

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le droit au travail

Lambert, Charlotte; de Fauconval, Marie; Antoine, Manon

Published in:
Pauvreté en Belgique

Publication date:
2017

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Lambert, C, de Fauconval, M & Antoine, M 2017, Le droit au travail: Section 2 : le travail faisable et maniable : impact sur la précarité de l'emploi et de la personne. dans W Lahaye, I Pannecoucke, J Vranken & R Van Rossem (eds), *Pauvreté en Belgique: Annuaire 2017*. Skribis, pp. 64-78.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

mesure, dans la formation, dans les soins de santé, dans la mobilité, dans le soutien aux familles et dans des emplois de qualité durables.

Section 2: le travail faisable et maniable : impact sur la précarité de l'emploi et de la personne

Charlotte Lambert, Marie de Fauconval et Manon Antoine

1. Flexicurité, « travail faisable et maniable » et précarité de l'emploi

Si l'on en croit Helardot, l'adjectif « précaire » désigne le caractère de quelque chose « dont on ne peut garantir la durée, la solidité, la stabilité ; qui, à chaque instant, peut être remis en cause » (Trésor de la Langue Française informatisé, 2017). Sont ici immédiatement connotees l'incertitude, la fragilité, la réversibilité des situations de précarité. C'est là l'acception la plus répandue du terme, qui met en jeu centralement la dimension du temps : instabilité du présent, imprévisibilité de l'avenir (Helardot, 2005).

La « flexicurité » est une stratégie visant à intégrer à la fois la flexibilité de la main-d'œuvre pour les employeurs et la sécurité de l'emploi pour les travailleurs (European Commission, 2017). La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est une illustration de ces principes, chers à l'Union européenne. Cette loi a pour but de rendre le travail plus flexible (d'où l'appellation de « travail maniable ») pour l'employeur et de permettre aux travailleurs d'avoir davantage d'autonomie dans l'organisation de leur travail (d'où la dénomination de « travail faisable ») (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017a)⁹. Ce souhait du gouvernement fait suite au constat selon lequel, d'après l'accord de gouvernement fédéral, le « droit du travail actuel n'est plus [...] en mesure de fournir une réponse aux questions économiques et sociales actuelles »¹⁰.

Le recours à la « flexicurité » dans les contrats de travail ainsi qu'aux formes de contrats « temporaires » initialement prévues pour adapter rapidement et ponctuellement l'offre de travail à une demande de main-d'œuvre supplémentaire peut engendrer, pour bon nombre de travailleurs, une forme de « précarité » (Conseil Supérieur de l'Emploi, 2015).

La précarité du travail peut provenir aussi bien des conditions d'emploi que des conditions de travail. À titre d'exemple, le travail instable, tem-

poraire ou occasionnel, qui s'exerce dans des formes contractuelles inhabituelles ou encore des conditions salariales faibles ou instables constituent des conditions d'emploi précarisantes tandis que des conditions de travail défavorables peuvent être, par exemple, une faible autonomie, l'absence de formation ou de perspectives d'évolution (Valenduc, 2013).

De nombreuses études démontrent que le travail qui se déroule dans de mauvaises conditions (conflits, pénibilité du travail, bruit, violence, etc.) a une influence directe sur la santé physique et/ou psychique des travailleurs. Le fait d'être dans une situation d'emploi instable et celui d'éprouver des difficultés à se projeter à plus ou moins long terme sur le marché du travail suffisent également à engendrer une situation de précarité pouvant avoir un impact sur la situation personnelle et familiale du travailleur ainsi que sur sa santé physique et psychique (Lerouge, 2009).

La précarité recouvre donc l'ensemble des situations dans lesquelles une personne, en raison de facteurs multiples, se trouve dans une situation de fragilité. La précarité peut prendre plusieurs visages : elle peut être financière, psychosociale, affective ou matérielle. La pauvreté est entendue ici comme la pauvreté financière au sens de la définition OCDE. Elle concerne les personnes dont les revenus sont inférieurs à la moitié du revenu médian de la population totale (OCDE, 2017).

