



Note projet de loi Peeters « 45 heures »

Le projet de loi communiqué le 15 juillet par le ministre fédéral Kris Peeters concernant une importante réforme du droit belge constitue une remise en question de plusieurs droits sociaux fondamentaux. Ce projet a contribué à amener un large mouvement social à remettre en question le bien-fondé des propositions du gouvernement fédéral qui s'inscrit pleinement dans une optique austéritaire.

Principale organisation représentative des étudiant-e-s, la FEF se doit évidemment d'analyser et de réagir face à un projet de loi aussi ambitieux. La présente note a pour objectif de dresser un premier état des lieux concret des modifications proposées et de tirer ensuite les axes majeurs qui nécessiteraient une réaction plus spécifique de la part de la FEF qui participe déjà pleinement à la plateforme d'organisations de jeunesse.

L'état des lieux se base sur le projet de loi du 15 juillet et peut donc être susceptible de changer suite à d'éventuelles modifications apportées par le fédéral. Cependant la ligne générale qui en ressort semble actuellement claire et permet un positionnement sur son principe même au-delà des dispositions précises qui seraient amenées à changer légèrement.

I. Le projet de loi « Peeters »

Annualisation du calcul du temps de travail moyen

Actuellement, la moyenne des heures de travail prestées est calculée sur base trimestrielle et ne peut dépasser les 38 heures par semaine. Des exceptions sont prévues dans le cadre de la concertation sociale mais sont-elles mêmes encadrées, les périodes couvertes ne pouvant aller au-delà de douze mois.

Le projet de loi prévoit que cette moyenne de 38 heures sera portée d'office sur une période de 12 mois, avec une limite hebdomadaire de 45 heures sauf dans le cas où une CCT¹ est déposée avant le 21/12/2016².

La possibilité est même laissée à toute entreprise de profiter du « plus minus conto » qui permet un calcul sur base de six ans. Au départ prévu pour le seul cadre des industries automobiles, toute entreprise privée pourrait maintenant tenter d'en profiter, bien que les autres conditions subsistent.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires subissent de nombreuses modifications. Un paquet de 100 heures supplémentaires est disponible d'office, à organiser individuellement là où les heures supplémentaires devaient remplir certaines conditions par le passé (surcroit de travail,...). En cas d'accord sectoriel, ce nombre d'heures pourrait même être porté à 360h par an.

Actuellement un sursalaire³ est automatiquement dû en cas de dépassement d'une limite de 9h de travail par jour ou 40h par semaine. Il serait maintenant possible d'amener cette limite à 11h/jour et 50h/semaine pour autant que la moyenne annuelle reste en deçà de 38h/semaine et que la moyenne quadrimestrielle en deçà de 48h/semaine.

Repos compensatoire

Le nombre maximal d'heures supplémentaires avant de profiter d'un repos compensatoire obligatoire est porté à 143h de manière annuelle⁴ ce qui avant était la limite maximale après une concertation spécifique. De plus les heures supplémentaires excédentaires pourraient être stockées dans un « compte épargne carrière » afin d'être prises ultérieurement. Dans un contexte de marché de fort taux de chômage, le risque est bien évidemment que l'employé-e soit « fortement incité-e » à inscrire ces heures dans son compte épargne carrière ce qui le soumettra de facto à un rythme de travail bien plus intensif, notamment dans le cas d'emploi peu sécurisés.

¹ Convention Collective de Travail, nécessitant l'accord des organisations syndicales.

² Ce qui est déjà une amélioration par rapport aux fuites antérieures au projet de loi.

³ De minimum 50% en temps normal et minimum 100% le dimanche et les jours fériés.

⁴ Avec modification éventuelle au niveau sectoriel.

Flexibilisation des temps partiels

Les contrats à temps partiels, qui concernent une part non négligeable des salarié-e-s (27%) et principalement les femmes (44% d'entre elles étaient à temps partiel en 2015)⁵ seront encore plus flexibilisés. Les horaires hebdomadaires, qui actuellement doivent être détaillés avec les heures précises de travail, ne spécifieront plus que les plages horaires durant lesquelles le travail devra être effectué, les précisions devant être apportées au maximum cinq jours ouvrables à l'avance sauf dans le cadre d'une CCT qui peut ramener ce délai minimal à un jour ouvrable. Cela complique énormément l'organisation de la vie privée des personnes concernées et, dans le cas d'un cumul de deux contrats à temps partiels, une difficulté supplémentaire.

