

QUAND LA FLEXIBILISATION LÉGALE DU MONDE DU TRAVAIL NE SUFFIT PLUS, LA FRANCHISE

DELHAIZE, LE PASSAGE À LA FRANCHISE,
UNE ILLUSTRATION



Juin 2023

L'atelier
DES DROITS
SOCIAUX

NE 0455-569-804

Table des matières

INTRODUCTION	3
L'objectif du droit du travail... et son évolution	4
Les différentes mesures de flexibilisation des conditions de travail	6
① Les 40 heures et les RTT	6
② Les horaires variables du contrat de travail à temps partiel	6
③ Le travail intérimaire	7
④ Le travail occasionnel	8
⑤ Les heures supplémentaires	9
⑥ Les flexi-jobs	10
⑦ L'économie de plateforme	11
La franchisation pour sortir d'un corps de règles plus protectrices	12
CONCLUSION	16



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>

" Écriture inclusive "

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes.

Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.

[Plus d'infos sur les recommandations de la FWB](#)



Ce texte a été rédigé par **Selma LISEIN**

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant citation de la source

Introduction

À l'ère d'un système de production et de consommation dictés par l'immédiateté et la nouveauté constante, et qui plus est maintenu par un système de concurrence accrue, l'organisation du travail a du évoluer.

Les progrès techniques et technologiques, promettant l'efficacité et la rapidité, imposent aux travailleurs qu'ils soient plus flexibles et autonomes. Pour mettre en œuvre ce système, on a vu apparaître des catégories d'emploi « atypique » qui deviennent dangereusement la norme, tels que : le travail à temps partiel, le travail occasionnel, le travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites, ainsi que les relations de travail déguisées (faux indépendants).

Il y a un tel chaos dans les types de mise au travail ainsi qu'entre les travailleurs avec ou sans emploi, qui cherchent à se nourrir et à avoir un toit sur la tête, qu'on ne se rend parfois plus compte qu'on perd beaucoup et fréquemment dans la bataille sociale entre travailleurs et employeurs... Souvent tout deux autant victimes d'un monde auquel on impose une croissance incessante, et, pour rester dans la course, contraint de respecter les injonctions d'efficacité, de production...

Toute stratégie est bonne pour réduire les « coûts » et s'assurer d'une disposition maximale des travailleurs et, ainsi, rester concurrentiel... Et il en existe... qui sont tout à fait légales !

Cet outil a, entre autres, pour objectif de faire la lumière sur l'écran idéologique qui légitime les (d)évolutions sociales et occulte les réels enjeux et impacts qu'a la flexibilisation des conditions de travail sur les travailleurs.

Après un bref rappel de l'importance d'un droit du travail fort et solide, nous passerons rapidement sur les techniques de flexibilisation qui le déforcent, pour enfin nous intéresser plus particulièrement au système de la franchise.

L'objectif du droit du travail... et son évolution

Le droit du travail a pour objectif de définir les droits et obligations des travailleurs et des employeurs. Ce droit s'occupe donc du travail salarié, c'est-à-dire des relations qu'entretiennent un patron et son travailleur.

Même s'il est vrai qu'aujourd'hui, le pouvoir de négociation et la liberté dans l'exercice des missions de certains travailleurs indépendants s'apparentent fortement à la relation employeur/travailleur, le droit du travail ne s'y applique hélas pas. La seule solution pour bénéficier des protections organisées par le droit du travail sera de requalifier la relation de travail, c'est-à-dire de prouver que les obligations qui lient un travailleur à un donneur d'ordre sont en réalité de nature salariée et, pour ce faire, il faut passer devant le juge.

Lorsqu'on regarde d'un peu plus près les différents champs que le droit du travail régit, on se rend bien compte qu'il va surtout reconnaître des protections au profit de la partie économiquement faible du contrat de travail, aka le travailleur : les durées de travail maximales, les durées de travail minimales, les préavis en cas de rupture unilatérale de contrat, la sécurité et le bien-être au travail, les rémunérations minimales, les protections de certains travailleurs contre le licenciement, le droit aux congés, les incapacités de travail, l'information et la formation des travailleurs, l'obligation d'avoir un corps de règles prévisibles qui s'appliquent au sein de l'entreprise (le règlement de travail), la consultation des travailleurs dans certaines circonstances, l'interdiction des heures supplémentaires, etc.

Ce droit se préoccupe principalement de protéger les travailleurs pour tenter de résister à la tendance des employeurs à les presser, eux-mêmes sous tension dans un monde d'exigence de croissance constante.

Les conditions de travail sont constamment mises à mal au sein des organes sociaux. Il fut une époque où les travailleurs revendiquaient telle ou telle amélioration des conditions de travail. Aujourd'hui, les syndicats essaient surtout d'éviter une trop grande casse, en y perdant toutefois quand même des plumes.