Dans le cadre de la présente contribution, nous traitons principalement de la précarisation du travailleur en partant du postulat qu'une situation de précarité dans l'emploi peut conduire, dans certaines conditions, à une situation de pauvreté.

2. Flexibilisation du travail

2.1 Flexibilisation du travail par le temps de travail

D'après l'exposé des motifs, la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (M.B. du 5.3.2017) contient « un socle composé de quatre mesures applicables à l'ensemble des entreprises et des travailleurs : l'annualisation du temps de travail, le régime complémentaire d'heures supplémentaires volontaires, la formation des travailleurs et le télétravail occasionnel »¹¹. Par ailleurs, le législateur a défini un cadre comportant diverses mesures qui peuvent être adoptées par chaque secteur d'activité afin de disposer de « règles sur mesure »¹², adaptées aux

réalités sectorielles. D'autres mesures prévues dans la loi doivent être activées par convention collective de travail (CCT) au niveau du secteur. Nous pensons par exemple à l'élargissement du système du *plus-minus-conto*, applicable aux secteurs caractérisés par une forte concurrence internationale et dans lequel les entreprises peuvent faire prester maximum dix heures par jour et maximum quarante-huit heures par semaine. De plus, la période de référence peut être augmentée jusqu'à six ans (M.B. du 28.12.2006).

Étant donné le caractère relativement succinct de notre contribution, nous nous limitons, dans ce premier point, à analyser deux nouvelles dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail : d'une part, la prestation volontaire d'heures supplémentaires, d'autre part, l'annualisation du temps de travail dans le régime de la petite flexibilité.

2.1.1 Durée de travail

La législation en matière de temps de travail est relativement complexe dans la mesure où, à côté des règles de base, de nombreuses exceptions existent (M.B. du 30.3.1971 ; SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2017b). Nous ne les abordons pas ici.

En principe, la durée quotidienne du travail ne peut excéder huit heures par jour tandis que la durée hebdomadaire moyenne est de trente-huit heures maximum. Au sein de certaines entreprises, la durée hebdomadaire de travail est toutefois fixée à trente-neuf ou quarante heures. Dans ce cas, six ou douze jours de repos par an appelés « jours de récupération du temps de travail » sont accordés afin qu'une durée hebdomadaire moyenne de trente-huit heures soit prestée sur l'année (M.B. du 15.9.2001).

2.1.2 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires correspondent à l'ensemble des heures qui sont prestées en dehors de la durée journalière ou hebdomadaire de travail applicable aux travailleurs concernés (M.B. du 16.3.1971 ; Michaux, 2010). Précisons qu'en principe, une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à plusieurs sursalaires et repos compensatoires. Une heure supplémentaire n'est donc payée qu'à hauteur d'une heure prestée et ne donne lieu qu'à une heure de repos compensatoire. Celles-ci ne peuvent être prestées que dans les cas strictement définis par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et uniquement à la demande ou avec l'autorisation de l'employeur (Verbrugge, 2016). Lorsque le travailleur

preste des heures supplémentaires, il est, en principe, en droit de recevoir un sursalaire et de récupérer les heures prestées en surplus sous forme de repos compensatoire.

Le sursalaire est équivalent à 50% de la rémunération ordinaire, sauf pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié (M.B. du 30.3.1971 ; Michaux, 2010). Dans ce cas, le sursalaire est égal à 100%. En vertu d'une convention collective de travail, il peut être convenu par les partenaires sociaux que le sursalaire est remplacé par une demi-heure (en cas de sursalaire équivalent à 50%) ou par une heure (en cas de sursalaire équivalent à 100%) de repos compensatoire par heure supplémentaire.

