

A V I S N° 1.944

Séance du mercredi 24 juin 2015

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses sociales

x x x

2.770-1

## **AVIS N° 1.944**

-----

Objet : Avant-projet de loi portant des dispositions diverses sociales

Par mail du 8 mai 2015, confirmé par lettre du 18 mai 2015, madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis portant sur un avant-projet de loi portant des dispositions sociales diverses. Le bénéfice de l'urgence a été demandé par la ministre.

Cette saisine fait suite à une saisine antérieure, transmise par mail du 27 avril 2015 et confirmée par lettre du 4 mai 2015, également de madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, concernant le Titre 2 - Affaires Sociales - de l'avant-projet de loi programme. Le bénéfice de l'urgence était également demandé par la ministre.

Cependant, compte tenu des remarques préalables du Conseil d'Etat quant à la recevabilité du caractère d'urgence de la demande d'avis reçue par ce dernier, le Conseil d'Etat n'a pas examiné les dispositions de l'avant-projet de loi-programme relatives d'une part à la transmission systématique des données énergétiques des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la Banque Carrefour de la sécurité sociale en vue du datamining et d'autre part à l'Horeca.

Il en résulte que ces dernières dispositions ont été versées par le Gouvernement dans un avant-projet de loi portant dispositions sociales diverses dont saisine. Le Conseil des ministres du 8 mai 2015 a approuvé cet avant-projet de loi et en a saisi le Conseil d'Etat. Le Conseil a donc décidé de se prononcer quant à ces deux thématiques dans un avis distinct et sur la base de l'exposé des motifs et du dispositif transmis avec cette nouvelle saisine.

L'examen de cette saisine a été confié à un groupe de travail.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis le 24 juin 2015, l'avis suivant. Concomitamment, il s'est prononcé dans un avis n° 1.943 quant à l'avant-projet de loi-programme susvisé.

x x x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. OBJET ET PORTEE DE LA SAISINE**

Par mail du 8 mai 2015, confirmé par lettre du 18 mai 2015, madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis portant sur un avant-projet de loi portant des dispositions sociales diverses. Le bénéfice de l'urgence a été demandé par la ministre.

Ce projet de loi a pour objectif :

- de rendre possible la transmission systématique des données de consommation des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la Banque Carrefour de la sécurité sociale en vue du datamining et du datamatching dans la lutte contre la fraude sociale. Il s'agit, selon l'exposé des motifs, de renforcer le contrôle quant à l'attribution correcte des prestations sociales et en particulier quant à la fraude au domicile ;

- d'exécuter les mesures spécifiques prévues pour le secteur Horeca par l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 ainsi que dans le plan d'action Horeca adopté par le Conseil des ministres du 6 février 2015. Ce dernier comporte deux volets : l'obligation d'enregistrement des caisses enregistreuses « blanches » avec boîtes noires et des réductions de charges supplémentaires pour 2015 en faveur du secteur Horeca, à savoir une extension du système des heures supplémentaires, une adaptation du régime du travail occasionnel et l'introduction d'un système de flexi-jobs. L'avant-projet de loi soumis pour avis tend à concrétiser les flexi-jobs et l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires.

Cette saisine fait suite à une saisine antérieure transmise par mail du 27 avril 2015 et confirmée par lettre du 4 mai 2015, également de madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, concernant le Titre 2 - Affaires Sociales - de l'avant-projet de loi programme. Le bénéfice de l'urgence était également demandé par la ministre.

Cependant, compte tenu des remarques préalables du Conseil d'Etat quant à la recevabilité du caractère d'urgence de la demande d'avis reçue par ce dernier, le Conseil d'Etat n'a pas examiné les dispositions de l'avant-projet de loi-programme relatives d'une part à la transmission systématique des données énergétiques des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la Banque Carrefour de la Sécurité sociale en vue du datamining et celles relatives, d'autre part, à l'Horeca.

Il en résulte que ces dernières dispositions ont été versées par le Gouvernement dans une loi portant dispositions sociales diverses, dont saisine. Le Conseil a par conséquent décidé de se prononcer quant à ces deux thématiques dans un avis distinct. Le Conseil se prononce sur la base de l'exposé des motifs et du dispositif transmis avec cette nouvelle saisine. Il constate néanmoins que les nouveaux textes qui lui sont soumis pour avis comportent un certain nombre de modifications par rapport aux chapitres antérieurement inclus au sein de l'avant-projet de loi-programme.