C'est dommage car de trop nombreuses études montrent qu'un traitement humain et respectueux des travailleurs est bénéfique, dans tous les cas, pour l'entreprise : de bonnes conditions de travail ne peuvent qu'améliorer l'efficacité, la productivité et l'ingéniosité des travailleurs, réduisent l'absentéisme et les accidents, font baisser le turnover et accroissent l'investissement des travailleurs.

Mais, comme d'habitude, les politiques court-termistes ne se préoccupent pas des réels impacts sociologiquement démontrés et se concentrent sur un type d'action culpabilisatrice des travailleurs sans toucher à la responsabilité du marché et de l'exigence de croissance capitaliste qui étrangle tant les (petits) employeurs que les travailleurs.

Le capitalisme régnant en maître sur nos activités et échanges, la concurrence incite à produire plus avec un minimum de « frais ». C'est alors la qualité des conditions de travail et des biens et services qui en pâtit.

En effet, dans un monde où les avancées technologiques devaient permettre de réduire la pénibilité du travail et de faire évoluer le monde du travail, elles ont plutôt contribué au renforcement de l'armée de réserve de travailleurs :

Ne réduisant pas collectivement la durée de travail (avec le maintien de la rémunération) et ne formant que partiellement (ou en tout cas pas suffisamment) les travailleurs aux nouveaux modes et techniques de travail, le système crée un « surplus » de travailleurs et renforce le chômage structurel à grande échelle.

Comment un travailleur, tributaire d'une rémunération pour vivre, peut-il alors avoir un pouvoir de négociation face à un employeur qui sait qu'il trouvera toujours un travailleur plus docile ou qui acceptera des conditions de travail peu favorables.

Dans ce contexte, on se rend compte de l'importance d'un droit du travail fort qui continue à prendre soin des travailleurs. Pourtant, c'est la tendance inverse qui a lieu avec cet outil déguisé en *évolution naturelle du droit du travail* : la flexibilité. Tel un coucou, elle s'insère parmi les conditions de travail pour jeter les œufs de protection des travailleurs en dehors du nid ou les rendre si faibles qu'ils n'y survivent pas.

En effet, la flexibilité est prônée tantôt pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tantôt comme une nécessité pour répondre à la demande des consommateurs – et maintenir l'entreprise sur le marché. Mais elle a pour effet de détruire subrepticement tous les outils de protection des travailleurs contre les injonctions des employeurs.

On peut donc se demander si le droit du travail a encore un réel pouvoir de rééquilibrage dans les relations employeurs-employés.

Les différentes mesures de flexibilisation des conditions de travail

Cela fait donc plusieurs années que les protections sociales sont détricotées par la flexibilisation des conditions de travail.

Quand la généralisation des contrats de travail à temps partiel ne suffit plus, le feu vert à la prestation d'heures supplémentaires sans motif a vu le jour, pour enfin créer des modes d'engagement précaires, tels que les flexi-jobs ou l'économie de plateforme (Uber, Deliveroo, etc.)

La douleur s'accroît quand cette hyper-flexibilisation nous est vendue comme pour répondre à une demande et un bien-être des travailleurs, afin qu'ils puissent concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Regardons d'un peu plus près ces mesures de flexibilité, *offertes* aux travailleurs.

① Les 40 heures et les RTT

En principe, un temps plein, en Belgique, est limité à 38 heures par semaine. Toutefois, dans le cadre du régime de la petite flexibilité, il est possible d'être engagé à 40 heures par semaine pour autant qu'un régime hebdomadaire de 38 heures soit respecté en moyenne sur une période de référence. Pour respecter cette moyenne de 38 heures par semaine, le travailleur a droit à un repos compensatoire.

La période de référence étant de 12 mois¹, le travailleur, qui est engagé dans un régime de 40 heures par semaine, aura droit à un repos compensatoire de 12 jours par an.

Il ne s'agit donc pas de vacances proméritées sur l'année d'exercice, mais d'un repos compensatoire à utiliser au cours de l'année-même d'exercice.

Cette organisation du temps de travail est appelée « la petite flexibilité ».

② Les horaires variables du contrat de travail à temps partiel

Un contrat de travail à temps partiel est un contrat pour lequel un travailleur est engagé dans un régime de travail inférieur au régime à temps plein en vigueur dans l'entreprise ou dans le secteur d'activité.

Le contrat de travail à temps partiel permet déjà d'utiliser un travailleur au moment strictement utile à l'entreprise et de prévoir, par exemple, la présence de plusieurs travailleurs à un moment de rush.

1. Depuis la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (article 2, 2°), il n'est plus possible de déroger à cette durée de 12 mois.

Mais le temps partiel ouvre également un champ de flexibilisation par la possibilité d'organiser le temps de travail différemment en fonction des nécessités de l'entreprise en prévoyant des horaires variables ou, pire, un régime flexible.

