

L'Atelier Des Droits Sociaux

LE DEAL POUR L'EMPLOI

OU

COMMENT PRÉCARISER LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET RETIRER LE
POUVOIR DE NÉGOCIATION DES TRAVAILLEURS

Selma Lisein

DÉCEMBRE 2022

L'atelier
DES DROITS
SOCIAUX

TABLER DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1. CE QUI TOUCHE AU TEMPS DE TRAVAIL	5
1.1. La semaine de travail de quatre jours	6
1.2. Les horaires hebdomadaires alternés	7
1.3. Le délai de la notification des horaires variables	7
2. CE QUI TOUCHE AUX CONSÉQUENCES DU NUMÉRIQUE SUR LE TRAVAIL	9
2.1. Le droit à la déconnexion	10
2.2. Les travailleurs des plateformes	11
2.3. Le travail de nuit dans les activités liées à l'e-commerce	12
3. CE QUI TOUCHE À LA REMISE À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS	14
3.1. Trajet de transition	14
3.2. Promotion de l'employabilité	15
4. CE QUI TOUCHE À LA FORMATION	17
4.1. Plan de formation	17
4.2. Droit individuel à la formation	17
5. CE QUI TOUCHE À LA STRUCTURE DE L'EMPLOI	19
5.1. Suivi des métiers en pénurie	19
5.2. Le fonds de sécurité d'existence ou la sécurité sociale stratifiée	19
5.3. Suivi de la diversité	20
6. ENTRÉE EN VIGUEUR DE CHACUNE DES MESURES DU DEAL POUR L'EMPLOI	21
7. MISE EN OEUVRE	21
CONCLUSION	22



À noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : <https://ladds.be>

INTRODUCTION



On entend depuis plusieurs mois que le Gouvernement planche sur une réforme du marché de l'emploi en vue de le « moderniser » pour le rendre plus accessible et attrayant tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Ce fameux Deal pour l'emploi s'est matérialisé en une loi qui a été approuvée le 29 septembre 2022 par le Parlement : la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Le Gouvernement prétend que ce Plan de relance et de transition permet de supprimer un certain nombre d'obstacles sur le marché de l'emploi pour atteindre un objectif de taux d'emploi à 80 % des personnes actives, en 2030 (1). Ce Deal nous est également vendu comme poursuivant l'objectif de garantir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

À nos yeux pourtant, ce Deal ne fait que poursuivre le processus d'hyper-flexibilisation des conditions de travail en vidant de leur essence les protections que doit garantir le droit du travail.

Cette réforme aura principalement des conséquences sur les horaires, l'agencement entre vie professionnelle et vie privée ainsi que sur les licenciements. Il nous a alors semblé utile de faire un petit tour des différentes mesures qui la composent tout en dégagant les principaux enjeux sociétaux qu'elle soulève.

1) Ce taux d'emploi est, au troisième trimestre 2022, à 72,1% des travailleurs de 20 à 64 ans.
« Pour la première fois, plus de 5 millions de personnes sont au travail », in Emploi et chômage, site Statbel, 13 décembre 2022, lien URL : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>



1. CE QUI TOUCHE AU TEMPS DE TRAVAIL

Aujourd'hui, le meilleur outil de destruction silencieuse des protections des travailleurs et des travailleuses (2) est la flexibilité.

Il a ça de pratique qu'il occulte l'impact catastrophique sur les conditions de travail en clamant se soucier de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs.

Pourtant lorsque l'on touche aux règles qui encadrent le temps de travail, on supprime la force de protection que le droit social est censé garantir aux travailleurs.

Dans un monde où la réserve de travailleurs disponibles est énorme et la diabolisation du travailleur sans emploi (parce qu'il est au chômage ou malade) est à son comble, l'employeur n'a plus de réel adversaire dans la négociation des conditions de travail.

Avec la généralisation du temps partiel et la politique d'hyper-flexibilité en cours, un employeur organise son entreprise selon les temps de travail effectif supprimant les temps de pause, les temps de réflexion, les temps de rencontre entre collègues, etc. Tous ces moments nécessaires à un bien-être au travail et au sentiment de faire partie d'une équipe qui travaille à un objectif commun et, par conséquent, à un travail bien fait – ce qui peut également relever de l'intérêt de l'employeur.

Le travailleur n'est rémunéré que pour l'activité concrète et matérielle et s'épuise d'un tel rythme. Ce n'est pas grave... Lorsqu'il n'est plus efficace, il n'y a qu'à le jeter et en choisir un autre, qu'on usera jusqu'à ce qu'il tombe lui aussi et ainsi de suite.