Les repos compensatoires, quant à eux, doivent en principe être octroyés durant le trimestre¹³ au cours duquel les heures supplémentaires sont effectuées, à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant huit heures de travail (M.B. du 30.3.1971). En outre, ils doivent coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire.

Afin de protéger la santé des travailleurs, le nombre d'heures supplémentaires prestées est limité par trimestre¹⁴. Dès que cette limite trimestrielle (appelée « limite interne ») est atteinte, le travailleur doit normalement bénéficier de jours de repos compensatoires avant de pouvoir à nouveau prester des heures supplémentaires (Gols, 2013).

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, cette limite interne vient d'être augmentée à 143 heures supplémentaires¹⁵. Jusqu'alors, elle était de 78 ou de 91 heures. Il s'agit donc d'une augmentation de 65 ou de 52 heures selon le cas. Le législateur a également prévu la possibilité de rehausser la limite interne au-delà des 143 heures légales par voie de convention collective de travail (M.B. du 30.3.1971).

Enfin, une autre nouveauté introduite par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable porte sur la notion d'heures supplémentaires « volontaires » (M.B. du 30.3.1971). Le travailleur peut « se porter volontaire »¹⁶ par écrit pour prester 100 heures supplémentaires par année civile. Cet accord écrit a durée de validité de six mois. Il peut être renouvelé. Cette démarche permet de « garantir que le travailleur est toujours prêt à effectuer ces prestations supplémentaires ».

Sur base de cet écrit, l'employeur peut décider de faire prester ces heures supplémentaires, sans devoir justifier un surcroît extraordinaire de tra-

vail ou un cas de force majeure, contrairement au système classique d'heures supplémentaires (Morais, 2017). Cela permet au travailleur de « compléter sa rémunération »¹⁷. En effet, les heures supplémentaires prestées dans ce cadre font l'objet du paiement d'un sursalaire et ne doivent pas être récupérées. Certains secteurs pourront augmenter cette limite de 100 heures jusqu'à 360 heures par an (M.B. du 15.3.2017 ; M.B. du 30.3.1971).

À l'exception des 25 premières heures supplémentaires prestées, les heures supplémentaires volontaires prestées durant la période de référence sont comptabilisées afin de vérifier si la limite interne de 143 heures est atteinte. Ce quota de 25 heures peut être porté à 60 heures par voie de CCT (M.B. du 15.3. 2017 ; M.B. du 30.3.1971).

2.1.3 Petite flexibilité

En dehors du recours - qui doit rester exceptionnel - aux heures supplémentaires dans les cas définis par la loi, le législateur a introduit, depuis plusieurs années, divers mécanismes de flexibilité des horaires de travail.

Ainsi, il est prévu à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail que l'employeur peut introduire au sein de son entreprise un mécanisme dit de « petite flexibilité » qui consiste à faire varier les horaires selon la demande ou les rythmes de l'activité de l'entreprise pour autant que la moyenne de 38 heures par semaine soit respectée durant une période de référence déterminée (M.B. du 30.3.1971). Les horaires flexibles doivent comporter maximum deux heures en plus ou en moins par jour que la durée journalière normale (avec un plafond de neuf heures journalières) et maximum cinq heures en plus ou en moins par semaine que la durée hebdomadaire normale (avec un maximum de 45 heures) (M.B. du 30.3.1971 ; M.B. du 15.3.2017). Dans le cadre de la loi concernant le travail faisable et maniable, le législateur a fixé ladite période de référence à un an.

Dans le cadre de ce régime de « petite flexibilité », le législateur n'a donc pas prévu que le travailleur puisse bénéficier de repos compensatoires et de sursalaire¹⁸. À l'issue de ladite période de référence d'un an, la durée hebdomadaire moyenne de travail doit équivaloir à 38 heures, et ce grâce à l'équilibre entre les augmentations de la durée de travail et les diminutions de la durée de travail, selon les pics et les creux de l'activité (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017c).