Lorsqu'un travailleur est engagé en horaires variables, l'employeur doit lui notifier son horaire, au plus tôt, dans les 7 jours² qui précèdent l'horaire en question.

Les horaires variables peuvent, en outre, être prévus dans le cadre soit d'un régime stable soit d'un régime flexible.

Lorsqu'un travailleur est engagé dans un régime fixe à horaires variables, ses horaires peuvent varier chaque semaine, mais l'employeur devra se limiter au nombre d'heures par semaine prévu dans le contrat de travail.

Si le travailleur est, par exemple, engagé à 20 heures/semaine en horaires variables, l'employeur pourra choisir les horaires du travailleur, mais il ne pourra pas lui faire excéder 20 heures sur la semaine. Si l'employeur prévoit plus de 20 heures, il devra payer ces heures complémentaires (et parfois avec un sursalaire) et ne pourra préférer octroyer un repos compensatoire au cours des semaines suivantes, pour équilibrer le nombre d'heures convenues.

Par contre, lorsqu'un travailleur est engagé dans un régime flexible, le nombre d'heures prestées sur une semaine peut varier d'une semaine à l'autre. Le travailleur est alors encore plus soumis aux aléas de l'entreprise.

On s'imagine bien, que dans un tel système, le travailleur soit bloqué pour trouver un autre emploi qui viendrait compléter celui en cours ou encore, plus simplement, pour organiser aisément sa vie privée.

Dans ces conditions de temps de travail, 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 pourtant également relever de l'intérêt de l'employeur.

③ Le travail intérimaire

Le travail intérimaire est une situation de travail qui met trois acteurs en lien : un travailleur, une entreprise de travail intérimaire et un client.

L'entreprise de travail intérimaire – ou société intérim – emploie un travailleur pour qu'il aille presté un travail chez le client de l'entreprise – ou société utilisatrice. Un contrat de travail lie le travailleur et la société intérim. Et un contrat d'ouvrage lie la société intérim avec la société utilisatrice. Il n'y a donc pas de lien juridique entre le travailleur et le client.

2 . Depuis la loi du 3 octobre 2022 sur le Deal pour l'emploi, ce délai a été augmenté de 5 à 7 jours ouvrables.

En outre, le travail intérimaire ne peut, en théorie, être utilisé que pour satisfaire un besoin de travail temporaire. Le « travail temporaire » est défini par la loi comme l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet :

- ♦ soit de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent,
- ♦ soit de répondre à un surcroît temporaire de travail ou d'exercer un travail exceptionnel,
- ♦ soit d'insérer le travailleur dans l'entreprise et de se laisser le temps de tester ses compétences avec le poste vacant, en vue de son engagement éventuel par la société utilisatrice.

En général, un travailleur ne peut être mis à disposition de l'utilisateur que de minimum 1 semaine à maximum 6 mois (maximum qui est souvent renouvelable une, voire deux fois).

En pratique, il s'agit le plus souvent de contrats de travail à durée déterminée renouvelés chaque semaine, voire même de contrats journaliers successifs dont l'utilisation est légitimée par un besoin de flexibilité de l'entreprise utilisatrice.

Ces contrats journaliers successifs posent un réel problème de précarisation des conditions de travail. Cette pratique étant abusivement utilisée par les employeurs, le législateur a mis en place une cotisation de responsabilisation (qui ne sera due qu'au dépassement d'un seuil) pour tenter de résorber cette tendance, qui ne devrait être qu'une exception.

Il est clair que la situation de travailleur intérimaire est précaire en imposant une grande flexibilité dans l'engagement. La situation de ces travailleurs est instable, tant par rapport à leur temps de travail que par rapport à leurs conditions de travail en général. Il n'est donc pas simple de revendiquer des conditions de travail stables, justes et confortables dans cette incertitude d'emploi.

④ Le travail occasionnel

Le travail occasionnel est un travail annexe, de nature temporaire, qu'un travailleur effectue parallèlement à son activité professionnelle habituelle et ce, de manière occasionnelle.

Le travailleur occasionnel³ est un travailleur occupé pour un maximum de deux jours consécutifs, soit directement par l'employeur soit par une agence d'intérim. Ce travailleur est sollicité en plus des travailleurs permanents pour venir renflouer les équipes ponctuellement.

Un même travailleur peut prester 50 jours de travail occasionnel par an et un même employeur peut faire prester du travail occasionnel 200 jours par an (c'est-à-dire un peu moins de 8 mois en tout !).

Les contrats extras sont des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Il s'agit de contrats ordinaires pour lesquels aucune exigence particulière ne doit être remplie, si ce n'est le quota annuel maximum.

On voit que ce mode d'engagement permet à l'employeur de n'engager à nouveau que le strict minimum de travailleurs et de compléter son équipe ponctuellement à des moments de rush.

3. Aussi appelé « extra » dans le secteur horeca.

5 Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures de travail qui dépassent les horaires habituels de travail à temps plein.

