

A V I S N° 1.945

Séance du mercredi 24 juin 2015

Projet d'arrêté royal augmentant le contingent employeur pour les travailleurs occasionnels
dans le secteur horeca

x x x

2.775-1

A V I S N° 1.945

Objet : Projet d'arrêté royal augmentant le contingent employeur pour les travailleurs occasionnels dans le secteur horeca

Par courriel du 29 mai 2015, la Cellule stratégique de madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, a, au nom de celle-ci, saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis portant sur un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en ce qui concerne le quota de jours de travail occasionnel dans le chef de l'employeur du secteur de l'industrie hôtelière.

L'examen de ce dossier 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.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA SAISINE

Par courriel du 29 mai 2015, la Cellule stratégique de madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, a, au nom de celle-ci, saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis portant sur un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en ce qui concerne le quota de jours de travail occasionnel dans le chef de l'employeur du secteur de l'industrie hôtelière.

Actuellement, l'article 31ter de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité prévoit, dans le secteur horeca, un contingent de 50 jours de travail occasionnel dans le chef du travailleur et de 100 jours dans celui de l'employeur.

Les cotisations sociales se calculent sur des forfaits pendant ce nombre de jours et les droits sociaux des travailleurs sont préservés.

Le projet d'arrêté royal modifie l'article 31ter susvisé afin de faire passer le contingent « employeur » de 100 jours à 200 jours par an.

Il est prévu que cet arrêté royal entre en vigueur le 1^{er} juillet 2015. Vu l'urgence, l'avis du Conseil est attendu pour le 15 juin 2015 au plus tard.

II. RÉTROACTES

A. Le Conseil rappelle que dans le cadre d'un plan de relance adopté en juillet 2012, le gouvernement précédent s'est engagé à mieux soutenir le secteur horeca au moyen d'une réduction forfaitaire des cotisations tant pour les travailleurs fixes du secteur que pour les travailleurs occasionnels.

En exécution de ce plan de relance, le conseil des ministres a adopté, le 26 avril 2013, un « plan horeca » dans lequel sont annoncées, pour ce secteur, un certain nombre de mesures, dont un nouveau régime pour les travailleurs occasionnels. Ces derniers peuvent ainsi travailler 50 jours sous ce statut, les cotisations sociales étant calculées à partir du 1^{er} octobre 2013 sur un forfait. Les employeurs ne peuvent utiliser ce régime plus de 100 jours par an. Au-delà de ces quotas de jours, les cotisations sont calculées sur la rémunération réelle.

Le Conseil s'est prononcé dans son avis n° 1.861 du 16 juillet 2013 sur un projet de loi et un projet d'arrêté royal exécutant le plan de relance susvisé notamment en ce qui concerne le travail occasionnel dans l'horeca.

- B. Le Conseil constate que l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 et le plan d'action horeca adopté par le Conseil des ministres du 6 février 2015 ont également prévu des mesures spécifiques en faveur du secteur horeca. Celles-ci ont été confirmées dans le cadre du contrôle budgétaire de mars 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 pour ce secteur. Ces réductions des charges consistent en une extension du système des heures supplémentaires, l'introduction d'un système de flexi-jobs et une adaptation du régime du travail occasionnel.

Le Conseil a été saisi d'un avant-projet de loi portant des dispositions sociales diverses visant à concrétiser les deux premières mesures susvisées. Il se prononce quant à cette saisine dans son avis n° 1.944 du 24 juin 2015 et s'y réfère.

Le projet d'arrêté royal soumis pour avis tend à concrétiser la troisième mesure susvisée, à savoir une adaptation du régime du travail occasionnel dans le secteur de l'horeca par une majoration du contingent « employeur », qui passerait de 100 jours à 200 jours.

III. POSITION DU CONSEIL

Les organisations représentées au sein du Conseil n'ont pas pu parvenir à une position unanime.

- A. Les membres représentant les organisations de travailleurs se prononcent défavorablement sur la mesure pour différentes raisons.