Pour terminer, précisons que lorsque l'employeur entend recourir à un des horaires flexibles qui doivent être prévus au règlement de travail, il est tenu de porter l'horaire flexible à la connaissance des travailleurs concernés par le changement d'horaire. Cette communication doit être faite au moins sept jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire, par un avis daté, signé et affiché dans l'entreprise. Cet avis fixe la date de l'entrée en vigueur de l'horaire indiqué ainsi que la période pendant laquelle il s'applique. Il doit rester affiché aussi longtemps que l'horaire flexible est applicable (M.B. du 5.5.1965).

2.2 Flexibilisation du travail par la durée du contrat de travail : le contrat d'intérim à durée indéterminée

2.2.1 Contexte

Conçu initialement comme un « service de dépannage »¹⁹, le régime du travail intérimaire s'est développé dans notre société il y a plusieurs dizaines d'années. La mise en place d'un cadre législatif sur le travail intérimaire fut amorcée de façon casuistique à travers la jurisprudence²⁰. À défaut de consensus des partenaires sociaux quant à la mise en place d'une telle réglementation par CCT, le législateur adopta une loi du 28 juin 1976 portant réglementation « provisoire » du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs (M.B. du 14.7.1976). La loi du 28 juin 1976 avait pour objectif d'accorder aux travailleurs intérimaires un statut juridique leur conférant une protection équivalente à celle des travailleurs permanents, sans toutefois les privilégier, ni les substituer à ces derniers. Cette loi de 1976 avait un caractère temporaire : elle fut mise en place pour une période limitée de quatre ans afin de laisser aux partenaires sociaux le soin de trouver un compromis définitif à l'échéance de celle-ci. C'est afin d'éviter de se retrouver face à un vide législatif (Lebrun, 2012) que les partenaires sociaux ont dû, en 1980, conclure plusieurs conventions collectives²¹ au sein du Conseil National du Travail. Il fallut attendre l'année 1987 pour que le législateur, en accord avec les partenaires sociaux cette fois, remplace la loi temporaire du 28 juin 1976 par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (M.B. du 20.8.1987).

Selon l'article 7 de la loi du 24 juillet 1987, le contrat de travail intérimaire est celui par lequel un travailleur intérimaire s'engage vis-à-vis d'une agence de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un ou plusieurs utilisateurs un travail temporaire, à durée déter-

minée (M.B. du 20.8.1987). Il s'agit donc d'une relation tripartite qui lie l'entreprise de travail intérimaire au travailleur intérimaire d'une part, à l'utilisateur d'autre part.

Le contrat de travail par lequel le travailleur intérimaire est mis à disposition d'un ou de plusieurs utilisateur(s) est conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur. En d'autres termes, ladite entreprise d'intérim est juridiquement l'employeur du travailleur intérimaire (M.B. du 20.8.1987). Le contrat de travail conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur est donc un contrat individuel, à durée déterminée, spécifique à chaque mission temporaire du travailleur.

Pour l'entreprise utilisatrice, l'appel à une main-d'œuvre extérieure est un moyen de répondre à des besoins ponctuels. Le recours au travail intérimaire est en fait un outil de flexibilité en apport extérieur (Lebrun, 2012).

2.2.2 Évolution

La lecture combinée des articles 1 et 21 de la loi du 24 juillet 1987 détermine les situations dans lesquelles le travail intérimaire peut être utilisé. Le travail temporaire, et donc le travail intérimaire, a en effet pour objectifs de :

- ♦ remplacer temporairement un travailleur permanent dont l'exécution du contrat est réduite, suspendue ou a pris fin ;
- ♦ répondre à un surcroît temporaire de travail par rapport à l'activité normale de l'entreprise²² ;
- ♦ assurer l'exécution d'un travail exceptionnel²³.

Initialement, c'est donc le caractère exceptionnel et temporaire du travail intérimaire qui constitue le fil rouge de la législation en la matière. Cette double caractéristique a toutefois vu son importance diminuer au fur et à mesure des réformes du droit du travail en la matière.

