



## UNE LOI POUR LE TRAVAIL...INFAISABLE



Par Laure Mesnil  
Permanente CNE

« Le chômage, c'est le mauvais temps. La RCTT, c'est du bon temps ! Pour les Travailleur.se.s sans emploi de la CSC, la Réduction collective du temps de travail constitue une part importante de la résolution du problème du chômage. Chaque année, la productivité augmente, les cadences augmentent, la souffrance au travail augmente, la pauvreté augmente, l'emploi précaire augmente, le temps passé dans les embouteillages augmente, l'âge de la pension augmente, le nombre d'exclu.e.s augmente, les emplois précaires augmentent... le chômage augmente. Historiquement, la durée au travail a diminué grâce au combat syndical dans un but de progrès social et de libération de l'humain. Or, avec le chômage structurel, c'est le « travailler plus pour gagner quelque chose » qui prime et mène à la régression ; notamment par la multiplication des contrats atypiques et la suppression des contrats d'emploi de qualité. Pour une société inclusive et de cohésion, le combat pour la RCTT doit reprendre de plus belle. »

*Khadija Khourcha, TSE - CSC*

Le 13 juillet dernier, le gouvernement fédéral a déposé un avant projet de loi 'sur le travail faisable et maniable', surnommé injustement 'projet de loi Peeters', puisque le Ministre de l'emploi a écrit ce texte sous la dictée de la Commission Européenne. C'est pourquoi ce projet de loi ressemble à s'y méprendre à la loi El Khomry en France, au Jobs Act italien, aux réformes espagnoles de 2013, aux mesures adoptées cet été en Lituanie et en Bosnie (semaine de 60 heures, licenciements en 3 jours sans indemnités), etc.

### Le grand bond en arrière

Ce que le Ministre de l'emploi qualifie de « modernisation » du marché du travail, est en réalité un saut surréaliste de deux siècles en arrière, avec l'asservissement au travail, le pouvoir total donné aux patrons de décider quand, et combien de temps les salarié.e.s devront travailler, la précarisation des temps partiels et des familles monoparentales, etc.

Les mesures Peeters sont considérées comme inutiles par les patrons de PME, qui préféreraient des aides à la formation des jeunes que la possibilité de les faire travailler plus et plus mal. Ce désaveu rappelle l'interpellation de patrons belges au gouvernement contre le saut d'index jugé inutile et impopulaire, ou encore la reconnaissance par la Banque Mondiale et le FMI que les politiques d'austérité pratiquées dans les pays européens, loin de relancer l'économie et l'emploi, n'amènent que récession et destruction économique et sociale.

Ces avis d'institutions que l'on ne peut suspecter de sympathies communistes, montrent bien que ces réformes sont purement idéologiques. Enfin, il faut dire qu'au lieu de créer de l'emploi, ces mesures vont au contraire empêcher la création d'emplois, et créer plus de compétition entre travailleur.se.s.

### Un projet indigeste sur la table

Le projet de loi Peeters contient sept mesures principales :

- L'annualisation de la période de référence pour le calcul de la durée de travail.
- En conséquence, la fin potentielle du sursalaire pour les heures supplémentaires, puisqu'elles ne seraient plus considérées comme telles, s'il n'y a pas d'accord au sein de l'entreprise.
- La fin de la semaine de 38 heures, au profit d'une modulation entre des semaines de 45 heures et des journées de 9h avec des semaines et journées plus légères.
- L'imposition d'heures supplémentaires non voulues.
- La généralisation des contrats intérim.
- L'affaiblissement du pouvoir de négociation collective.
- La fin des mesures pour la formation professionnelle concédées lors du Pacte des Générations.

Aujourd'hui une semaine de travail c'est 38 heures en moyenne. On peut faire plus si c'est négocié entre syndicats et patrons dans le secteur (ex: soins de santé) mais sur 3 mois (sauf dans certains secteurs comme la construction ou l'automobile), on ne doit pas avoir fait plus que 38 heures en moyenne par semaine. Si on a travaillé plus, ce sont des heures supplémentaires, qui donnent droit à un sursalaire ou à des congés de récupération. Si on a travaillé moins, les heures négatives sont effacées parce que c'est l'employeur qui doit s'arranger pour donner du travail à ses salarié.e.s.

Avec les mesures Peeters, les 38 heures devront être prestées en moyenne non plus sur une période de 3 mois mais sur une période d'un an, ce qui veut dire qu'un employeur pourra faire travailler ses salariés 45h par semaine pendant 9 mois, puis réduire leur temps de travail à 20h semaine pendant les 3 mois restants. Les travailleurs ne seront donc pas payés pour les heures supplémentaires effectuées les 9 premiers mois, puisqu'ils travailleront moins en fin d'année pour remettre artificiellement les compteurs à 38h en moyenne. C'est donc une perte nette de salaire.