## **II. POSITION DU CONSEIL**

Le Conseil a examiné la demande d'avis dont il a été saisi avec la plus grande attention. Il a pu bénéficier lors de cet examen d'éclaircissements et d'explications de la Cellule stratégique Affaires sociales et de l'ONVA.

Sans préjudice des positions respectives des organisations représentées en son sein quant à certains volets des textes qui lui sont soumis pour avis, le Conseil entend formuler un certain nombre de considérations générales puis un certain nombre de remarques de fond ou techniques sur les mesures envisagées par l'avant-projet de loi portant dispositions sociales diverses qui lui a été soumis pour avis.

## A. Considérations générales

1. Le Conseil souligne en premier lieu que le délai qui lui a été laissé pour se prononcer sur les textes qui lui ont été soumis pour avis, même s'il a pu être quelque peu prolongé, est extrêmement court. Il fait remarquer que les interlocuteurs sociaux doivent en effet bénéficier de suffisamment de temps pour pouvoir analyser de façon approfondie les textes qui lui sont soumis, procéder aux consultations des secteurs concernés ainsi que de leurs instances.
2. Le Conseil relève qu'un certain nombre de mesures envisagées par l'avant-projet de loi requièrent une mise en œuvre technique, telle que l'adaptation d'applications informatiques. Il insiste pour que les acteurs concernés, notamment les secrétariats sociaux agréés, y soient étroitement associés et bénéficient du temps nécessaire afin de procéder dans les meilleures conditions à cette mise en œuvre technique.
3. Par ailleurs, le Conseil constate que l'avant-projet de loi comporte plusieurs dispositions qui nécessiteront des mesures d'exécution par voie réglementaire. Il demande expressément à être consulté en temps utile sur celles-ci et à disposer du temps nécessaire à leur examen.
4. Le Conseil se réserve la possibilité de procéder à une évaluation des mesures prévues par l'avant-projet de loi en temps utile.
5. Enfin, le Conseil constate que les versions française et néerlandaise tant de l'exposé des motifs que du dispositif de l'avant-projet de loi-programme devraient être vérifiées pour assurer leur concordance.

## B. Transmettre systématiquement les données de consommation des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la BCSS, en vue du data-mining et du datamatching dans la lutte contre la fraude sociale

### 1. Description de la mesure

Dans le cadre du déroulement de sa saisine, qui est retracé dans le point « objet et portée » du présent avis, le Conseil constate que les dispositions relatives à l'objet susvisé ont été reprises dans le Chapitre 2 du projet de loi portant des dispositions sociales diverses et qu'elles ont fait l'objet d'un certain nombre d'adaptations, concernant spécifiquement le thème précité, par rapport au dispositif de l'avant-projet de loi-programme.

Le Conseil remarque que le Chapitre 2 du projet de loi prévoit une base légale permettant aux sociétés de distribution et aux gestionnaires de réseaux de distribution de transmettre électroniquement les données de consommation de leurs clients privés à la Banque carrefour de la sécurité sociale.

Le système actuel, appelé système « pull », tel que prévu aux articles 100 à 105 inclus de la loi-programme du 29 mars 2012, dans lequel les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseaux de distribution doivent transmettre les données de consommation à la demande des services d'inspection, est converti en un système « push » dans le projet de loi susmentionné. Cela signifie que les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseaux de distribution enverront dorénavant automatiquement et électroniquement à la BCSS les données de consommation visées.

Il s'agit plus spécifiquement des données sélectionnées par les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseaux de distribution sur la base de certains seuils de consommation qui peuvent indiquer une consommation trop faible ou trop élevée en fonction de la composition du ménage officiellement communiquée. Ces seuils seront fixés par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Afin de permettre aux inspecteurs sociaux de contrôler si les prestations de sécurité sociale ou d'assistance sociale ont été octroyées à juste titre, ces données devront être combinées avec d'autres données dont les services compétents disposent ou auxquelles ils ont accès. Pour avoir accès à ces données de consommation et pour pouvoir les combiner avec les autres données, les services intéressés doivent demander une autorisation du comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé.