Elles sont, en principe, interdites. Il existe toutefois des dérogations ponctuelles en raison de motifs particuliers – tels que les cas de force majeure ou le surcroît extraordinaire de travail – ainsi que les heures supplémentaires volontaires.

Certaines dérogations aux limites normales de la durée du travail, pour des besoins ponctuels imprévisibles, soit quant à leur survenance soit quant à l'ampleur des prestations nécessaires, sont soumises à autorisation préalable (arrêté royal, délégation syndicale). D'autres ne sont soumises à aucune autorisation (cas de force majeure, comme des accidents ou des pannes imprévues des machines).

Les situations spécifiques dans lesquelles il est possible de faire prester des heures supplémentaires sont les suivantes :

- ♦ Pendant les travaux préparatoires et complémentaires
- ♦ Pendant les travaux de transport, de chargement et de déchargement
- ♦ Pendant les travaux sur des matières soumises à altération rapide
- ♦ Pendant les travaux dont le temps d'exécution ne peut être déterminé
- ♦ Pendant les travaux d'inventaire et de bilan
- ♦ Pendant un surcroît extraordinaire de travail
- ♦ Pendant des travaux justifiés par une nécessité imprévue
- ♦ Pour faire face à un accident survenu ou imminent
- ♦ Pour exécuter une réparation urgente aux machines ou au matériel (force majeure)

Depuis 2017, une loi sur le travail faisable et maniable – qui dit bien ce qu'elle veut dire dans sa dénomination – a introduit une autorisation de faire prester des heures supplémentaires volontaires sans qu'aucun motif particulier ne soit exigé.

Les heures supplémentaires volontaires permettent à l'employeur de faire prester au travailleur un quota de 120 heures supplémentaires par année civile (cette enveloppe pouvant être portée à 360 heures par une CCT sectorielle) et ce, sans pouvoir bénéficier de repos compensatoire. Elles sont juste payées, parfois avec sursalaire, parfois sans.

On voit à quel point cette interdiction de prester des heures supplémentaires est entaillée, ce qui peut contribuer à l'épuisement des travailleurs. On aurait pu espérer que le législateur prenne la tangente et constate que la quantité de travail nécessite simplement plus de travailleurs à engager – avec des horaires respectueux des limites de temps de travail, en partie garantes d'un bien-être au travail et d'une bonne santé.

6 Les flexi-jobs

Le flexi-job est une forme d'occupation particulière dans laquelle un employeur et un travailleur s'engagent dans des relations contractuelles irrégulières.

La pratique des flexi-jobs est réservée à certains secteurs d'activité et est exploitable à certaines conditions.

Il s'agit d'un contrat de travail salarié qui permet au travailleur, « déjà occupé » auprès d'un ou plusieurs autres employeurs, d'exercer une activité complémentaire à son emploi principal.

Il est dit – trop rapidement – que les travailleurs qui peuvent conclure des flexi-jobs doivent être occupés au minimum à un 4/5^{ème} d'un emploi salarié à temps plein.⁴ Cette exigence poursuivant l'objectif de s'assurer que l'activité flexi-job constitue bien une activité accessoire.

Toutefois, de manière plus précise, un travailleur qui veut exercer un flexi-job doit avoir été occupé dans un régime de travail d'au moins 4/5^{ème} chez un ou plusieurs employeurs durant le troisième trimestre précédant le trimestre (T-3) durant lequel le travailleur veut exercer un flexi-job.⁵

Ce travailleur pourrait donc, au moment du flexi-job, ne pas être engagé dans un contrat de travail d'au moins 4/5^{ème}.

Pour pouvoir travailler dans le cadre de flexi-jobs, il faut, par ailleurs, conclure préalablement un contrat-cadre. Ce contrat-cadre ne comporte aucun engagement à conclure un contrat flexi-job ultérieurement. Il ne constitue qu'un encadrement d'éventuels futurs contrats de travail.

Le système des flexi-jobs permet au travailleur de se surcharger sans protection aucune ni du point de vue de la réglementation sur le temps de travail ni du point de vue de la régularité des revenus et des horaires – rendant difficile la possibilité de se projeter dans l'avenir et de faire des plans.

Ce type de contrat augmente les capacités de flexibilité de l'employeur et menace clairement les emplois fixes. Les flexi-jobs sont également une brèche à l'interdiction de faire prester des heures qui dépassent les limites de temps de travail, qui avait été établie par le législateur comme protection du travailleur.

4. Il est également possible de conclure des flexi-jobs lorsque le travailleur est pensionné.

5. Pour ce qui est de la personne qui veut conclure un flexi-job lorsqu'il est retraité, il doit bénéficier du statut de pensionné à la fin du deuxième trimestre précédant le trimestre (T-2) durant lequel le travailleur veut exercer un flexi-job.

