


Travail à temps partiel :

Encore plus flexible et plus précaire

Travailleurs à temps partiel, attention : depuis le 1er octobre, la loi sur le travail faisable et maniable (également appelée « loi Peeters ») prévoit encore davantage de flexibilisation. Les autorités appellent cela de la simplification administrative. Mais ne vous y trompez pas, il s'agit d'une dérégulation aux dépens du travailleur. Nous passons en revue ce qui vient de changer et les conséquences qui en découlent.

Qu'est-ce qui a changé ?

| Avant | Maintenant |
|--|---|
| Toutes les variations possibles à un horaire devaient être reprises dans le règlement de travail, par ex. : lundi de 8h à 14h, mercredi de 14h à 20h, etc. | La mention d'une période générale (avec durée de travail minimale et maximale) dans le règlement de travail est suffisante. |
| Un contrat de travail devait mentionner le régime de temps partiel et l'horaire. | Le contrat de travail d'un travailleur à temps partiel avec horaire variable peut se contenter de renvoyer au règlement de travail. |
|  Les horaires variables devaient être communiqués au moins 5 jours ouvrables à l'avance au travailleur et être affichés dans l'entreprise. | La communication doit toujours être écrite (éventuellement par voie électronique), mais l'affichage dans l'entreprise n'est plus obligatoire. Elle doit cependant toujours se faire au moins 5 jours ouvrables à l'avance (sauf autre disposition via CCT). |
| Les dérogations aux horaires normaux devaient être tenues à jour dans un « registre des dérogations ». | Si un employeur dispose d'un système d'enregistrement du temps « fiable », il ne faut pas tenir de registre des dérogations. Dans ce cas, l'enregistrement du temps suffit. |
| Les heures complémentaires pouvaient donner droit à un sursalaire. Pour un horaire fixe, le sursalaire n'était pas obligatoire jusqu'à 12 heures en plus par mois civil. Pour un horaire variable, c'était 3 heures par semaine, avec un maximum de 39 heures au cours de la | Les travailleurs n'ont droit à un sursalaire qu'après 3 heures et 14 minutes par semaine dans la période de référence, avec un maximum de 168 heures par an (42h par trimestre). La période de référence est toujours un trimestre, mais elle peut être |



SETCa
FGTB

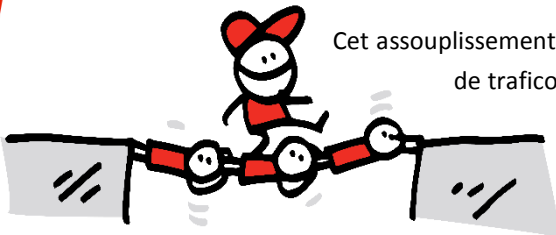
| | |
|--|---|
| période de référence (en principe un trimestre). | allongée jusqu'à 1 an si l'employeur conclut une CCT ou adapte le règlement de travail. |
|--|---|

Attention : le règlement de travail doit être adapté à la nouvelle législation dans les entreprises, qui bénéficient de 6 mois pour le faire.

Que cela signifie-t-il ?

Il était déjà toujours attendu des travailleurs à temps partiel qu'ils soient très flexibles. Mais auparavant, il était au moins question de quelque peu de transparence. Vous saviez quand vous deviez travailler et pour quel salaire. Un employeur peut à présent par exemple décider que la période s'étend de 6h à 20h, mais vous ne savez que quelques jours à l'avance quand vous devrez travailler précisément. De cette manière, il devient par exemple impossible d'exercer un 2e emploi. Un sérieux coup dur pour les nombreuses personnes qui ne travaillent pas à temps partiel par choix. Sans parler des travailleurs ayant des enfants. Comment peuvent-ils prévoir des gardes à temps et gérer leur ménage ? L'équilibre entre travail et vie privée est bien loin.

De plus, il faut beaucoup moins vite payer un sursalaire. Une situation absurde : ceux qui travaillent plus doivent être payés plus. De la sorte, les travailleurs à temps partiel sont doublement punis.



Cet assouplissement favorisera également le travail au noir. Plus très compliqué de traficoter les heures prestées, à présent qu'il n'y a plus de registre des dérogations. Les travailleurs qui doivent travailler plus longtemps à l'improviste devront peut-être constater par après que leurs heures ne sont pas du tout notées. Cela vide totalement de sa substance le principe de contrôle

par l'inspection, au détriment du travailleur et de la sécurité sociale, qui risque ainsi de perdre des moyens à cause du travail au noir.

Notre gouvernement a beau déclarer vouloir créer des emplois, nous ne voyons jusqu'à présent qu'une précarité et une flexibilité accrues.

La flexibilité attendue ne fait pas que s'en prendre à notre vie privée, elle représente aussi un coût élevé. Non seulement, il devient plus difficile (voire impossible) de combiner deux emplois à temps partiel, mais en outre, ceux qui travaillent plus longtemps reçoivent moins vite un sursalaire. Une situation hallucinante.

L'introduction des flexi-jobs (à partir de 2018) dans le commerce n'améliorera pas la situation. Pourquoi un employeur donnerait-il plus d'heures à un employé fixe dès lors qu'il peut disposer comme il veut, et au rabais, de flexi-jobbers ou d'étudiants ? Nous ferons dès lors tout ce qui est possible pour protéger au maximum les travailleurs. Retrouvez plus d'infos sur setca.org !