Il ressort des explications fournies par la cellule stratégique du secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale que la prestation de sécurité sociale ou d'assistance sociale payée, telle que visée à l'article 2 du projet de loi, se rapporte spécifiquement à l'allocation de chômage et à l'indemnité de maladie ou d'invalidité.

Cette mesure vise à renforcer et à rendre plus efficace la lutte contre la fraude aux allocations et au domicile en utilisant les données de consommation anonymisées comme un indicateur supplémentaire pour le datamining. Comme déjà prévu dans la loi-programme du 29 mars 2012, elle sera également appliquée dans le cadre de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

## 2. Position du Conseil

Le Conseil réserve sa position dans l'attente de l'avis de la Commission de la protection de la vie privée. À la lumière de cet avis, le Conseil examinera quels sont les éléments qui relèvent de sa compétence afin de se prononcer à leur sujet après concertation avec la cellule stratégique.

## C. Politique nouvelle - Horeca

### 1. Description des mesures

Le Conseil constate que les dispositions prévues au sein du chapitre 3 de l'avant-projet de loi soumis pour avis visent à introduire une politique nouvelle quant au secteur Horeca.

Celles-ci tendent à exécuter les mesures spécifiques prévues pour le secteur Horeca par l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 ainsi que dans le plan d'action Horeca adopté par le Conseil des ministres du 6 février 2015.

Ce plan d'action Horeca comporte deux volets : l'obligation d'enregistrement des caisses enregistreuses « blanches » avec boîtes noires et des réductions de charges supplémentaires pour 2015 en faveur du secteur Horeca. Ces réductions des charges consistent en une extension du système des heures supplémentaires, une adaptation du régime du travail occasionnel et l'introduction d'un système de flexi-jobs.

L'avant-projet de loi soumis pour avis tend à concrétiser deux de ces mesures, à savoir le système des flexi-jobs et l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires.

Le champ d'application de l'avant-projet de loi couvre les employeurs ressortissant à la commission paritaire n° 302 de l'industrie hôtelière et ceux de la commission paritaire n° 322 pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou des services de proximité dans la mesure où l'utilisateur relève de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Les flexi-jobs doivent répondre à un certain nombre de conditions déterminées par l'avant-projet de loi, lequel introduit également la notion de flexi-salaire. L'avant-projet de loi prévoit un contrat-cadre à conclure préalablement à l'exécution du premier contrat de travail flexi-job proprement dit. Un certain nombre de modifications sont également apportées en matière de sécurité sociale (assujettissement, notion de rémunération, déclaration DIMONA...) et de fiscalité.

Quant à l'augmentation des heures supplémentaires, l'avant-projet de loi vise à porter la limite maximum de celles qui peuvent ne pas être récupérées à la demande du travailleur de 143 heures à 300 heures et à 360 heures pour les entreprises qui font usage de la « caisse blanche ». Il s'agit des heures supplémentaires prestées conformément à l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (surcroît extraordinaire de travail) et à l'article 26, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de la même loi (nécessité imprévue). Un sursalaire n'est pas dû sur ces heures supplémentaires pouvant ne pas être récupérées à la demande du travailleur. Des mesures fiscales sont également prévues.

Pour garantir la conformité de ce dernier dispositif avec les limites de durée hebdomadaire moyenne de travail (48 heures sur une période de référence de quatre mois) prévues par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'avant-projet de loi prévoit qu'en cas d'application des augmentations susvisées, 143 heures maximum peuvent, par période de quatre mois, ne pas être récupérées.

## 2. Position du Conseil

a. Les organisations représentées au sein du Conseil n'ont pas pu se mettre d'accord en ce qui concerne les mesures prévues par l'avant-projet de loi soumis pour avis portant sur le secteur Horeca.

1) Les membres représentant les organisations de travailleurs se prononcent défavorablement sur les mesures pour différentes raisons. Ils constatent qu'il s'agit des ixièmes mesures prises en compensation de l'introduction des caisses blanches dans le secteur Horeca, alors que ces caisses blanches n'ont toujours pas été introduites. En outre, certaines parties des mesures sont introduites sans être subordonnées à l'utilisation de telles caisses blanches, ce qui sape toute la raison d'être des mesures.