Lorsque l'on propose une réduction généralisée du temps de travail, on poursuit l'objectif de démultiplier les postes de travail pour créer de l'emploi et le redistribuer plus équitablement (à un même instant T et non chronologiquement différencié au fur et à mesure de l'épuisement des travailleurs). Il s'agit également de maintenir le salaire, tout en réduisant les heures de travail.

On a donc l'impression que toute revendication du monde du travail est lue à l'envers. En effet, au lieu de réduire le temps de travail, on généralise le temps partiel. Au lieu de renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs, on organise une chasse aux « inactifs » qui les contraint à accepter des conditions de travail précaires. Au lieu de se dire que les revenus d'un travailleur à temps plein, un pensionné ou un étudiant ne sont pas suffisants et qu'il faudrait augmenter ces revenus, on crée toute sorte de contrats sui generis, qui les poussent à travailler plus pour suppléer à leurs maigres revenus. (3)

2) Pour une lecture plus fluide de l'outil, nous suivons les bonnes pratiques de rédaction inclusive de la FWB.

3) Les flexi-jobs, l'économie de plateforme, le travail étudiant, etc.

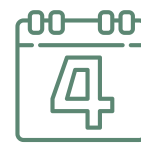
Dans ces mêmes – oserait-on dire – *logiques*, le *Deal pour l'emploi* propose, au nom d'une meilleure conciliation entre vie privée-vie professionnelle du travailleur, de régler le temps de travail sur moins de jours.

Si les limites de temps de travail à 9 heures/jour et 40 heures/semaine ont, par le passé, fait l'objet d'un combat fondamental pour la protection des travailleurs, elles ne cessent de perdre du terrain, par l'instauration des heures supplémentaires volontaires, les limites portées à 10 heures/jours et 45 heures/semaine, etc. Et le Deal pour l'emploi continue dans cette lignée.

1.1. LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS

La semaine des quatre jours, instaurée par le *Deal pour l'emploi*, consiste à donner la possibilité de prester un temps plein en quatre jours, au lieu de cinq ou six. Pour ce faire, il est possible de prester jusqu'à 10 heures/jour, sans sursalaire pour les heures qui dépassent les 9 heures de travail/jour.

Pour qu'un travailleur à temps plein preste son horaire sur quatre jours, il faut une convention écrite individuelle et préalable qui reprend l'accord, valable pour 6 mois, renouvelable.



Si l'employeur refuse un tel horaire, il doit motiver sa décision.

Pratiquement, une telle mesure ne peut être mise en œuvre que si le règlement de travail le mentionne – pour les temps plein dont le nombre d'heures est de maximum 38 heures/semaine – ou si une CCT a été conclue – pour les temps plein dont le nombre d'heures dépasse 38 heures/semaine avec un maximum de 40 heures/semaine. (4)

L'argument avancé pour justifier un tel recul dans la protection des maxima de travail journaliers est que cela permet aux travailleurs de profiter d'un plus long week-end chaque semaine ou d'intégrer un jour de repos au milieu de la semaine de travail et, par là, de pouvoir « mieux concilier vie privée-vie professionnelle ».

On peut se douter qu'après quatre jours à 10 heures, le travailleur prendra plus d'un jour pour s'en remettre et pouvoir profiter de ses activités familiales et/ou de loisir.

On est assez déçus de découvrir que « la semaine des quatre jours », qui est une des propositions de mise en œuvre d'une réduction collective du temps de travail (avec le maintien de la rémunération et la création d'emplois), n'est en fait qu'un écrasement du temps plein sur 4 jours.

4) Art. 5 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relative au travail.

Le législateur prétend garantir le choix d'opter pour cette possibilité dans le chef du travailleur en lui laissant l'initiative de formuler lui-même sa demande auprès de son employeur, celui-ci pouvant refuser en motivant sa décision.

Ces arguments nous font étrangement penser à ceux qui défendaient l'instauration des horaires flottants, également soi-disant en faveur des travailleurs. On sait qu'en fin de compte, le travailleur reste toujours soumis aux exigences de son employeur ainsi qu'à la pression du monde du travail qui le la contraignent à appliquer le rythme effréné de la rentabilité.

1.2. LES HORAIRES HEBDOMADAIRES ALTERNÉS

La loi du 3 octobre 2022 (5) prévoit également la possibilité de recourir à un horaire hebdomadaire variable, qui permet aux travailleurs de travailler davantage une semaine sur deux pour alléger l'autre semaine.

Les travailleurs à temps plein peuvent demander d'appliquer cette mesure, si elle est prévue dans le règlement de travail. Une convention écrite, précisant les modalités de l'horaire alterné, devra être établie, pour une durée maximale de six mois, renouvelable. Le la bénéficiaire de ce système peut mettre fin à l'horaire alterné avant la fin prévue, avec un préavis de 2 semaines.