## Les illusionnistes libéraux

L'argument selon lequel les travailleur.se.s seront maîtres de leur temps et pourront choisir quand et combien de temps ils veulent travailler, est le premier mensonge grossier du gouvernement. Seul l'employeur décidera. Un employeur qui peut faire travailler plus et plus longtemps ses salariés actuels pour le même prix et quand il en a besoin n'a aucune motivation à engager quelqu'un quand le carnet de commandes est plein. « Jobs, jobs, jobs » ? La création d'emploi est le deuxième mensonge de cette réforme.

Le projet prévoit aussi qu'un.e travailleur.se pourra demander à travailler 100 heures supplémentaires par an, voire 360 s'il y a un accord dans son secteur, et que ces heures pourront être payées avec un sursalaire, ou être stockées dans un compte carrière. D'abord, un calcul rapide permet de comprendre qu'un travailleur qui accepterait cela travaillera en réalité 6 jours par semaine. Cette perspective, en sus d'une semaine de 45 heures, et d'une pension à 67 ans, va épuiser les travailleur.se.s.

Le libre consentement indispensable du travailleur est une fumisterie. Imaginez-vous, travaillant dans une petite entreprise, sans représentation syndicale, et votre patron vient vous dire : 'j'ai besoin que tu fasses 360h sup. Tu signes ou tu pars ?'. Et voyez à quoi se réduit votre « liberté » de consentir.

## Le monde orwellien de l'intérim for life

Le projet de loi innove en créant un nouveau type de contrat : le Contrat Intérimaire à Durée Indéterminée ! Eh oui, du travail « temporaire » à vie ! Aujourd'hui, la loi encadre l'intérim de manière stricte. On ne peut faire appel à des intérimaires que de manière limitée dans le temps et dans des cas précis: remplacement de travailleurs malades, ou hausse subite du carnet de commandes, voire « insertion ». L'intérim à durée indéterminée, cela veut dire que vous pourrez, toute votre vie, être le salarié non pas de l'entreprise pour laquelle vous travaillez tous les jours, mais d'une agence d'intérim à laquelle cette entreprise louera vos services. Cela signifie concrètement que vous aurez intérêt à tout accepter pour voir votre contrat reconduit, que vous ne pourrez pas voter aux élections sociales ni vous faire représenter par un délégué syndical, et surtout que la moindre difficulté, accident, ou un enfant malade qui nécessite un aménagement de votre vie professionnelle, vous coûtera votre emploi.

A l'échelle du pays, cela va généraliser et normaliser l'intérim : pourquoi un employeur vous engagerait-il en CDI s'il peut éviter la gestion administrative et faire un chantage à l'emploi sur ses travailleurs pendant toute leur carrière ? Cela va aussi créer une compétition entre travailleurs: les 'bons' travailleurs prêts à tout accepter, qui seront appelés tous les jours pour des missions sans garantie de décrocher un job fixe, et ceux qui auront eu

un accident de parcours, qui devront émarger au CPAS. Ces contrats précaires sont nécessaires à l'entreprise hyperflexible comme variable d'ajustement, pour servir en cas de burn-out d'un des salariés à 45h semaine ! La boucle est bouclée.

## La fin du pouvoir de négociation collective ?

Le projet de loi prévoit aussi que ce qui devait auparavant faire l'objet d'un accord entre patrons et syndicats au niveau national ou au niveau de chaque secteur (le commerce, le non-marchand, l'industrie...), pourra être obtenu par les patrons en descendant d'un échelon s'il y a blocage. Aujourd'hui, si les syndicats refusent une mesure négative pour les travailleurs en commission paritaire, les employeurs n'ont pas le droit de demander à chaque entreprise du secteur si elles sont d'accord pour faire passer cette mesure quand même : l'accord sectoriel est plus fort que l'accord d'entreprise. Imaginez le rapport de force ou la concertation dans une entreprise sans représentants syndicaux ? Le patron fera pression sur les travailleurs, il fera seul la loi. Individualiser les négociations, ce n'est pas moderne, c'est la technique ancestrale du loup qui isole la brebis pour la manger crue à son aise !

Enfin, le projet prévoit de réduire le nombre de jours de formation par travailleur à 2 jours en moyenne sauf concertation, et qu'à ce titre, formations formelles et informelles comptent. Votre responsable vous explique comment aller sur l'intranet de l'entreprise ? C'est bon, vous avez vos formations pour l'année !

Depuis plus d'un siècle, nous avons travaillé de moins en moins alors que l'espérance de vie n'a cessé d'augmenter. C'est possible parce que la production de richesses n'a cessé de croître. Ce qui serait vraiment moderne, c'est la réduction collective du temps de travail, vers la semaine de 32 heures et 4 jours, à salaire égal, avec embauches compensatoires, pour permettre la création d'emplois et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ce qui serait moderne, ce serait de travailler mieux pour travailler tou.te.s. Pour cela, il faut combattre ce projet de loi néanderthalien, signer la pétition sur le site [www.loipeeterswet.be](http://www.loipeeterswet.be), et s'impliquer dans les mobilisations syndicales et associatives. Faites vous entendre ! Ne laissons pas ce gouvernement nous renvoyer à l'âge de pierre.