Ces mesures ne visent en fait pas la lutte contre la fraude sociale, mais ni plus ni moins qu'une légalisation de pratiques illégales existantes, sans que cela entraîne de recette supplémentaire pour les autorités, ni pour la sécurité sociale, ni pour le fisc. Aucun plan de contrôle n'est d'ailleurs lié au respect des nouvelles mesures.

Les sanctions prévues ne sont pas répressives, étant donné qu'en cas de non-respect des obligations, l'employeur est seulement tenu de procéder à une régularisation et au paiement des cotisations normales comme pour un travailleur régulier classique.

Les mesures visent en outre à augmenter la flexibilité et à abaisser le coût du travail. Elles donneront lieu à la mise en place de constructions qui mineront complètement l'objectif poursuivi par les mesures, elles porteront atteinte à l'emploi fixe et elles l'évinceront, comme c'est déjà le cas du travail occasionnel. Ces mesures continuent à vider les droits des travailleurs de leur substance et nient complètement la concertation sociale sectorielle nécessaire au bon fonctionnement d'un secteur.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que le projet de loi concernant les flexi-jobs entraîne une grave violation du droit à la négociation collective, du droit à un travail décent ainsi que du droit à la protection sociale. De ce fait, ce texte enfreint la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en combinaison avec différents autres droits garantis par l'UE.

Sans préjudice de la réserve concernant le fait que les partenaires sociaux du secteur n'ont pas été associés à la réalisation du texte, le gouvernement empiète également, avec ce projet de loi, sur différents domaines des partenaires sociaux, dont la formation des salaires, les droits du travail et la sécurité sociale. Les membres représentant les organisations de travailleurs indiquent que les classifications de fonctions et barèmes salariaux contenus dans les CCT sectorielles, éventuellement complétés par de meilleurs régimes conventionnels au niveau de l'entreprise, doivent continuer de s'appliquer intégralement.

Le projet de loi rend l'occupation à 4/5 d'un travailleur, complétée d'un flexi-job à 1/5, moins chère que l'occupation d'un travailleur à temps plein, comme l'indique explicitement l'exposé des motifs. Le gouvernement encourage ainsi l'utilisation de contrats précaires. Il est vrai qu'un même travailleur ne peut pas être occupé de manière illimitée auprès du même employeur tant avec un contrat de travail régulier qu'avec un flexi-contrat, mais le projet de loi ne prévoit pas de dispositions permettant d'éviter que cette interdiction (relative) d'occupation simultanée soit contournée. L'élargissement de cette interdiction à d'autres entités juridiques sous la même unité technique d'exploitation aurait représenté une solution évidente, bien que minimaliste, pour lutter contre le contournement de l'interdiction au moyen de sociétés différentes. Le projet de loi limite en effet cette interdiction au même employeur au sens strict, à savoir l'employeur juridique. Un élargissement à tous les employeurs sous la même unité technique d'exploitation a par exemple été prévu dans la réglementation relative au RCC, précisément pour y éviter des reprises du travail abusives éludant le paiement de cotisations ONSS. Aucune justification n'est donnée quant à la raison pour laquelle le fait d'éluder les cotisations ONSS dans ce projet serait moins urgent.

De plus, l'interdiction de l'occupation avec un contrat de travail régulier et un flexi-job auprès du même employeur est déjà particulièrement relative en elle-même, étant donné qu'elle ne vaut que pour le troisième trimestre précédant le trimestre où un flexi-job est effectué. Un travailleur qui a travaillé pendant trois trimestres auprès d'un employeur A sous un contrat de travail régulier d'au moins 4/5 peut ensuite exercer un flexi-job pendant trois trimestres auprès d'un employeur B, cumulé avec par exemple un contrat de travail à mi-temps auprès de l'employeur B. Après trois nouveaux trimestres d'occupation régulière à au moins 4/5 auprès d'un ou de plusieurs employeurs, il est à nouveau possible de cumuler pendant trois trimestres. Et ainsi de suite. Il va sans dire que de telles lacunes dans le projet de loi rendent extrêmement problématique son contrôle par les services d'inspection.

Lorsque l'on travaille par le biais d'une entreprise de travail intérimaire, le contrôle de cette interdiction est tout à fait impossible. Une occupation à temps partiel directement auprès d'un employeur, complétée par un contrat de travail intérimaire auprès de cet employeur en tant qu'utilisateur, aboutira à des discussions sans fin, par exemple si un accident de travail se produit à un moment où l'identité de celui qui intervient comme employeur n'est pas claire. Il ne fait guère de doute que le travailleur en sortira chaque fois perdant.