Ils constatent qu'il s'agit de la ixième mesure prise en compensation de l'introduction des caisses blanches dans le secteur Horeca, alors que ces caisses blanches n'ont toujours pas été complètement introduites.

De plus, cette mesure ne peut pas être dissociée des autres mesures que le gouvernement a l'intention de mettre en œuvre, telles que les flexi-jobs et l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être prestées et qui ne doivent pas être récupérées.

Ces 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, elles continueront à vider les droits des travailleurs de leur substance, elles nient complètement la concertation sociale sectorielle nécessaire au bon fonctionnement d'un secteur et elles portent atteinte à des conventions collectives de travail déjà conclues dans le secteur.

Les membres représentant les organisations de travailleurs déplorent en outre que la commission paritaire n'ait pas été consultée sur cette mesure. Lors de l'élaboration de cette mesure, le secteur lui-même a été complètement ignoré, ce qui est la meilleure manière de rendre impossible une mise en œuvre convenable de la mesure dans la pratique. En outre, ces membres attirent l'attention sur un avis émis précédemment par la commission paritaire, qui reprend les points essentiels suivants, auxquels il a été complètement passé outre :

- consulter la commission paritaire en vue de l'élaboration de propositions concrètes émanant du secteur lui-même, afin de professionnaliser et de lutter contre la concurrence déloyale ;
- évaluer les mesures déjà prises et prévoir une évaluation des mesures proposées de sorte que, si nécessaire, il soit possible d'effectuer à temps les adaptations requises des forfaits indiquées par le secteur lui-même.

Ils se posent toujours de sérieuses questions quant à la neutralité de cette mesure sur le plan de la sécurité sociale. Il est inacceptable de continuer de vider la sécurité sociale de sa substance. Ils craignent que la neutralité budgétaire de la mesure prise ne soit pas garantie. La grande différence entre les forfaits actuels et précédents pour les travailleurs occasionnels (7,62 euros par heure ou 45,72 euros par jour contre, auparavant, 44,04 euros pour 5 heures ou 88,7 euros pour 11 heures) subsiste toujours. Cela distend encore plus le lien entre la rémunération pour des prestations, des cotisations suffisantes dues sur celle-ci et les droits sociaux assurés, y compris le droit aux vacances annuelles. Étant donné que les droits des travailleurs doivent être garantis, il y a toujours un surcoût additionnel, qui doit également être comptabilisé.

Finalement, il faudra adapter les applications informatiques de l'ONSS, ce qui engendre aussi un coût. Par principe, il faut prévoir un budget suffisant pour couvrir la mesure prise et sa mise en œuvre.

Ils constatent que le gouvernement est parti de l'idée qu'un système avantageux devait être possible pour les travailleurs qui avaient déjà un emploi à temps plein.

Ce critère essentiel a toutefois disparu dans la réalisation et la finalisation de la mesure.

Il n'y a aucune base qui permettrait à ce nouveau système de contribuer à la lutte contre la fraude sociale. Actuellement, des employeurs malhonnêtes inscrivent des travailleurs fixes comme travaillant deux heures par jour alors qu'ils travaillent à temps plein, suite à quoi ces employeurs paient des cotisations de sécurité sociale sur 2 x 11 à 12 euros. Avec l'élargissement du nouveau système, ils seront encore plus enclins à avoir recours à des travailleurs occasionnels et à ne payer des cotisations de sécurité sociale que sur 2 x 7,62 euros. Dans l'ancien système du travail occasionnel, il s'agissait d'au minimum 47,44 euros.

Ces membres ont toujours de fortes inquiétudes quant aux droits sociaux des travailleurs concernés et indiquent que ces droits ne peuvent pas régresser et qu'ils doivent être les mêmes pour tous les travailleurs (fixes et occasionnels).

Il n'est prévu nulle part de budget devant permettre de prévoir des contrôles efficaces sur le terrain. Or, des contrôles sont nécessaires pour garantir la survie des employeurs honnêtes.