En principe, l'horaire alterné se décline sur un cycle de 2 semaines. Toutefois, il est également possible de l'organiser sur un cycle de 4 semaines en raison d'un évènement imprévu pour le travailleur, durant le 3ème trimestre de l'année (vacances scolaires d'été).

À nouveau, l'argument avancé pour justifier un nouveau mode de flexibilisation est que les parents pourront mieux s'organiser pour la garde de leurs enfants.

Ici encore, on semble manquer l'opportunité de se poser les bonnes questions : ne devrait-on pas mettre en question la charge de travail qui pèse sur les travailleurs pour mieux la répartir plutôt que d'intensifier les jours de travail ?

Tout comme pour la semaine des quatre jours, le système est vendu comme étant à l'initiative du travailleur.

1.3. LE DÉLAI DE LA NOTIFICATION DES HORAIRES VARIABLES

La loi prévoit qu'un employeur doit, à présent, notifier les horaires à ses travailleurs engagés dans des horaires variables, dans un délai de 7 jours ouvrables. Le délai de notification était auparavant fixé à minimum 5 jours ouvrables.

5) Art. 6 de la loi du 3 octobre 2022.



Il s'agit, ici, d'une petite avancée (mais quand même que des cacahuètes) dans la protection du travailleur à temps partiel. En effet, la situation du travailleur à temps partiel à horaires variables, est assez précaire. L'employeur fixe les horaires de ses travailleurs assez librement dans les limites des heures de travail prévues dans le règlement de travail. Le travailleur est soumis à l'organisation de l'employeur, ce qui l'empêche, généralement, d'avoir une certaine marge de manœuvre pour signer un autre temps partiel ou organiser sa vie privée.

En outre, une CCT peut réduire ce délai minimal à 3 jours alors qu'il était auparavant possible de le réduire jusqu'à 1 jour.

Les règlements de travail qui prévoiraient moins de jours devront être adaptés à ces nouveaux minima.

2. CE QUI TOUCHE AUX CONSÉQUENCES DU NUMÉRIQUE SUR LE TRAVAIL

Depuis quelques années, le numérique a pris une place importante dans notre manière de consommer et donc de travailler.

L'habitude à la réalisation instantanée des besoins (disons plutôt « désirs », engendrés par le dogme de la croissance, dont l'outil est le marché de la consommation) nous a fait entrer dans un rythme de production – que ce soit de biens ou de services – de plus en plus effréné. Les exigences de production retombent alors sur les épaules des travailleurs.

Que ce soit dans le contenu de travail ou dans les conditions du travail, cette révolution numérique est dévastatrice pour les travailleurs.



Lorsqu'il permet la délocalisation des services ou de la production des biens, le numérique retire aux travailleurs du monde entier leur pouvoir de négociation et nivelle alors les conditions de travail (en ce compris les salaires et les limites de temps de travail) vers le bas.

Lorsqu'il permet de banaliser, voire généraliser le télétravail, le numérique supprime, d'une part, les relations entre collègues, qui enrichissent la qualité du travail ainsi que le bien-être au travail et, d'autre part, la coupure entre l'espace-temps-travail et l'espace-temps-privé, nécessaire à une bonne santé psychique. En outre, les services – que ce soit dans le secteur public (par exemple, les communes ou les syndicats) ou le secteur privé (par exemple, les banques ou les services après-vente) – perdent en qualité.

Lorsqu'il crée un nouveau mode de travail via l'économie de plateforme, par exemple, le numérique occulte la présence d'un employeur au profit d'une situation hybride salarié-indépendant. La mise en place d'un client-donneur d'ordre à travers une plateforme qui refuse le titre d'employeur rend le lien de subordination – nécessaire à une relation de travail salarié – difficilement attribuable. Pourtant, un travailleur de plateforme ne sera plus sollicité s'il refuse trop de courses, ce qui le pousse à se plier aux conditions imposées par ces plateformes. Ce mode de travail précarise les travailleurs qui ne sont pas protégés par le droit social (salaires minimum, assurances accident du travail, fourniture des outils de travail, etc.)

Étant condamnés à faire avec ces nouvelles conditions de travail, le législateur a dû s'y intéresser et tenter de rattraper leur détérioration.



2.1. LE DROIT À LA DÉCONNEXION

L'augmentation des ressources numériques utilisées à des fins professionnelles et la tendance généralisée au télétravail ont généré une culture de la connexion permanente. La nécessité de réponses, suivis ou livraisons immédiats entraîne le travailleur dans une exigence de traitement continu des demandes.

L'efficacité est aujourd'hui assimilée à l'instantanéité, ce qui, d'une part, réduit la qualité du travail et, d'autre part, enjoint au travailleur de se rendre disponible en permanence pour son employeur.