Étant donné que le projet de loi ne contient pas de mesures effectives pour éviter l'utilisation ni même l'abus de contrats précaires, il viole le droit à des conditions de travail justes et équitables.

L'explication donnée dans l'exposé des motifs, à savoir que *la nature du travail effectué dans le cadre des flexi-jobs devrait permettre de déroger à l'interdiction de la succession de contrats à durée déterminée*, ne tient pas debout. Tout d'abord, le projet de loi ne limite aucunement l'utilisation de flexi-jobs à des tâches d'une nature déterminée. Il suffit à cet égard que l'employeur relève du champ d'application de la commission paritaire de l'Horeca pour pouvoir travailler avec des flexi-contrats. Comme chacun sait, la compétence des commissions paritaires est déterminée par l'activité principale de l'employeur, et non par la nature du travail que le travailleur effectue. L'employeur devra par conséquent pouvoir chaque fois apporter la preuve, en application de l'article 10 de la loi sur les contrats de travail, que des contrats de travail successifs sont justifiés par la nature du travail. Il faut aussi remarquer que cette protection n'est pas seulement garantie par le droit national, mais qu'elle est également prévue dans la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. La Cour de Justice a encore jugé récemment sur cette base que le seul fait d'être occupé sous contrat à durée déterminée ne peut justifier l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs (Cour de Justice, 4 septembre 2014, n° C-152/14).

Les différentes exclusions de travailleurs ayant un flexi-job de droits dont bénéficient les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée viole d'ailleurs aussi le principe de non-discrimination sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée, tel que prévu dans la clause 4 de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP du 18 mars 1999. Cela vaut non seulement pour les exclusions citées explicitement dans cet avis, mais aussi pour les différents autres terrains sur lesquels un travailleur ayant un contrat à 4/5 complété d'un flexi-job à 1/5 est traité plus défavorablement qu'un travailleur ayant un contrat de travail à temps plein. Cela vaut notamment pour le droit au congé parental, au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière. Par ailleurs, il faut encore prévoir une obligation d'information dans le chef de l'employeur concernant les postes vacants à durée indéterminée (clause 6 dudit accord-cadre).

La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et l'article 31, alinéa 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantissent à tout travailleur le droit à une période annuelle de congés payés. Selon la Cour de Justice, la notion de « travailleur » ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée autonome propre au droit de l'Union. La caractéristique principale de cette notion est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération (Cour de Justice, 26 mars 2015, n° C-316/13, Fenoll). La Cour de Justice avait déjà décidé dans une affaire contre la France que les titulaires de contrats d'engagement éducatif, exerçant des activités occasionnelles et saisonnières dans des centres de vacances et de loisirs, et accomplissant au maximum 80 journées de travail par an, relèvent du champ d'application de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Cour de justice, 14 octobre 2010, n° C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère). Le projet de loi soumis pour avis viole par conséquent la directive 2003/88/CE et l'article 31, alinéa 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en ne prévoyant pas de droits à des vacances pour les travailleurs exerçant un flexi-job.

Par ailleurs, le projet de loi viole également la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et ce, sur le plan de la durée du travail proprement dite. La disposition concernant la limitation du temps de travail par quatre mois tient en effet compte de cette directive de manière purement formelle. Une limitation par quatre mois est une inconnue dans le droit belge, où les limites de la durée du travail sont fixées par jour, semaine, trimestre ou année. La loi ne prévoit par ailleurs aucune mesure ou disposition d'exécution concernant la limitation prévue par quatre mois. La directive concernant le temps de travail est ainsi prise en compte de manière non effective, ce qui est considéré par une jurisprudence constante de la Cour de Justice comme une violation de la directive concernée.

Le projet de loi prévoit d'exclure le flexi-salaire de la notion de rémunération pour la sécurité sociale. Cela crée des trous dans le financement de la sécurité sociale, suite à quoi la solidarité au sein du système est mise sous pression. En outre, l'acquisition des droits des travailleurs exerçant un flexi-job n'est pas garantie.