Selon l'exposé des motifs de 2013, « le secteur de l'intérim a vu, au cours des années, sa nature évoluer de celle d'un pur service de dépannage, conçu pour rencontrer les besoins des utilisateurs en termes de flexibilité temporaire ("pics de production et de maladie") à celle d'un acteur complet sur le marché du travail » (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017d)²⁴. Soumise à plusieurs changements législatifs au fil du temps, la loi de 1987 a encore été modifiée par l'adoption de la loi du 26 juin 2013 (M.B. du 1.9.2013). Cette loi de 2013 introduit une nouvelle

forme d'intérim, l'intérim d'insertion qui a « pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition » (M.B. du 31.12.2013).

Cette nouvelle affectation du travail intérimaire entérine une pratique déjà bien ancrée sur le marché du travail, mais est également la conséquence directe de la suppression de la clause d'essai dans les contrats de travail à durée indéterminée par la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique entre les ouvriers et employés (M.B. du 31.12.2013). L'utilisateur qui fait appel à un travailleur intérimaire en vue de son engagement permanent teste donc un potentiel collaborateur futur ; d'une certaine manière, il « l'essaie » avant de lui proposer un poste permanent (M.B. du 10.2.2014). Le glissement d'un travail intérimaire à titre exceptionnel vers un travail intérimaire plus fréquent et plus large (en lieu et place de la période d'essai) est clairement affirmé par la loi de 2013 : le travailleur est employé à titre intérimaire pour une durée déterminée au terme de laquelle il est soit engagé au sein de l'entreprise, soit amené à renouveler l'expérience auprès d'un autre utilisateur (M.B. du 20.8.1987).

Le législateur belge, aspirant à plus de flexibilité²⁵ telle que prônée au niveau européen, a tout récemment adopté - nous l'avons dit - la loi sur le travail faisable et maniable (M.B. du 15.3.2017). Cette loi introduit notamment une nouvelle forme de travail intérimaire : le travail d'intérim à durée indéterminée. Contre l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail²⁶, l'agence d'intérim est désormais²⁷ autorisée à conclure avec le travailleur intérimaire un contrat à durée indéterminée qui couvrira l'exécution de plusieurs missions temporaires consécutives d'intérim²⁸. Chaque mission intérimaire fera l'objet d'un contrat spécifique entre l'agence d'intérim et l'utilisateur. « Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit mentionner les conditions générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail de l'intérimaire, ainsi que comporter une description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle » (M.B. du 15.3.2017). Les nouvelles dispositions prises par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable entreront en vigueur lorsque des conventions collectives de travail seront conclues au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire et auront été rendues obligatoires par arrêté royal.

Entre deux missions intérimaires, le travailleur a droit à un salaire versé par l'agence de travail intérimaire pour chaque heure d'une journée ou jour de la semaine durant laquelle/lequel il n'a pas presté d'activité. Le montant de cette indemnité doit encore être fixé par CCT établie par la Commission paritaire du travailleur intérimaire²⁹. Cette indemnisation en période d'inactivité représente une dépense supplémentaire pour les agences d'intérim. Nous ne savons pas, à l'heure actuelle, comment les agences entendent financer ce surcoût, mais il y a fort à parier que cette dépense sera répercutée sur les frais de prestation de service portés à charge des entreprises utilisatrices.

En conclusion, force est de constater que d'un travail intérimaire qui se concevait à titre exceptionnel et temporaire, nous sommes maintenant passés à un travail intérimaire fréquent et de plus longue durée, voire même à durée indéterminée dans certains cas.

3. Quel effet précarisant pour la flexibilisation du travail ?

Nous allons maintenant tenter d'analyser l'éventuel effet précarisant qui pourrait découler de l'application des deux mesures étudiées au chapitre précédent. Précisons d'emblée que comme la loi concernant le travail faisable et maniable vient d'être adoptée, nous ne disposons pas encore du recul nécessaire pour analyser les impacts précis et pratiques des mesures décrites ci-dessus. Par conséquent, nous tentons uniquement d'identifier les risques potentiels contenus dans celles-ci.

