sécurité, le pendant de la flexicurité.

Les employeurs et leurs acolytes plaidant pour une plus grande «flexicurité» en Belgique semblent uniquement privilégier, au moment décisif, la flexibilité sans vouloir améliorer les conditions de travail, la qualité du travail, les possibilités de formation, ...

En matière de formation et d'innovation, la Belgique se traîne en queue de peloton des pays d'Europe occidentale. Pourtant, il s'agit de l'un des piliers sur lesquels l'Europe fonde sa politique de flexicurité.

⁴⁰ Chiffres du Bureau du Plan.

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos:

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable: Rudy De Leeuw © décembre 2012

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands www.abvv.be/brochures

D/2012/1262/25