En outre, l'employeur est souvent tenté de réduire son personnel pour minimiser les dépenses et faire plus de profit. C'est alors qu'il redistribue la charge de travail sur les autres travailleurs. Ces derniers ont alors plus de missions sans plus de temps et, craignant le licenciement, dépassent les heures de travail pour lesquelles ils sont engagés, en toute invisibilité, chez eux.

Pour compenser les incidences négatives de cette connexion permanente sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (6), le *Deal pour l'emploi* a voulu concrétiser le droit à la déconnexion, déjà reconnu par le droit européen.

Malheureusement, la mesure n'est toutefois pas reconnue à tous les travailleurs. Le droit institué ne vise que les employeurs qui occupent au moins vingt travailleurs.

La mise en œuvre de ce droit prévoit que les entreprises concernées organisent un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques en concluant une convention collective de travail d'entreprise ou en l'inscrivant dans le règlement de travail.

Ce dispositif doit prévoir les modalités pratiques du travailleur à ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail et qui garantissent la prise de périodes de repos et de congés. Des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs doivent également être entreprises par l'employeur quant à l'utilisation des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

6) Il s'agit de l'argument avancé par le Gouvernement. On aurait préféré qu'il se dise soucieux de préserver la santé des travailleurs.

2.2. LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Les travailleur.se.s de plateformes sont des prestataires de services qui sont mis en relation avec les utilisateurs par l'intermédiaire de plateformes en ligne, les plateformes d'économie collaborative. Cette pratique se réalise dans des secteurs variés, tels que l'alimentation, la mobilité (covoiturage, location/service), le tourisme (ex. Airbnb), l'habitat, les services de proximité, etc.

Le statut des coursiers occupés par une plateforme numérique, telles qu'Uber ou Deliveroo, est flou depuis leur apparition. Jusqu'à présent, les plateformes les envisagent comme des travailleur.se.s indépendants, se considérant comme de simples intermédiaires, et n'ayant donc aucune obligation envers eux, en vertu du droit du travail.

Pour prévoir plus de sécurité juridique et une meilleure protection de ces travailleur.se.s, le législateur a créé une présomption, qui permet de déterminer la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur.

Le législateur a établi une liste de huit critères qui prouvent que les courses sont exécutées dans les liens d'un contrat de travail. Cette présomption de qualification permet de faire bénéficier ces travailleur.se.s des protections octroyées par le statut de salarié.

Un contrat de travail est présumé lier la plateforme et le travailleur.se, dès que l'exploitant de la plateforme (c'est-à-dire le donneur d'ordre, la plateforme en ligne) remplit trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères de la liste suivante :

- exiger l'exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;
- utiliser un mécanisme de géolocalisation, à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base ;
- restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans sa manière d'exécuter le travail ;
- limiter le niveau de revenus d'un travailleur de plateformes ;
- imposer des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;
- déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou déterminer des classements ;
- restreindre la liberté d'organiser le travail ;
- restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

Cette présomption est réfragable et peut donc être renversée par toute voie de droit.

En outre, pour les collaborateurs indépendants, le législateur prévoit l'obligation pour les plateformes de souscrire une assurance pour les accidents du travail pour les prestataires indépendants avec lesquels elles collaborent.

Si la plateforme manque à cette obligation, elle sera tenue civilement responsable des dommages survenus à ces travailleurs.

Même si on peut se réjouir d'une meilleure protection des travailleurs de plateformes en général, on peut se désoler de ce statut sui generis, qui reste précaire au niveau des conditions de travail (ex : matériel, horaires, obligation de donner du travail, rémunération à la tâche et sans barème, etc.).

Ce qui est décourageant, c'est qu'au lieu de se concentrer sur la relation de travail de fait qui existe entre les parties, on s'intéresse à la nature de la plateforme numérique en tant qu'employeur ou donneur d'ordre. Cela signifie que lorsque les plateformes ne réunissent pas au moins trois des huit critères (ou deux des cinq derniers) énumérés ci-dessus, elles peuvent continuer, en toute impunité, à faire travailler « leurs » coursiers sous statut d'indépendant.

Tout comme pour les flexi-jobs ou le statut d'étudiant entrepreneur, le législateur ne semble pas manquer de créativité pour faire glisser un maximum de travailleurs en dehors du statut de salarié.

2.3. LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES ACTIVITÉS LIÉES À L'E-COMMERCE

Le travail de nuit est toute activité salariée prestée entre 20h et 6h.

La prestation du travail de nuit est, en principe, interdite, en Belgique. Il existe toutefois des exceptions.

La loi de 2017 sur le travail faisable et maniable avait déjà assoupli, de manière temporaire, la procédure d'introduction du travail de nuit dans l'e-commerce.