Vu le caractère récent de la loi sur le travail faisable et maniable, certaines questions concernant la mise en œuvre effective de cette loi restent ouvertes. Comment les entreprises d'intérim vont-elles gérer les périodes d'inactivité (d'intermission) du travailleur intérimaire ? Quel sera le revenu perçu par le travailleur intérimaire pendant ces périodes ? Bien que le législateur stipule que « pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur », nous n'avons, à l'heure actuelle, aucune information quant aux montants de ce salaire horaire (M.B. du 15.3.2017). Les entreprises de travail intérimaire vont certainement être tentées de se limiter à payer le salaire interprofessionnel, mais un tel salaire horaire ne risque-t-il pas de créer une instabilité de revenu dans le chef du travailleur intérimaire et par là

de renforcer le sentiment de précarité, voire celui d'être à la frontière entre emploi et chômage ?

En outre, nous nous interrogeons sur la faculté et la liberté du travailleur intérimaire de refuser des missions qui ne correspondent pas à ses compétences. Qu'en sera-t-il alors du respect du droit au travail et du libre choix d'une activité professionnelle, droit fondamental protégé par l'article 23 de notre Constitution (M.B. du 17.2.1994) ?

D'un point de vue pratique, il convient de constater que les dispositions légales étudiées risquent de rendre plus incertains les horaires de travail et compliquer encore davantage l'organisation et l'articulation de la vie professionnelle et familiale. En effet, l'employeur a la possibilité de faire varier les horaires de travail par un mécanisme de « petite flexibilité ». Dans ce cadre, les travailleurs ne sont avertis de leurs horaires de travail, en principe, que sept jours à l'avance, ce qui risque de mettre en péril le droit au respect de la vie privée et familiale (Dockes, 2008 : 23).

Le législateur, en créant, par la loi du 5 mars 2017, notamment une nouvelle forme de travail intérimaire (le travail intérimaire à durée indéterminée), augmente la mobilité attendue du travailleur et met à l'épreuve sa capacité d'adaptation entre les différentes missions successives et discontinues. Cette ambivalence peut créer chez le travailleur une situation de stress ayant notamment des conséquences sur sa santé et son bien-être (M.B. du 28.12.2010).

La grande flexibilité du travailleur, instaurée par la loi du 5 mars 2017, rend difficile, voire impossible, l'adéquation entre vie professionnelle et familiale, *a fortiori* si le travailleur est isolé. Ce risque est d'autant plus important que les services accessibles au travailleur (garde d'enfant, magasins) ne connaissent pas (forcément) de modifications corrélatives à celles appliquées à son propre horaire de travail. Cette considération s'applique également à la prestation non prévue - ce qui est généralement le cas - d'heures supplémentaires. Bien que les compétences soient morcelées dans notre structure fédérale, nous déplorons une approche aussi parcellaire des situations.

Le législateur a prévu que le travailleur est tenu de donner son accord écrit pour la prestation de 100 heures supplémentaires par année civile. Cela étant, nous pouvons nous interroger sur le traitement par l'employeur du refus du travailleur de signer un tel document et partant, de prêter ces 100 heures supplémentaires dites « volontaires ». Le recours à la convention individuelle afin de régler ces aspects ne prend pas en considération que la force de négociation de l'employeur et celle

du travailleur ne peuvent être considérées comme systématiquement équivalentes.

