

ProForCES : LA RÉFORME RADICALE DU TEMPS DE TRAVAIL N'AURA PAS LIEU COMME PRÉVU

Dans les dernières moutures de la fameuse «loi Peeters», le gouvernement recule. L'annualisation du temps de travail, mesure au coeur des discordes, est largement amendée. Dans d'autres domaines tout aussi polémiques, comme celui du recours massif aux heures supplémentaires, le gouvernement est inflexible et les critiques restent vives. Face à la colère des syndicats et à la mobilisation populaire, Kris Peeters a dû revoir sa copie. Il l'a fait très discrètement. Dans la dernière version du texte, approuvée au conseil des ministres le 28 octobre dernier, le gouvernement fait des concessions :

- L'annualisation du temps de travail, telle que proposée en avril et en juillet, a presque disparu, en modifiant les dispositions existantes de la loi travail de 1971 sur la «petite flexibilité». La petite flexibilité permet d'ores et déjà de déroger à la durée «normale» de travail, sans paiement de sursalaire. Il est donc possible de prévoir une «période de référence», allant de trois mois à un an, au sein de laquelle des semaines de travail fluctuent de plus ou moins cinq heures, dans des limites assez claires: 45 heures maximum par semaine et neuf heures par jour. Ce dispositif doit être adopté par les partenaires sociaux via une convention collective de travail et, en cas d'absence de délégations syndicales, via le règlement de travail. Avec la dernière proposition de «loi Peeters», la période de référence pour la petite flexibilité ne serait plus que d'un an. C'est le seul changement de la loi Peeters (dans sa version actuelle, qui pourrait changer) sur l'annualisation du temps de travail. Les entreprises qui opteront pour la petite flexibilité ne pourront donc le faire que dans le cadre d'une période d'un an, dans le cadre de conventions collectives ou du règlement de travail.

- Le trait marquant et le plus décrié de la loi Peeters est la volonté d'augmenter le quota d'heures supplémentaires disponibles à la demande des entreprises. Dans la loi actuelle, on ne peut prester que 78 heures au-delà de la moyenne de 38 heures par semaine sur une période de référence d'un trimestre. Cette durée peut monter jusqu'à 91 heures si la période de référence est un an. Et si les partenaires sociaux parviennent à trouver un accord, cette limite peut être augmentée jusqu'à 143 heures, en général, cela correspond à une période de référence d'un an. Avec la nouvelle loi Peeters, la norme de 143 heures par trimestre deviendrait le socle de base commun à tout le monde du travail belge. Les partenaires sociaux pourront même négocier un relèvement de la limite jusqu'à 360 heures, sur une période d'un an. Par ailleurs, il est proposé de créer un quota de 100 heures supplémentaires «volontaires», dont 25 échapperaient au calcul de la limite. Ces heures seraient payées avec un supplément salarial de 50% et se négocieraient à l'échelle de l'entreprise, en lien direct avec le salarié concerné sans l'intervention des syndicats.

- La mise en place d'un «*compte-épargne temps*» s'annonce complexe alors que l'idée est simple: le travailleur pourra épargner du temps pour l'utiliser plus tard dans sa carrière. Ce temps épargné peut porter sur certaines heures supplémentaires et sur des jours de congé extralégaux. Ce compte devrait être mis en place au sein d'une entreprise ou d'un secteur. Mais comment faire valoir un jour de congé d'une valeur «X» qui correspond à un emploi «X» une certaine année à un jour de congé dix ans plus tard, dans un emploi «Y», où le jour de travail vaudra davantage? Sera-t-il possible de faire valoir son compte dans d'autres secteurs? Et comment éviter que le «bagage» du compte-épargne ne devienne un frein à l'embauche en cas de changement d'employeur? Beaucoup de questions encore sans réponse...

- Les «horaires flottants» sont aujourd'hui une pratique répandue dans de nombreuses entreprises. Une pratique tolérée par l'inspection sociale mais pas encadrée légalement. La loi Peeters vient corriger ce vide juridique et adapter la loi à la pratique.

Vanessa Benvissuto