Le *Deal pour l'emploi* réitère l'expérience, que les employeurs pourront mener pour une durée de 18 mois maximum.

Les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles pourront, dès lors, être exercés entre 20h et minuit et ce, grâce à une procédure d'introduction du travail de nuit assouplie.

En principe, l'introduction du travail de nuit dans une entreprise nécessite de suivre la procédure de modification du Règlement de travail, par laquelle les trois syndicats peuvent se prononcer.

Le *Deal* prévoit deux assouplissements dans la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise. Le premier permet de ne devoir recueillir l'accord que d'un seul syndicat, en concluant une simple convention collective de travail.



Le deuxième permet d'inscrire les horaires de nuit dans le Règlement de travail sans devoir suivre la procédure ordinaire de modification du Règlement de travail.

À nouveau, cette mesure nous est vendue comme répondant à la demande des travailleurs dans la mesure où la loi allègue la participation des travailleurs à l'expérience, sur base volontaire.

On voit mal, en effet, un travailleur refuser le travail de nuit que son employeur l'inviterait à prester, au risque de perdre son boulot.

La seule petite garantie que le législateur a prévue est l'évaluation de la mesure par le Conseil National du Travail (organe paritaire, composé de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs) dans les 2 ans.

3. CE QUI TOUCHE À LA REMISE À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS

La loi du 3 octobre 2022 se préoccupe également du droit du licenciement et la possibilité pour les travailleurs licenciés de trouver plus facilement un nouvel emploi.

Dans cette optique, le législateur crée deux nouveaux mécanismes qui poussent le travailleur à retrouver un emploi durant sa période de préavis : le trajet de transition et les mesures d'employabilité. Quand le premier permet l'essai d'un nouvel emploi au cours du préavis, l'autre booste la recherche d'un nouvel emploi.



3.1. TRAJET DE TRANSITION

Lorsqu'un travailleur se fait licencier avec la prestation d'un préavis, il peut être mis à la disposition d'un autre employeur, pendant sa période de préavis.

Ce trajet de transition peut être proposé par l'employeur ou par le travailleur.

Cette mesure permet de voir si une relation de travail avec un nouvel employeur est envisageable.

Lorsque le trajet prend fin de manière anticipée, à l'initiative du nouvel employeur ou du travailleur, un délai de préavis doit être notifié par écrit à l'autre partie et à l'employeur initial. Ce délai de préavis est calculé sur la base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet.

Lorsque le trajet a été mené jusqu'à son terme, le nouvel employeur doit engager le travailleur en CDI. S'il ne respecte pas cette obligation, il doit payer au travailleur une indemnité équivalente à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.

Durant le trajet, la rémunération est payée par l'employeur initial. Le montant du salaire est celui qui est le plus élevé d'entre les deux postes.

Le nouvel employeur doit compenser une partie de la rémunération à l'employeur initial.

On peut s'offusquer de la possibilité qu'un employeur ait à mettre un de ses travailleurs à disposition d'un autre employeur durant la période de préavis. Pour rappel, le contrat de travail est toujours entièrement applicable durant un préavis. La fonction, les missions, les obligations des parties sont donc toujours en cours. Permettre à un employeur de proposer à son travailleur de travailler pour un autre employeur revient bien à mettre ce travailleur à disposition d'une partie tierce. On voit mal, par ailleurs, comment un travailleur osera refuser cette proposition lorsqu'il sera seul face à son employeur.

Et pouvons-nous garantir qu'en cas de demande d'allocations de chômage à l'issue de son contrat de travail, le travailleur ne soit pas sanctionné par l'ONEm parce qu'il aurait refusé un tel trajet ou y aurait mis fin prématurément ?

Cette obsession de remise à l'emploi à tout prix, bouscule tout principe de sécurité des travailleurs, que le droit social se donne pourtant, à la base, comme objet.

3.2. PROMOTION DE L'EMPLOYABILITÉ

Les mesures d'employabilité prévues dans la loi du 3 octobre 2022 sont difficiles à cerner. Cette mesure se veut soutenir l'activation du droit de licenciement et permettre aux travailleurs, qui ont été licenciés avec un délai de préavis d'au moins 30 semaines (ou une indemnité de préavis correspondante), de trouver plus facilement un nouvel emploi.

Pour ce faire, il est prévu qu'un tiers du délai de préavis permette au travailleur de participer à des activités visant à renforcer l'employabilité, comme des programmes de formation ou de coaching.

Le préavis est donc scindé en deux parties : une première partie qui consiste en un délai de préavis (ou en une indemnité correspondante) égal aux deux tiers du délai légal, avec un minimum de 26 semaines, et une seconde partie qui équivaut au reste du délai de préavis (ou de l'indemnité).