7 L'économie de plateforme

L'économie de plateforme est un modèle économique qui met en lien des clients avec des prestataires de services ou de mise à disposition de biens.

Une plateforme numérique est l'intermédiaire qui crée un marché en rassemblant les groupes et favorisant les échanges économiques. Cette nouvelle organisation du travail implique au moins trois acteurs : la plateforme, le bénéficiaire du service et celui qui le propose.

L'économie de plateforme se vante de créer de l'emploi par la mise en relation directe de particuliers et une flexibilisation accrue (grâce à la loi du marché qui dicte un rythme effréné et une concurrence accrue entre les fournisseurs de services).

Les principes de cette nouvelle mise au travail reposent sur les caractéristiques suivantes⁶ :

- ♦ le partage ou l'échange de biens (voiture, logement, parking, perceuse,...), de services (covoiturage, bricolage,...), ou de connaissances (cours d'informatique, communautés d'apprentissage,...),
- ♦ entre particuliers,
- ♦ avec échange monétaire (vente, location, prestation de service) ou sans échange monétaire (dons, troc, volontariat),
- ♦ par l'intermédiaire d'une plateforme numérique de mise en relation.

Ce mode de mise au travail suit un modèle qui s'apparente à une externalisation des services. On parle du modèle d'ubérisation, c'est-à-dire qu'il y a une offre de travail facilement accessible et flexible, sans engagement ni de la part de la plateforme ni de la part du travailleur.

Le lien de subordination est difficile à identifier alors même que le travailleur est lié à des horaires ainsi qu'à une manière de fournir le service, au risque de ne plus être appelé pour une prochaine prestation. On sait pourtant bien que les prestataires de services via ces plateformes sont des travailleurs précaires et en dépendent pour (sur-)vivre. En effet, ces travailleurs, prétendument libérés des liens de subordination, ont, en réalité, un pouvoir de négociation nul dans un contexte de sur-offre de travail.

Ces plateformes concurrencent l'économie formelle et le travail salarié qui la soutient, ce qui les déstabilise et rend la substitution de cette nouvelle économie assez facile. Pour les entreprises « ordinaires », la seule manière de résister à ce nouveau système de consommation est d'offrir le même genre de performance aux consommateurs et donc de flexibiliser à outrance leurs travailleurs.

Le choix pour un travailleur se trouve donc entre être un micro-autoentrepreneur hors des mécanismes collectifs de protection sociale ou un salarié, qui doivent accepter des conditions de travail hyper-flexibles.

C'est alors que les conditions du travail salarié se détricotent sous nos yeux impuissants.

6. « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », Fiche d'actualité 2017 - 4, CEPAG, Novembre 2017, lien URL : https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_nov_2017_-_ccb_4_ok.pdf, p.3.

La *franchisation* pour se sortir d'un corps de règles plus protectrices

La protection du droit du travail est donc déjà bien mise à mal avec toutes ces entailles légales.

Mais il y a un autre acteur que le législateur, qui s'occupe d'encadrer le travail salarié : les commissions paritaires.

Les (sous-)commissions paritaires sont des organes au sein desquels prend place la concertation sociale au niveau des différents secteurs d'activités. Elles sont composées de représentants de travailleurs (les syndicats) et de représentants d'employeurs (les fédérations d'employeurs).

Les (sous-)commissions paritaires ont pour objectif de réunir les entreprises exerçant des activités similaires afin d'organiser les conditions de travail particulières et adaptées à chacun des secteurs, en fonction de leurs besoins, de leurs caractéristiques, de leurs identités. On y discute et y négocie des conditions salariales, des avantages extra-légaux, le temps de travail, des congés, etc.

Ces accords réglementent les droits et devoirs des parties contractantes, à l'aide de conventions collectives de travail (CCT), au sein de l'entreprise elle-même ou dans une branche d'activité.

C'est donc un espace de négociation sociale dans lequel le banc des travailleurs peut avoir du poids face à l'employeur. Ce pouvoir de négociation sera plus ou moins important en fonction du nombre de travailleurs y appartenant. Les petites (sous-)commissions paritaires sont moins à même de revendiquer des droits et des protections que celles qui regroupent tout un corps de travailleurs associés et solidaires.

C'est pourquoi, il y a plus de droits acquis dans les grandes commissions paritaires que dans les petites ou les (sous-)commissions résiduelles, où la force syndicale est plus diffuse, voire absente.

On peut donc comprendre que les employeurs soient attirés par des (sous-)commissions paritaires moins actives dans la négociation sociale.

Quand des conditions de travail sont un peu trop contraignantes pour un employeur, c'est alléchant de trouver un moyen de changer de commission paritaire et de se tourner vers celle qui offre le plus de flexibilité et le moins de protections ou d'avantages possible.

Le modèle de la franchise permet de contourner les forces syndicales et, ainsi, les revendications de droits et de protections des travailleurs.