Travail de nuit

Le travail de nuit, qui est soumis à une valorisation salariale et des règles strictes (notamment l'interdiction pour les femmes enceintes 8 semaines avant date d'accouchement ou pour les employé-e-s de moins de 18 ans) commence actuellement à 20h et le projet de loi fixe cette limite de début à 22h. Concrètement cela signifiera, notamment, une possibilité pour des jeunes travailleuses-eurs de devoir bosser jusque 22h sans sursalaire.

Intérim à vie

La possibilité serait ouverte de travailler dans le cadre d'un contrat d'interim à durée indéterminée, ouvrant certains droits (une rémunération entre deux contrats⁶, une facilité de rompre ce « CDI-Interim » en cas d'embauche permanente *dans la société qui l'a employé...*) mais posant fortement question dans sa raison d'être même. En effet le risque est important d'assister à une généralisation de ce type de CDI-Interim au détriment de CDI classiques. Les contrats intérimaires étant déjà en grande partie réalisés par les jeunes travailleuses-eurs, ils et elles risquent d'être les premières-ers touché-e-s par cette mesure.

Autres dispositions

Le projet de loi prévoit également un encadrement du télétravail mais sans donner de garanties notamment sur le financement de coûts éventuels liés à ce télétravail (par exemple pour du matériel) et laissant l'employeuse-ur seul-e juge pour accepter ou non une demande de télétravail.

Une disposition est aussi mise en place afin de permettre le don de jours de congé à un-e collègue dont un enfant est malade ou victime d'un grave accident. Cela signifie un déplacement de la solidarité instituée via la sécurité sociale à une pression sociale qui s'exercera sur les collègues concerné-e-s.

⁵ http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/temps_partiel/pourcentage/

⁶ Mais sans précisions sur le montant.

II. Principaux impacts sur les jeunes et les étudiant·e·s

Catégorie de population traditionnellement fragilisée sur le marché de l'emploi, les jeunes subiraient de plein fouet les modifications proposées par le projet de loi. Ils seraient soumis à une flexibilité accrue, un temps de travail augmenté et des perspectives d'emploi stable et sécurisé amoindries.

De plus les étudiant·e·s contraint·e·s de recourir à un job étudiant pour financer le coût bien trop important d'une année d'étude et dont les conditions de travail sont déjà parfois largement en dessous des minimas légaux verront mécaniquement leur condition s'aggraver. La mise en concurrence déjà réelle entre salarié·e·s et jobistes sera renforcée au détriment des deux catégories de travailleuses·eurs.

Il est donc important que la FEF porte une voix claire dans le milieu étudiant afin d'expliquer aux personnes concernées l'impact concret que cela pourra avoir en tant que futur·e travailleuse·eur et/ou actuel·le jobiste.

Dans ce cadre d'informations, il convient de présenter un message clair et pouvant être facilement expliqué ce qui est compliqué par le côté fort technique de certaines mesures. Trois axes majeurs peuvent toutefois être mis en avant dans l'explication donnée aux étudiant·e·s :

- Difficulté accrue pour les étudiant·e·s à concilier un job avec leurs études, alors que les catégories socio-économiques les plus pauvres sont déjà largement sous-représentées dans l'enseignement supérieur et que les jobs étudiants constituent malheureusement la seule solution qu'ils ont. Tout en rappelant que la FEF considère que le seul job d'un étudiant devrait être d'étudier et que le mouvement en vue d'arriver à la gratuité des études n'est pas abandonné.
- Augmentation générale du temps de travail réel ce qui bloquera la création de nouveaux emplois et accroîtra un chômage des jeunes déjà important.
- Perspective d'un interim à vie ou de cumuler les contrats à temps partiels peu réjouissante et ne permettant pas un épanouissement personnel.

III. Position de la FEF

Les propositions mise en avant par le ministre Kris Peeters s'inscrivent dans une perspective de flexibilisation du monde du travail et d'austérité économique. Conscient de son rôle de défense des étudiant·e·s en tant que citoyen·ne·s responsables, actives·fs, critiques et solidaires, la FEF ne peut rester sans réaction face aux risques amenés par le plan Peeters.

En conséquent, la FEF confirme son engagement dans la plateforme d'organisation pour le retrait du projet de loi et s'attachera particulièrement à informer les étudiant·e·s de la menace que représente ce projet pour tou·te·s.