Alors que le travailleur, licencié moyennant la prestation d'un préavis, a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération afin de suivre des mesures d'employabilité, le travailleur licencié avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est, quant à lui, obligé de se rendre disponible pour suivre ces mesures.

Ce sont les cotisations patronales –qui contribuent au financement de la sécurité sociale– correspondant à la deuxième partie du préavis (ou de l'indemnité) qui financent ces mesures d'employabilité. Cette nouvelle mesure est donc financée par la sécurité sociale.

La loi prévoit que l'ONSS transmet le produit de ces cotisations à l'ONEm et que le montant versé qui n'a pas été utilisé pour son but légal soit restitué à l'ONSS.

Ce nouveau mécanisme étonne. En effet, il existait déjà auparavant deux systèmes de reclassement professionnel, appelés « outplacements » : un régime pour les travailleurs licenciés avec un délai de préavis de plus de 30 semaines (ou une indemnité équivalente), quel que soit l'âge du travailleur, et un régime pour les travailleurs licenciés avec un préavis de moins de 30 semaines (ou une indemnité équivalente), âgés d'au moins 45 ans.

Pourquoi donc instaurer de nouvelles mesures de reclassement professionnel ?

Le fait que l'ONEM soit vraisemblablement compétent en ce qui concerne ces nouvelles mesures d'employabilité lui permettrait-il d'avoir le contrôle de la situation en sanctionnant, par exemple, le travailleur qui aurait refusé de suivre de telles mesures avant son arrivée au chômage ?

Rien ne nous permet, à l'heure actuelle, de vérifier de telles informations mais si celles-ci venaient à se concrétiser, il nous semblerait légitime de penser qu'une fois de plus, le législateur ne nous donne pas l'impression qu'il se préoccupe d'une réelle effectivité quant à la remise à l'emploi des travailleur.se.s, mais s'acquitte d'un nouveau système de contrôle faisant peser la responsabilité de sa situation de chômeur.se sur les épaules du.de la travailleur.se sans emploi.

Ne serait-il pas plus heureux que le législateur se soucie concrètement de ce qu'il se passe sur le marché de l'emploi et s'interroge sur les mesures qui auraient un réel impact sur un meilleur taux d'emploi ? Au lieu de ça, on déciderait une fois de plus de sanctionner le travailleur qui refuserait de suivre des mesures de reclassement professionnel dont on pourrait douter de l'efficacité.



4. CE QUI TOUCHE À LA FORMATION

L'obsession du législateur d'atteindre un taux d'emploi de 80 % – indépendamment de la qualité de cet emploi – le conduit dans une course effrénée de formation des travailleurs.

Il semble identifier la cause du taux *insuffisant* de travailleur.se.s au travail dans un manque de compétence et de connaissance. Il fait donc, encore et toujours, reposer la responsabilité de la déficience du marché de l'emploi sur les travailleurs.

Même si le droit à la formation est bienvenu et que nous admettons que certains secteurs souffrent cruellement d'un manque de main-d'œuvre qualifiée, les motifs qui animent nos politiques nous rendent parfois quelque peu dubitatifs.

4.1. PLAN DE FORMATION

Le *Deal* prévoit que les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs doivent établir, une fois par an, et ce avant le 31 mars, un plan de formation pour leurs travailleurs, pour une durée de minimum un an, au sein de l'entreprise.

Ce plan doit contenir deux types de formations : des formations formelles et des formations informelles.

Les formations formelles sont des cours et/ou stages conçus et organisés par des formateurs ou des orateurs, par l'entreprise elle-même ou par un organisme externe, et qui se déroulent en dehors du lieu de travail.

Les formations informelles sont des activités en lien direct avec le travail, qui sont organisées, sur le lieu du travail, par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants.

L'employeur doit porter une attention particulière aux travailleurs âgés, aux travailleurs handicapés, aux travailleurs d'origine étrangère, à la dimension de genre et aux métiers en pénurie.

On peut regretter que cette nouvelle obligation dans le chef de l'employeur ne s'applique qu'aux entreprises de minimum 20 travailleurs et qu'elle ne soit pas assortie de sanctions en cas de non-respect.

4.2. DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Dans les entreprises d'au moins dix travailleurs, chacun dispose du droit individuel à la formation tout le long de sa carrière. Un travailleur à temps plein aura droit à 4 jours de formation par an, en 2023, et à 5 jours de formation par an à partir de 2024.

Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante. Le but est qu'à la fin de chaque période de 5 années ou à la fin du contrat de travail – si celle-ci intervient avant la fin de la période des 5 années – le.la travailleur.se à temps plein ait pu bénéficier d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an.

Le droit individuel à la formation doit se concrétiser soit dans une CCT sectorielle soit dans un compte formation individuel (7).