Nous nous interrogeons également sur l'impact de ces nouvelles mesures sur les travailleurs qui pourraient se percevoir comme des variables d'ajustement pour l'employeur. En effet, « la flexibilité du temps de travail renvoie à l'utilisation productive la plus efficace possible de la main-d'œuvre par rapport au coût salarial. Aménagement du temps de travail, horaires flexibles et travail partagé sont autant de formes flexibles qui, si elles répondent parfois à des besoins exprimés par les travailleurs, permettent aux entreprises de réduire les coûts salariaux associés à une production donnée » (Tremblay, 1994). En d'autres termes, nous nous demandons si la large gamme de possibilités permettant à l'employeur de pouvoir adapter la main-d'œuvre dont il dispose aux besoins de l'entreprise ne risque pas de mettre à mal l'engagement de travailleurs dans des contrats de travail plus pérennes, fussent-ils à temps partiel. Au regard de l'évolution croissante du champ d'application du contrat de travail d'intérim et de la normalisation de son recours³⁰, soulignons que le travail intérimaire, conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, engendre une forme d'instabilité et d'incertitude permanente de l'emploi. Alors qu'il constitue pour certains travailleurs un tremplin vers le monde du marché du travail, pour d'autres, les prestations de travail entrecoupées par des périodes d'inactivités et des fluctuations de salaire peuvent entraîner une certaine précarité, tant de leur emploi que de leur personne (Helardot & Drulhe, 2006).

Pour conclure sur l'effet précarisant des nouvelles dispositions de la loi sur le travail faisable et maniable, pointons l'existence d'un *hiatus* entre l'effectivité du travail faisable et celle du travail maniable, donnant plus d'autonomie au travailleur. Par cette loi, le législateur entend souvent ouvrir la possibilité de nouvelles organisations du travail entre travailleurs et employeurs, laissant aux parties le soin de les négocier et de conclure une convention y relative. La question de l'effectivité de ces dispositions, particulièrement celles tendant à rendre le travail « plus faisable » pour le travailleur, reste ouverte, *a fortiori* en raison de la différence de force de négociation de chacun.

Notes

1. Calculs propres sur la base d'EU-SILC (seuil de pauvreté financière, définition européenne).
2. Le salaire de réserve est le salaire minimal qu'un demandeur d'emploi pose comme condition pour accepter un poste.
3. Le taux de remplacement est le rapport entre l'allocation de chômage nette et le salaire net perdu en cas de chômage.
4. Le taux de couverture est le pourcentage de chômeurs qui perçoivent une allocation (indépendamment du niveau de celle-ci).
5. La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (légèrement corrigée en 2017) dispose que les salaires en Belgique ne peuvent pas augmenter plus vite que la moyenne des trois pays voisins que sont l'Allemagne, les Pays-Bas et la France.
6. <https://www.werk.be/nieuws/akkoord-over-hervorming-doelgroepenbeleid>.
7. Il s'agit d'une sorte d'agences intérimaires communales, au sein desquelles les chômeurs de longue durée peuvent obtenir quelques heures de travail par mois, en nombre limité, contre une rémunération qui peut être cumulée avec leurs allocations.
8. Voir www.boycottworkfare.org.
9. Exposé des motifs, projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. Parl.*, Chambre, 2016-2017, 4 janvier 2017, n° 2247-001, p. 7.
10. Exposé des motifs, projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. Parl.*, Chambre, 2016-2017, 4 janvier 2017, n° 2247-001, p. 7.
11. Exposé des motifs, projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. Parl.*, Chambre, 2016-2017, 4 janvier 2017, n° 2247-001, p. 9.
12. Exposé des motifs, projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. Parl.*, Chambre, 2016-2017, 4 janvier 2017, n° 2247-001, p. 8.
13. Cette période peut être prolongée à un an par arrêté royal, par convention collective de travail ou par règlement de travail.
14. Cette période peut être prolongée à un an par arrêté royal, par convention collective de travail ou par règlement de travail. Art. 26bis, § 1bis, loi du 16 mars 1971 sur le travail, M.B. du 30.3.1971.
15. Jusqu'alors, elle était de 78 ou de 91 heures. Il s'agit donc d'une augmentation de 65 ou de 52 heures selon le cas.
16. Exposé des motifs, projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. Parl.*, Chambre, 2016-2017, 4 janvier 2017, n° 2247-001, p. 11.
17. Exposé des motifs, projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. Parl.*, Chambre, 2016-2017, 4 janvier 2017, n° 2247-001, p. 11.
18. Selon F. Verbrugge (2016 : 410) l'entreprise qui applique un régime de flexibilité peut néanmoins être confrontée à un accident, à un surcroît extraordinaire de travail ou à une nécessité imprévue qui rendent néces-