Mais c'est quoi une franchise ?⁷

La franchise est un accord par lequel une entreprise – le franchiseur – concède à une autre – le franchisé – le droit de commercialiser des produits et/ou des services, en échange d'une compensation financière. Ce contrat permet au franchisé d'exploiter la marque et la raison sociale du franchiseur.

La franchise se réalise par le transfert de l'activité, du siège d'activité et du personnel occupé du franchiseur au franchisé.

Ce transfert conventionnel d'entreprise est en général décidé par le franchiseur pour se pérenniser, en évitant les frais de fonctionnement et d'infrastructure et se recentrer sur la gestion de son enseigne et une activité de centrale d'achat ou de fournisseur.

Lors d'un franchisage, les conditions de travail existantes à la date du transfert sont maintenues obligatoirement. Cela concerne les rémunérations, les fonctions, le temps de travail, l'ancienneté (conventionnelle et/ou effective), etc.

Toutefois, les conditions collectives de travail (telles que l'existence d'une délégation syndicale, par exemple) ne sont pas transférées.

Pour ce qui est du personnel engagé après le transfert d'entreprise, ils seront soumis aux règles qui s'appliquent au franchisé en fonction de la commission paritaire à laquelle il est lié.

C'est ainsi qu'on peut, sans que cela soit considéré – en tout cas *a priori* – comme discriminatoire, avoir des travailleurs qui exercent la même fonction dans une entreprise, tout en ayant des conditions de travail et de rémunération différentes.

Ah ben justement...

La situation actuelle de Delhaize illustre à merveille cette tendance.

Pour rappel, la Direction de Delhaize a annoncé à ses travailleurs son intention de franchiser ses 128 magasins (oui, c'est le chiffre qu'on entend dans les médias, mais cela signifie, en réalité, qu'il s'agit de TOUS les magasins que Delhaize détient encore en propre).

Il n'y a pourtant aucune raison financière qui justifie cette décision. Delhaize reste rentable aujourd'hui : 87 milliards d'euros en 2022. La société qui regroupe Delhaize et d'autres enseignes (néerlandaises et américaines) a enregistré une croissance de plus de 15% de son chiffre d'affaires pour 2022.^{8 9}

7. Ch. BROUCKE, « Franchisage : quels sont les impacts pour les travailleurs concernés ? », *L'Indicateur social*, mai 2023, consulté le 29 juin 2023.

8. « Ahold Delhaize s'en sort bien mais continue de sabrer dans ses coûts », L. VAN DRIESSCHE, Site de l'Echo, Lien URL : <https://www.lecho.be/entreprises/grande-distribution/ahold-delhaize-s-en-sort-bien-mais-continue-de-sabrer-dans-ses-couts/10447489.html>, 15 février 2023.

9. En 2015, la société néerlandaise Ahold et la société belge Delhaize ont fusionné pour devenir *Ahold-Delhaize Group*. Ce holding montre rapidement son intention d'instaurer plus de flexibilité et de liberté dans les conditions de travail ainsi que plus de résistance aux niveaux des cotisations sociales et des investissements. < « Delhaize : retour sur l'histoire de la plus ancienne marque de supermarchés de Belgique », A. LECHIEN, Site RTBF, Lien URL : <https://www.rtbf.be/article/delhaize-retour-sur-lhistoire-de-la-plus-ancienne-marque-de-supermarches-de-belgique-11164599>, 11 mars 2023.

Les raisons sont toujours les mêmes, dans notre société où le capitalisme fait loi, voire est considéré comme naturel : il s'agit des désirs de croissance, de bénéfices et de dividendes toujours plus grands¹⁰. Pour réaliser ces objectifs, la formule est banale : plus de flexibilité dans les conditions de travail et moins de cotisations sociales à payer.

C'est dans ce contexte que Delhaize prend la décision de changer de commission paritaire. Et, pour ce faire, il suffit de vendre les magasins intégrés¹¹ à des indépendants, qui seront attachés à une autre commission paritaire, moins sécurisante pour les travailleurs.

Delhaize étant une chaîne de supermarchés, il dépend de la CP 202, *Commerce de détail alimentaire*. Cette commission paritaire regroupe les entreprises qui engagent plus de 20 travailleurs et qui ont au moins deux magasins.

Les magasins franchisés sont, quant à eux, souvent liés à la CP 202.01, *Moyennes entreprises d'alimentation*. Cette commission paritaire regroupe les entreprises qui engagent moins de 20 travailleurs et dont l'employeur n'est propriétaire que d'un seul magasin.

Concrètement cela signifie que les conditions de travail des salariés de Delhaize vont changer. Peut-être pas dans un premier temps, car les conditions de travail seront garanties pour les travailleurs aujourd'hui sous contrat. Mais sur le moyen terme, la protection de la CCT 32bis, qui organise le transfert conventionnel d'entreprise, va voir ses effets se résorber.