Par ailleurs, le projet de loi comporte encore diverses lacunes :

- a) Il porte atteinte à la libre circulation des travailleurs, étant donné qu'il impose comme condition un assujettissement préalable à la sécurité sociale belge. Un travailleur qui était auparavant assujéti à l'étranger à la sécurité sociale de ce pays, ainsi que les travailleurs occupés en Belgique et assujéti à une sécurité sociale étrangère, sont exclus de ce dispositif. Une possible procédure d'infraction de la Commission européenne peut remettre en question l'ensemble du projet.
- b) Le contrat-cadre est présenté comme un contrat civil, suite à quoi le tribunal du travail n'est en principe pas compétent à cet égard. Le contrat de travail conclu en exécution de ce contrat-cadre relève quant à lui de nouveau de la compétence du tribunal du travail. Le contrat-cadre devrait être intégré dans le droit du travail afin d'aboutir à un minimum de cohérence. Comme le remarque à juste titre le Conseil d'État dans son avis, il manque différents éléments, comme la durée du contrat-cadre, et la manière dont il est possible d'y mettre fin. Il s'agit ici à chaque fois de règles de protection essentielles pour les travailleurs.
- c) Pour éviter une discrimination entre ouvriers et employés, tous deux visés par le projet de loi, la période couverte par une indemnité en compensation du licenciement devrait être assimilée à la période couverte par une indemnité de rupture.
- d) En application de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, les éléments suivants doivent être portés par écrit à la connaissance du travailleur : le lieu de travail ; le titre, le grade ou la qualité du travailleur ; la durée prévue du contrat ou de la relation de travail ; les modalités du congé payé... Il n'est pas satisfait à ces obligations. Le projet de loi contient ainsi notamment la possibilité de travailler avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, conclu soit par écrit soit oralement, et ce, contrairement aux dispositions de la loi relative aux contrats de travail, qui prévoient que de tels contrats doivent être constatés par écrit.
- e) Le projet de loi ne prévoit pas de délai minimal pour avertir le travailleur d'une occupation, ni de justification quant à la manière de concilier cet élément avec l'agenda du travail décent du gouvernement.

- f) La disposition selon laquelle aucun contrat-cadre ne doit être établi lorsque l'employeur est une entreprise de travail intérimaire manque de cohérence, étant donné que l'utilisateur (l'établissement horeca) n'est pas partie prenante au contrat préalable entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire. En outre, le contrat-cadre d'une part et le contrat préalable entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire d'autre part sont des contrats totalement différents.
  
- g) Aucune sanction n'est prévue pour la non-signature d'un contrat-cadre. Il ne fait guère de doute que ce contrat restera lettre morte.
  
- h) Le projet de loi dispose que le contrat de travail flexi-job est régi par la loi relative aux contrats de travail, mais ne se prononce pas sur l'application de dispositions spécifiques de la loi sur le travail intérimaire si l'entreprise de travail intérimaire agit en tant qu'employeur.

Les membres représentant les organisations de travailleurs se prononcent également défavorablement sur les mesures relatives aux heures supplémentaires :

- a) L'élargissement du nombre d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées à 300 heures par année civile pour les employeurs sans système de caisse enregistreuse va complètement à l'encontre de la promotion des systèmes de caisses enregistreuses. Il est difficile de considérer cette proposition autrement que comme une récompense accordée aux entreprises malhonnêtes.
  
- b) La suppression du sursalaire dû sur les « heures supplémentaires dans le secteur Horeca » (qui doit être payé en cas de non-prise du repos compensatoire, en sus du salaire normal) a pour conséquence que les heures supplémentaires en question sont de ce fait complètement assimilées à des heures de travail classiques (mais sans cotisations dues), en dépit du fait qu'il s'agit d'heures qui sont prestées en plus de ce qui a été convenu contractuellement et que ces heures sont un dépassement des limites de la durée du travail fixées par la loi. Cela remet en question l'ensemble du principe de la réglementation du temps de travail en Belgique.