Toutes ces objections contre un élargissement du système du travail occasionnel sont d'autant plus d'actualité qu'un régime de 200 jours permettra désormais une occupation presque ininterrompue de travailleurs occasionnels. Grâce à cette mesure, les employeurs pourront occuper toute l'année, pendant au moins quatre jours chaque semaine, des travailleurs à des taux de cotisations ONSS plus bas que ceux qui sont dus sur la base du salaire proprement dit. Et ce, d'autant plus que le contingent employeur est conçu de telle sorte qu'il est possible d'occuper pendant une journée différents travailleurs comme travailleurs occasionnels et que cela ne réduit le contingent que d'un jour.

Il sera ainsi possible aux établissements horeca à la côte de travailler pendant l'ensemble de la saison avec des travailleurs occasionnels.

Il est permis de s'interroger sur ce qu'il subsiste de l'élément « occasionnel » dans un tel système. Un employeur qui occupe quatre jours par semaine des travailleurs sous le système du travail occasionnel peut-il encore être considéré comme quelqu'un qui a recours à du « travail occasionnel » ?

De plus, le remplacement d'emplois fixes par des contrats précaires que cela entraînera va à l'encontre de l'intention du gouvernement de créer des emplois durables, ainsi que du droit internationalement garanti à des conditions d'emploi et de travail justes et équitables. En raison du glissement de contrats fixes vers des contrats précaires, la Belgique ne satisfait pas à l'obligation de statu quo en la matière. Le démantèlement des contrats de travail réguliers a également un impact négatif sur les chances de formation des travailleurs du secteur. Non seulement cela compromet les chances de développement des travailleurs concernés, mais cela accroîtra également la pénurie de travailleurs qualifiés dans le secteur.

Cette « solution » à court terme occasionne à long terme des dommages irréparables au secteur.

- B. Les membres représentant les organisations d'employeurs, à l'exception de l'Unizo, de l'UCM et du Boerenbond, se prononcent défavorablement sur le relèvement du contingent employeur de 100 à 200 jours.

L'actuel régime concernant les travailleurs occasionnels prévoit un contingent de 50 jours de travail occasionnel dans le chef du travailleur et de 100 jours dans le chef de l'employeur dans le secteur Horeca. Les cotisations se calculent sur des forfaits avantageux pendant ce nombre de jours (tant dans le chef du travailleur que dans le chef de l'employeur). Les droits sociaux des travailleurs occasionnels sont calculés sur la base d'un salaire fictif qui est plus élevé que le forfait sur la base duquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées.

Dans l'avis n° 1.861 que le Conseil a émis le 16 juillet 2013, les membres représentant les organisations d'employeurs ont demandé, en ce qui concerne les droits sociaux, qu'une exception soit prévue pour le secteur des vacances annuelles afin que le pécule de vacances soit calculé sur le même forfait que celui sur la base duquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées.

Ce point n'a pas encore été réglé jusqu'à présent, ce qui implique que le financement du pécule de vacances des travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca par le biais du régime des vacances annuelles des ouvriers est en partie mis à la charge d'employeurs d'autres secteurs. Un relèvement du contingent employeur fera encore augmenter ce coût pour le régime.

- C. Les membres représentant l'Unizo, l'UCM et le Boerenbond se prononcent favorablement sur le relèvement du contingent employeur de 100 à 200 jours. Comme de nombreux autres secteurs, le secteur Horeca a en effet clairement besoin d'une plus grande flexibilité de l'organisation du travail, à tout le moins pour pouvoir réagir sans délai à des pics d'activité. Le gouvernement fédéral entend y apporter une réponse notamment par le biais de cette mesure. Ces membres souhaitent néanmoins aussi rappeler la demande formulée unanimement dans l'avis n° 1.861 que le Conseil a émis le 16 juillet 2013. Une solution adéquate s'impose.