Cette convention collective de travail garantit le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur et offre une protection contre le licenciement.

Cela signifie que le repreneur (le franchisé) qui rachète un des magasins, est obligé de respecter le salaire, le temps de travail, les avantages, les congés, etc. des travailleurs engagés avant le transfert du magasin.

Mais, d'une part, les anciennes conditions de travail ne s'appliqueront pas aux futurs travailleurs qui seront embauchés après la franchisation. Ces nouveaux travailleurs seront soumis aux nouvelles conditions de travail, prévues par la CP 202.01.

Et, d'autre part, lorsqu'il y aura suffisamment de nouveaux travailleurs aux nouvelles conditions de travail, l'employeur pourra dénoncer la CCT 32bis, en pointant la discrimination que l'application de cette CCT crée au sein de son équipe. Il obtiendra, au final, l'harmonisation des conditions de travail sur la CP 202.01, à laquelle il appartient.

10. Mais quand on veut toujours plus, on risque de tout perdre. En effet, le marché des supermarchés est saturé. On trouve, aujourd'hui, un magasin à chaque rue, voire plusieurs magasins qui se font face. Tant que le législateur ne créera pas de balises pour limiter la concurrence – en n'autorisant pas plus de x magasins par m², par exemple – un grand nombre de magasins franchisés continueront à faire faillite. On parle tantôt d'un commerce sur six en danger, tantôt d'un franchisé sur trois au bord de la faillite. < « 576 magasins risquent la faillite », D. SOERENS, Site *Gondola*, Lien URL : <https://www.gondola.be/fr/news/576-magasins-risquent-la-faillite>, 20 mars 2023. < « Un franchisé sur trois au bord de la faillite : les dangers de ce modèle que Delhaize épouse à 100 % », V. SCHMIDT, site DHnet, Lien URL : <https://www.dhnet.be/actu/economie/2023/03/07/un-franchise-sur-trois-au-bord-de-la-faillite-les-dangers-de-ce-modele-que-delhaize-epouse-a-100-ASJVLO4M3FDRDIXH7WN4SXNUIE/>, 7 mars 2023.

11. Magasin intégré : forme de commerce en réseau dans laquelle les structures et points de vente appartiennent tous juridiquement à la même société mère.

Les conditions de travail dans les franchises sont clairement moins avantageuses que celles des magasins intégrés. En effet, il n’y a, en général, pas de délégation syndicale dans les petits magasins et le pouvoir de négociation dans la concertation sociale est, comme on l’a vu, fortement amoindri.

La flexibilité exigée des travailleurs est beaucoup moins cadenassée dans les franchises que dans les magasins intégrés.

Au niveau des salaires, il y a des différences qui vont parfois jusqu’à 8 % de plus dans les chaînes.

Nous vous proposons un tableau comparatif d’une partie des conditions de travail de la CP 202 avec celles de la CP 202.01.

	202 Commerce de détail alimentaire	202.01 Moyennes entreprises d’alimentation
Temps plein	35 heures par semaine	36,5 heures par semaine, en moyenne
Temps de travail à répartir sur	5 jours sur la semaine	6 jours sur la semaine
Paiement des heures tardives ou dominicales	après 18h + 40 % le samedi + 75 %	<ul style="list-style-type: none"> Après 19h + 25 % si entreprise de plus de 30 travailleurs, Supplément de salaire (25%) pour le travail effectué trois dimanches supplémentaires.
Congés supplémentaires	1 jour par 5 années d’ancienneté	-
Maxima journaliers	9 heures	-
Minima journaliers	3 heures Mais si au moins 5 ans d’ancienneté, 4 heures/jour	3 heures
Temps de travail à temps partiel	Réparti sur 4 jours (pour les régimes de moins de 25 heures)	Réparti sur 6 jours
Weekends libres	8 par année calendrier	-
Prime de licenciement	En cas de force majeure pour raison médicale	-
Salaire mensuel	Barèmes salariaux minimum sectoriels sur base de la superficie du point de vente, du nombre de travailleurs occupés, de la fonction et de l’expérience professionnelle du travailleur	Barèmes salariaux minimum sectoriels sur base de la fonction et de l’expérience professionnelle du travailleur
	De 1 914,44 € à 3 196,78 € bruts par mois ¹² (hors étudiant et gérant)	De 1 894,68 € à 3 399,74 € bruts par mois ¹³ (hors étudiant et gérant)