- saire le dépassement de l'horaire flexible en vigueur, même si celui-ci atteint le maximum autorisé ; dans cette hypothèse, les heures prestées au-delà de l'horaire flexible (horaire de base ou horaire alternatif) sont des heures supplémentaires qui donnent droit, le cas échéant, à des repos compensatoires et à des sursalaires.
19. Exposé des motifs, projet de loi modifiant, en ce qui concerne le travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2012-2013, 8 avril 2013, n° 53-2740/001, p. 4.
 20. Cass., 7 janvier 1965, *R.W.*, 1965-1966, p. 532.
 21. Conventions collectives de travail n°36 à 36sexies et convention collective n°37 du 27 novembre 1981, <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>.
 22. Exposé des motifs, projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Doc. Parl.*, Ch. Repr., n° 609/9-95/96, 1995-1996, p. 193.
 23. Les motifs du travail exceptionnel sont énumérés de manière limitative à l'article 6 de la CCT n°108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire (CNT, 2013).
 24. Exposé des motifs, projet de loi modifiant, en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2012-2013, 8 avril 2013, n° 53-2740/001, p. 11).
 25. La flexibilité recherchée au niveau européen tend à concilier la flexibilité de la main-d'œuvre demandée par les employeurs et la sécurité de l'emploi des travailleurs ; c'est ce que l'Union européenne appelle « flexibilité ».
 26. Selon CNT (2016 : 25-26) la réglementation belge en matière de travail intérimaire s'articule autour du principe selon lequel le travail intérimaire est temporaire et qu'il faut donner la préférence à l'engagement direct d'un travailleur par un employeur via un contrat fixe à durée indéterminée. Prévoir la possibilité de travailler avec un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée va totalement à l'encontre de ce principe et permet que les travailleurs demeurent éternellement dans l'insécurité du travail intérimaire. D'un point de vue historique, la réglementation belge en matière de travail intérimaire a toujours été une transposition du consensus qui existe entre les partenaires sociaux sur cette réglementation. Prévoir légalement une nouvelle forme de contrat de travail intérimaire sans qu'il existe un consensus à ce sujet au sein des partenaires sociaux va totalement à l'encontre de cette règle tacite et porte atteinte à la concertation sociale.
 27. Les nouvelles dispositions prises par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable entreront en vigueur lorsque des conventions collectives de travail seront conclues au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire et auront été rendues obligatoires par arrêté royal.
 28. Article 32, loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, M.B. du 15.3.2017, « [u]ne entreprise de travail intérimaire peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un intérimaire en vue d'effectuer des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs ».
 29. Exposé des motifs, projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. Parl.*, Chambre, 2016-2017, 4 janvier 2017, n° 2247-001, p. 26 : « [a]fin d'éviter que le travailleur intérimaire se retrouve dans la précarité d'un contrat à l'appel, il est également prévu que l'intérimaire a droit à un certain salaire garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur, c'est-à-dire pendant les périodes non couvertes par une mission d'intérim (*in between assignments*). Le montant concret de ce salaire garanti, de même que la durée journalière et hebdomadaire de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul de ce salaire garanti doivent être établis par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi. À défaut d'une telle convention collective de travail, la mesure instaurée par cette section ne pourra pas être utilisée ».
 30. Projet de loi modifiant, en ce qui concerne le travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2012-2013, n° 53-2740/001.