La formation est suivie par le.la travailleur.se soit durant son horaire de travail habituel soit en dehors de son horaire de travail habituel. Dans le premier cas, le travailleur maintient sa rémunération. Dans le second, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale.

Le travailleur, qui se fait licencier – pour toute autre raison qu'une faute grave –, garde le droit de bénéficier du solde de ses jours de formation jusqu'à la fin de son contrat de travail.

Ce droit individuel à la formation peut tantôt nous réjouir lorsqu'il permet au travailleur de s'actualiser et d'approfondir ses connaissances/compétences, tantôt nous consterne lorsqu'il incarne la pression de la politique d'employabilité pesant sur les travailleurs à travers toutes sortes de mesures, en ce compris l'exigence de formation continue.

7) Il s'agit d'un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le.la travailleur.se.

5. CE QUI TOUCHE À LA STRUCTURE DE L'EMPLOI

Le *Deal pour l'emploi* se préoccupe également de questions plus structurelles telles que les métiers en pénurie, leurs causes et des solutions (souvent par la formation des travailleurs pour les métiers qui nécessitent plus de main d'œuvre), ainsi que les situations de discrimination dans le monde du travail et leur suppression.



5.1. SUIVI DES MÉTIERS EN PÉNURIE

Les métiers en pénuries sont définis comme les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas ou pas facilement de candidats appropriés dans leur secteur.

La loi de 2022 prévoit que tous les deux ans, les partenaires sociaux devront discuter, au niveau (sous-)sectoriel, de la problématique des métiers en pénurie, dresser une liste de ces métiers, identifier les causes à l'origine de ces pénuries au sein du secteur et proposer des mesures visant à y remédier. Ces constats et avis devront être transmis au ministre du travail.

Ce monitoring régulier des pénuries de main d'œuvre et de ses causes se réalisera par les intéressés, dans chacun des secteurs. Cela semble approprié de laisser les partenaires sociaux, experts de leurs propres situations, évaluer le terrain de travail et chercher des solutions aux problèmes analysés.

5.2. LE FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE OU LA SÉCURITÉ SOCIALE STRATIFIÉE

Un fonds de sécurité d'existence est une personne morale qui poursuit des objectifs d'utilité sociale, comme par exemple, le financement et l'organisation de formations professionnelles des travailleurs, le financement, l'octroi et le versement d'avantages sociaux (comme la prime syndicale, les pensions sectorielles complémentaires ou les primes de fin d'année), ou encore le financement et l'assurance de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Un fonds de sécurité d'existence est institué à la libre initiative des partenaires sociaux. Ces fonds sont gérés de façon autonome et paritaire par les représentants des employeurs et des travailleurs conformément aux statuts des fonds.

Ces fonds sont financés par les cotisations patronales, prélevées soit par le fonds lui-même soit par l'ONSS. Ces cotisations sont fixées de façon autonome dans la CCT, créatrice du fonds.

Au départ, un fonds de sécurité d'existence ne pouvait être établi qu'au sein d'un même secteur. À présent, les commissions paritaires sont autorisées à créer un fonds de sécurité d'existence intersectoriel. Cette mesure poursuit l'objectif de faciliter la mobilité des travailleurs d'un secteur vers des métiers en pénurie d'un autre secteur.

Pour qu'un tel fonds existe, il faudra donc attendre le vote de CCT, prises conjointement par plusieurs (sous-)commissions paritaires, qui devront être rendues obligatoires.

5.3. SUIVI DE LA DIVERSITÉ



Afin de lutter contre la discrimination (qu'elle soit de nature raciste ou basée sur le genre, par exemple) dans le monde du travail, un nouveau service est créé au sein du SPF Emploi, qui est chargé de suivre et analyser la question de la diversité par secteurs.

Ce service devra établir des fiches sectorielles et les adresser à chacune des commissions paritaires, tous les deux ans. Ces fiches ont pour objectif de rapporter l'analyse que la Cellule Diversité dresse sur la base des différents critères protégés par la loi.

Si ce rapport soulève des différences inexplicables relevées dans la composition du personnel entre les entreprises du secteur, les commissions paritaires concernées devront établir, dans les six mois, un plan d'action visant à éliminer ces différences.

Cette attention aux facteurs de discrimination dans le monde du travail est bien entendu, opportune. Nous espérons toutefois qu'il ne s'agit pas d'un projet vide dont les répercussions concrètes ne verront pas le jour.

