

La réforme du droit du travail – loi du 5 mars 2017 ou comment un éléphant accouche d'une puce...

La réforme du droit du travail a été adoptée via la loi du 5 mars 2017.

Si l'objectif de cette loi était de concilier la vie privée et professionnelle, on peut d'ores et déjà dire que c'est un échec.

Les vraies questions étaient : « *Comment améliorer les conditions de travail durant une carrière afin de permettre au travailleur de travailler plus longtemps et de relever l'âge de la retraite et comment permettre à une entreprise d'assurer une flexibilité ?* »

On pouvait s'attendre à une réforme du droit du travail qui soit une véritable modernisation de celui-ci.

Toutefois, rien que l'intitulé de la loi : « *Le travail faisable et maniable* » vous fait douter du caractère moderne de la réforme.

Il est clair que la terminologie « travail faisable et maniable » n'est pas des plus élégante. Il s'agit d'une traduction littérale du néerlandais.

Qu'entend-on par un travail faisable ? C'est un travail qui est fait.

Quant au travail maniable, cela ne veut strictement rien dire...

On peut, effectivement, parler d'une flexibilité au niveau du travail mais cela se limite à ça.

Autre élément qui n'apparaît pas dans cette réforme, c'est la démarche qualitative du travail.

Ce point-là a été complètement oublié par le législateur.

Le texte de la loi fait accroître la flexibilité du temps de travail mais il n'y a aucune réflexion générale sur la manière dont ce travail va être ressenti par les travailleurs.

Ce qui nous donne l'impression que l'éléphant n'a, non pas, accouché d'une souris mais bien d'une petite puce.

La loi n'a absolument rien d'ambitieux.

Ce ne sont pas les dispositions sur le télétravail occasionnel ou le don de congé qui viendront contredire ce constat.

Quelles sont les nouveautés de cette loi ?

La loi aborde l'annualisation du temps de travail, l'investissement dans la formation, le télétravail occasionnel, les horaires flottants, le compte épargne-carrière, le don de congé, la simplification du travail à temps partiel, les 100 heures supplémentaires volontaires, l'extension de la limite interne en cas de prestations d'heures supplémentaire, le travail intérimaire à durée indéterminée, de même que le groupement d'employeurs et le travail de nuit dans le secteur de l'e-commerce.

La réforme du droit du travail – loi du 5 mars 2017 ou comment un éléphant accouche d'une puce...

Ces différents points feront l'objet d'une newsletter séparée.

Avec cette réforme, nous restons, dans un droit du travail rigide, sans légèreté aucune, une loi qui n'est pas en adéquation avec la réalité du travail d'aujourd'hui.

Quelques réflexions concernant les différentes modifications :

- Concernant le télétravail occasionnel, la loi prévoit que l'on peut s'arranger comme on veut. Aucune obligation, aucun droit.

On peut se demander, dès lors, quelle est l'utilité de modifier la loi s'il n'y a rien de prévu.

- Concernant le don de congé conventionnel, on peut se poser la question de l'utilité de ce système.

Ce système fait double emploi avec un dispositif déjà existant qui est le congé pour soins palliatifs. En outre ce don de congé ne résout rien.

De plus, il fait reposer sur les travailleurs des problèmes sociétaux. Est-ce vraiment une bonne idée ?

- Concernant l'investissement dans la formation, les entreprises de moins de 10 travailleurs sont exemptées de cet investissement.
- Un point important concerne l'annualisation du temps de travail mais ce point existait déjà précédemment puisqu'il existait le régime d'horaire flexible qui était connu sous le nom de « la petite flexibilité ». Pas de grandes nouveautés ou modifications...
- Concernant les heures supplémentaires volontaires, il y a une avancée en matière de flexibilité qui est repris dans le nouvel article 25 bis de la loi du 5 mars 2017.

Un travailleur pourrait prêter jusqu'à 259 heures sans repos compensatoire. Toutefois, la loi belge a complètement omis la directive de 2003/88/CE qui prévoit une durée hebdomadaire de 48 heures semaine à respecter en moyenne sur une période de référence maximale de 4 mois...

Dès lors, un employeur qui respecterait la législation belge pourrait se trouver en contradiction avec la directive européenne et être condamné pénalement au niveau européen. N'est-ce pas magnifique ?

- Certains vont dire que la loi est intéressante puisqu'elle détermine un cadre juridique pour les horaires flottants. Il faut savoir que les horaires flottants existaient déjà précédemment et qu'il y avait une tolérance administrative. Avec la loi Peeters, l'article 20 ter de la loi du 16 mars 1971 ne fait que confirmer une pratique existante.

La réforme du droit du travail – loi du 5 mars 2017 ou comment un éléphant accouche d'une puce...

- La loi parle aussi du compte-épargne carrière qui permet au travailleur d'épargner du temps pour prendre des congés plus tard ; Il s'agit d'un régime volontaire remplaçant le crédit-temps. Qu'en est-il du paiement, de la maîtrise de l'utilisation de ce temps épargne ? Aucun cadre juridique ne protège ni ne détermine le compte-épargne carrière. Que se passera-t'il lors de la clôture du compte ? Beaucoup de questions sans réponse...
- La véritable avancée est la simplification du travail à temps partiel mais cette simplification ne concerne que le formalisme.
De nouveau, sans tenir compte du cadre européen. Le formalisme concerne le contrat et dispense l'employeur de mettre tous les horaires variables repris dans le règlement de travail.

Si, on peut considérer qu'il y a un allègement des charges administratives pour les employeurs, rien n'a été prévu pour améliorer le droit des travailleurs à temps partiel ni pour renforcer la lutte contre la fraude sociale.

- Concernant les mesures transitoires pour le groupement d'intérêt économique, la loi du 25 avril 2014 est venue renforcée et offrir plus de sécurité pour le travailleur puisque le groupement d'intérêt économique peut prendre la forme d'une ASBL. Cette modification n'est pas encore aboutie.
- Un autre point intéressant concerne le travail intérimaire à durée indéterminée. C'est assez contradictoire puisque qui dit « intérimaire » dit « à durée limitée » or la loi prévoit du travail intérimaire à durée indéterminée.

Mais rassurons-nous, cette mesure n'est pas encore d'actualité aujourd'hui.

En effet, aucune convention sectorielle n'a été conclue. Ce sera peut-être le cas dans quelques mois.

En résumé,

La loi du 5 mars 2017 n'a absolument rien de moderne, ni dans son titre, ni dans son contenu. Si elle avait une vocation ambitieuse, les résultats sont décevants.

En outre, notre législateur n'a absolument pas le réflexe européen. Ce qui implique que des employeurs de bonne foi appliquant les règles prévues par la législation belge pourraient être condamnés pénalement si un travailleur demandait l'application des directives européennes.

Concernant le don de congé, si, philosophiquement c'est intéressant, est-ce vraiment au travailleur de le prendre en charge ? Le législateur aurait dû plus développer les congés thématiques et mettre en place d'autres mesures.

La réforme du droit du travail – loi du 5 mars 2017 ou comment un éléphant accouche d'une puce...

Concernant les mesures par rapport au temps partiel, il y a une absence de réflexion évidente sur la conciliation de la vie privée et professionnelle.

Chaque point abordé par la nouvelle loi concernant le travail faisable et maniable fera l'objet d'une newsletter séparée afin de vous éviter une indigestion...