12. Montants au 1^{er} février 2023.

13. Montants au 1^{er} février 2023.

RMMMG sectoriel		2 022,98 € bruts ¹⁴	1 995,26 € bruts ¹⁵
Indexation		Prochaine indexation prévue au 1 ^{er} septembre 2023	Prochaine indexation prévue au 1 ^{er} février 2024
Primes		Plusieurs primes existent : - prime de fin d'année, conditionnée à une ancienneté de plus de 3 mois au 31 décembre de l'année concernée - prime de Noël - prime annuelle de 5 € par mois presté - prime annuelle de 308,10 € bruts (les montants sont organisés sur un temps plein.)	Il existe une prime de fin d'année, conditionnée à une ancienneté de plus de 6 mois au 31 décembre de l'année concernée et une prime annuelle de 188 € bruts (pour un temps plein)
Chèques-repas		Souvent prévus dans les CCE	-
Frais de déplacement	Train	80 % du prix de l'abonnement	75 % du prix de l'abonnement
	Vélo	0,24 €/km	0,24 €/km
	Voiture	75 % du prix de l'abonnement de train	-
Heures supplémentaires		Sursalaire à partir de la 36 ^e heure	Sursalaire à partir de la 39 ^e heure
Délégation syndicale		Création d'une délégation syndicale, par groupe, au sein de l'entreprise à la demande et s'il y a au moins 10 travailleurs occupés au sein du groupe concerné.	Organes régionaux paritaires de concertation.
Prime syndicale		oui	-

Pour éviter le système de la franchise, il est proposé, par les syndicats et d'autres acteurs du secteur du commerce de détail, de simplifier le système des commissions paritaires – qui sont au nombre de cinq pour ce secteur (CP 201, CP 202, CP 202.01, CP 311 et CP 312), à l'heure actuelle – et *soit* d'harmoniser les conditions de travail qui sont d'application dans ces commissions paritaires *soit* de les fusionner et d'en instaurer une unique.

Une avancée vers une unique commission paritaire, oui mais en contrepartie de quoi ?

14. Montants au 1^{er} février 2023.

15. Montants au 1^{er} février 2023.

L'idée est qu'il faudrait maintenir les conditions de travail de la commission paritaire 202. Mais nous savons que quand on entend « négociation », on entend « un donner contre un rendu »...

On se rappelle de la revendication d'une harmonisation des statuts d'ouvriers et d'employés, qui a donné lieu, entre autres, à des délais de préavis identiques. Les ouvriers ont pu bénéficier d'une plus grande protection en passant de préavis qui se comptaient en jours aux préavis qui se comptent en semaines. Mais les employés, qui bénéficiaient de préavis qui se comptaient en mois, se sont vus perdre en sécurité de travail.

Pourrons-nous sortir gagnants et indemnes de cette bataille de sauvegarde des droits sociaux acquis ?

Conclusion

Cette précarisation de l'emploi s'inscrit dans une tactique de réduction des coûts de la main-d'œuvre et de flexibilisation du travail.

On l'a vu, plusieurs méthodes sont mises en place, telles que le travail à temps partiel, les horaires flexibles, le travail intérimaire, le travail occasionnel, etc.

De plus en plus, le travailleur n'est sollicité que pour l'activité concrète et matérielle du travail 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. Il y a une sécurité sociale qui les récupère... Ils ne vont pas se plaindre en plus ?! Sécurité sociale qui est elle-même attaquée de tout côté quant à son coût et à sa légitimité...

Grâce à l'hyper-offre d'emploi et au chômage de masse, la revendication des droits des travailleurs est plus délicate voire chimérique.

Cette organisation flexible du travail isole les travailleurs et ne permet plus l'échange sur le contenu ou sur les conditions de travail. On perd donc en bien-être, en innovation, et en poids face aux employeurs pour obtenir un espace de travail sain et prospère.

Le recours de plus en plus usité au travail étudiant contribue également à un affaiblissement du collectif de travailleurs et déforce notre pouvoir de négociation. En effet, leur rémunération ne devant pas respecter les barèmes du secteur concerné et bénéficiant d'exonérations sociales et fiscales, les employeurs y recourent un maximum. Ils sont également généralement flexibles et peu vindicatifs, intimidés par le monde du travail encore très neuf pour eux.

Le législateur a choisi son clan : au lieu de constater la précarité croissante des étudiants et d'augmenter les aides pour qu'ils puissent se concentrer entièrement sur leurs études, il a augmenté le nombre maximal d'heures de travail étudiant. Il aurait pu se dire, qu'à l'époque où le nombre de travailleurs au chômage est décrié par tous, il aurait été pertinent de laisser les postes de travail disponibles aux travailleurs et assurer un environnement sain aux étudiants. Ce même législateur qui, pourtant, n'a de cesse de parler de la formation des travailleurs comme solution au chômage. Apparemment, c'est plus intéressant de maintenir les « actifs » au chômage en insinuant qu'ils n'ont pas d'emploi par leur faute et les diaboliser en les rendant responsables de la « crise ».

Il semble donc que le *modus operandi* libéral dicté par la doctrine capitaliste « Je fais ce que je veux pour me faire un maximum d'argent sur le travail des autres » est celui instauré, sans honte, dans le monde du travail, devenu *marché de l'emploi*.

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 par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