- c) En supprimant l'obligation de payer un sursalaire pour les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur choisit de ne pas prendre de repos compensatoire, on introduit en outre de facto une distinction – discriminatoire – dans la rémunération entre les heures supplémentaires pour lesquelles un repos compensatoire est pris et celles pour lesquelles aucun repos compensatoire n'est pris, ce qui est également signalé dans l'avis du Conseil d'État. Il en va de même pour ce qui est de l'exonération fiscale des heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur choisit de ne pas prendre de repos compensatoire, par rapport à la réduction fiscale pour les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur choisit de prendre un repos compensatoire.
- d) De plus, une distinction potentiellement discriminatoire est faite entre la personne qui travaille à temps plein et celle qui travaille à temps partiel : si une personne travaille à temps plein, aucun sursalaire n'est dû sur les heures supplémentaires pour lesquelles elle décide de ne pas prendre de repos compensatoire, alors que si cette personne travaille à temps partiel, un sursalaire est dû sur ces heures supplémentaires.

Ces « solutions » à court terme, tout à fait irréfléchies et élaborées sans aucune connaissance de cause, occasionneront à long terme des dommages irréparables au secteur, et constituent un précédent extrêmement dangereux pour d'autres secteurs.

- 2) Les membres représentant les organisations d'employeurs se prononcent favorablement sur les deux mesures. Le secteur Horeca est confronté à une problématique double. D'une part, le coût salarial total est trop élevé. D'autre part, les possibilités existantes de recours flexible à des travailleurs sont insuffisantes. Le gouvernement fédéral entend y apporter une réponse par le biais de ces mesures.

En ce qui concerne le droit aux vacances annuelles, ils demandent d'élaborer le cas échéant une solution adéquate. En tout cas, le coût de l'éventuel pécule de vacances dû doit être financé intégralement par les employeurs concernés, soit directement, soit par des cotisations sur le flexi-salaire.

- b. Sans préjudice des positions respectives des organisations représentées en son sein, telles que formulées au point a. ci-dessus, le Conseil souhaite formuler certaines remarques quant au chapitre 3 de l'avant-projet de loi soumis pour avis.

- 1) En premier lieu, le Conseil constate que les mesures envisagées visent tant le secteur Horeca que celui du travail intérimaire lorsque l'utilisateur relève de la commission paritaire n° 302. Il note que de nombreuses entreprises du secteur Horeca recourent en effet à des entreprises de travail intérimaire notamment pour le recrutement de travailleurs occasionnels.

Le Conseil souhaite tout d'abord réaffirmer l'importance d'une bonne articulation entre le niveau sectoriel de concertation et le niveau interprofessionnel de concertation. Le Conseil note en effet que l'avant-projet de loi portant dispositions sociales diverses concerne des problématiques sectorielles spécifiques mais qui interfèrent avec le niveau interprofessionnel, lequel doit être également pris en compte.

Le Conseil plaide pour que la concertation sectorielle soit également respectée et facilitée pour la mise en œuvre des mesures de la loi portant des dispositions sociales diverses. Ainsi, la commission paritaire n° 302 doit pouvoir examiner l'ensemble des problèmes pratiques découlant d'une part de l'introduction des flex-jobs et d'autre part de l'augmentation des heures supplémentaires et de la réduction des coûts de celles-ci.

- 2) L'avant-projet de loi dispose que les mesures de soutien dans le secteur Horeca relèvent de l'application des aides de minimis telles que reprises dans le Règlement (CE) n° 1407/2013. Le montant total des aides de minimis octroyées à une entreprise unique ne peut excéder 200.000 euros sur une période de trois ans. Pour l'application de ce plafond, il faut tenir compte de toutes les mesures de soutien auxquelles une entreprise peut avoir recours, à savoir tant les mesures fédérales que les éventuelles mesures régionales.

Le Conseil demande d'offrir à cet égard une sécurité juridique suffisante aux employeurs concernés.

- 3) Enfin, le Conseil note que la date d'entrée en vigueur des mesures prévues par l'avant-projet de loi, à savoir le 1<sup>er</sup> octobre 2015, est susceptible de poser des difficultés. En effet, cette date d'entrée en vigueur est très rapprochée de la date supposée de l'adoption de cette loi, alors qu'elle induit des mises en œuvre techniques de la part de l'ONSS et des secrétariats sociaux.



Le Conseil s'interroge sur le caractère réaliste de ce délai d'entrée en vigueur et souhaite que toutes les dispositions soient prises pour garantir une mise en œuvre sur le terrain qui donne une sécurité juridique maximale à toutes les parties concernées.

-----