6. ENTRÉE EN VIGUEUR DE CHACUNE DES MESURES DU DEAL POUR L'EMPLOI

Les différentes mesures entrant en vigueur à des dates différentes, nous avons estimé astucieux de reprendre les différentes dates d'entrée en vigueur dans le tableau ci-dessous :

Mesure	Entrée en vigueur
Semaine de 4 jours	20 novembre 2022
Horaires hebdomadaires alternés	20 novembre 2022
Délai de notification des horaires variables	20 novembre 2022
Droit à la déconnexion	20 novembre 2022 (mise en oeuvre d'ici le 1er avril 2023)
Présomption des travailleurs des plateformes	1er janvier 2023
Couverture des accidents pour les collaborateurs indépendants des plateformes	Pas encore fixée
Travail de nuit dans l'e-commerce	20 novembre 2022
Trajet de transition	20 novembre 2022
Promotion de l'employabilité	1er janvier 2023
Plan de formation	1er septembre 2022
Droit individuel à la formation pour le travailleur	11 novembre 2022
Monitoring des causes des pénuries de main d'oeuvre	20 novembre 2022
Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises	20 novembre 2022
Fonds de sécurité d'existence intersectoriels	20 novembre 2022

7. MISE EN OEUVRE

Certaines mesures nécessiteront d'être traduites dans la réglementation du travail (nationale et/ou sectorielle), dans des règlements de travail voire dans certains contrats de travail.

CONCLUSION

Le *Deal pour l'emploi* dit vouloir réformer le marché de l'emploi.

Le *plan de relance et de transition* a donné lieu à une loi fourre-tout, qui comporte quatre-vingts articles modificatifs, qui entrent en vigueur à des moments différents et dont une majorité nécessitent, pour être d'application, d'élaborer un série d'arrêtés d'exécution, la prise de CCT sectorielles et/d'entreprise ou encore la modification des règlements de travail.

Les négociations entre les syndicats et les organisations représentatives des employeurs, ayant été ardues, elles ont mené à une réforme faite de compromis. L'amélioration des conditions des travailleurs de plateformes a, par exemple, été contrebalancée par la possibilité d'introduire, sans concertation, le travail de nuit dans l'e-commerce.

Alors qu'il nous paraît évident qu'elle continue à détricoter les protections du droit du travail en accroissant encore la flexibilité des conditions de travail, les organisations d'employeurs se disent, elles, insatisfaites par cette nouvelle réforme. Elles réitèrent la critique formulée à l'encontre de la loi de 2017 sur le travail « faisable et maniable » : cette loi n'apporterait pas d'innovations profondes au marché du travail.

On peut, pourtant, clairement voir que le droit du travail, qui est censé protéger le travailleur et combler son pouvoir de négociation inférieur à celui de l'employeur, manque de plus en plus à sa mission.

Dans une société comptant un chômage de masse et un taux considérable de travailleurs en incapacité, où les chômeurs et les travailleurs malades sont considérés comme responsables de leur situation et où les « inactifs » font l'objet d'une chasse effrénée, on voit mal comment un travailleur pourrait se sentir en position de négocier ses conditions de travail face à un employeur. Employeur, qui est vu comme la partie active de la relation de travail – alors que l'employé est bien désigné comme la partie passive – et semble nous faire un énorme cadeau en nous « offrant » un emploi. Nous avons peut-être manqué quelque chose, mais il nous semblait que c'était le travailleur qui fournissait sa force de travail, en mettant à disposition son temps et en faisant courir le risque sur sa santé.

Le recours des employeurs de plus en plus privilégié au temps partiel ne suffisait apparemment pas à ce que les employeurs puissent procéder à une organisation flexible – pour ne pas dire « libre » – de leur personnel. Il fallait encore toucher aux règles des régimes et horaires de travail ainsi qu'au travail de nuit.

Le terme « employabilité » et l'accent mis sur la formation et mesures de remises à l'emploi des travailleur.se.s renforcent encore et toujours l'idée que si un.e travailleur.se n'a pas d'emploi, il en va de sa responsabilité.

On peut constater que l'argument, d'offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, cache, en réalité, le projet d'atteindre un taux d'emploi d'au moins 80 %. Ce n'est pas la même chose : d'un côté, il s'agit de prendre soin des travailleur.se.s, de l'autre, il s'agit de prendre soin du marché de l'emploi.

Nous avons expressément utilisé majoritairement l'expression « marché de l'emploi » dans ce texte car on ne peut faire autrement que de constater que l'on est sur un véritable marché qui définit ce qui est digne de générer un salaire, c'est-à-dire la détermination des tâches et missions ainsi que des conditions de travail par les patrons. Nous ne désespérons pourtant pas – malgré le ton employé ici – de pouvoir un jour utiliser l'expression « monde du travail », qui désigne une collectivité dans laquelle chaque activité humaine est reconnue comme une contribution à la société.

L'OBJET SOCIAL DE L'ATELIER DES DROITS SOCIAUX

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective.

Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- Promotion des droits sociaux
- Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé et Affaires Sociales par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de première ligne par la FWB.

Numéro d'entreprise: 0455 569 804
