

# S'épanouir au travail



## Diagnostic

1 travailleur  
sur 4

*Envisage de combiner plusieurs activités professionnelles à l'avenir.<sup>1</sup>*

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont à l'origine de modèles d'organisations de travail innovants (télétravail, travail collaboratif, usage constant des smartphones...) et d'une certaine perméabilité entre le travail et la vie professionnelle.

1 Benchmark Securex 2017

En parallèle, la digitalisation accélère l'émergence des formes de travail dites « atypiques ». Il s'agit ici des formes d'emploi qui n'entrent pas dans le schéma classique du CDI à temps plein : CDD, temps partiel, mais également consultants, free-lancers ou travailleurs de l'économie de partage. Selon les chiffres d'Eurostat, les contrats à durée indéterminée et à temps plein ne représentent plus en Europe que 58 % des contrats de travail. En outre, la proportion de travailleurs qui se situent entre un travail indépendant et un emploi salarié est en constante augmentation. Il s'agit de travailleurs dont les prestations se situent dans une « zone grise » entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant.

Ces nouvelles formes d'emploi sont parfois des choix contraints par la nécessité financière et le manque d'opportunités. Pour certains cependant, ces nouveaux arrangements de travail permettent de répondre à des souhaits de plus grande autonomie ou d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Pour les entreprises, le recours à des formes atypiques de travail s'explique principalement par le besoin de flexibilité, dans le contexte d'une demande imprévisible du marché et le besoin de connaissance et d'expertise spécifique par projet.

Par conséquent, les changements de notre économie et de notre marché du travail induisent des exigences accrues tant du côté des employeurs (flexibilité, simplification administrative...), que des nouvelles attentes de la part des travailleurs (liberté accrue dans l'organisation du travail, détachement des contraintes de temps et de lieu d'exercice du travail, meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle). En outre, dans le cas des travailleurs qui se situent à la frontière entre le salariat et le travail indépendant, se pose la question de l'applicabilité des règles du droit du travail et de la protection offerte par celui-ci.



**Notre droit du travail actuel a bien du mal à répondre à ces nouvelles exigences et à s'adapter aux réalités de l'emploi qui change à vitesse importante.**

## Vision



### ***Une véritable flexisécurité***

Le cdH considère comme essentiel d'adapter le droit du travail aux évolutions sociales, technologiques et économiques. Le but doit être de trouver et de pérenniser un nouvel équilibre entre la sécurité de la carrière et une flexibilité de l'emploi (flexisécurité).

En premier lieu, il s'impose d'amorcer une réflexion sur le champ d'application du droit du travail. Le critère du lien de subordination, qui caractérise aujourd'hui la relation de travail salarié, apparaît aujourd'hui comme obsolète. La distinction

entre le travail salarié et le travail indépendant est en effet de plus en plus floue. Ce critère prive en outre certains travailleurs indépendants particulièrement vulnérables – comme ceux qui dépendent économiquement d'un donneur d'ordre – de toutes les règles protectrices du droit du travail.



**Pour le cdH, la formation des travailleurs doit faire l'objet d'une attention toute particulière. La formation tout au long de la carrière permet d'abord de garantir l'épanouissement des travailleurs. Elle permet également de leur fournir des outils précieux afin de pouvoir s'adapter aux bouleversements rencontrés par notre monde du travail. Du côté des entreprises, disposer de main-d'œuvre formée leur permet également d'être concurrentielles.**

Par ailleurs, pour le cdH, trop de règles actuelles en matière de droit social ont pour conséquence de brider la mobilité professionnelle des travailleurs. Or, celle-ci doit être encouragée. Dans un monde du travail en perpétuelle évolution, le renforcement de la mobilité professionnelle apparaît comme une réponse indispensable aux mutations économiques de plus en plus rapides. Elle est en effet source de partage d'expériences, d'épanouissement personnel, mais également d'enrichissement collectif. Elle favorise une réallocation efficace des ressources et des compétences, au bénéfice de l'ensemble de l'économie. Une plus grande fluidité entre secteurs publics, privés et non-marchand apporterait ainsi certainement à chacun de ces différents secteurs.

Enfin, puisque les familles ont toujours été au cœur des priorités du cdH, une meilleure conciliation des temps de vie doit également être à l'ordre du jour. Il est essentiel que chaque personne puisse s'épanouir en dehors de son cadre professionnel et puisse consacrer du temps de qualité à sa famille et à ses proches. Il est donc nécessaire de repenser l'organisation du travail afin de concilier ces impératifs.

## Priorités

Nos priorités en ce qui concerne la modernisation du droit du travail sont les suivantes :

- 1. Priorité 1 : Redéfinir les protections offertes par le droit du travail**
- 2. Priorité 2 : Investir dans la formation de chacun et créer un véritable droit individuel à la formation**
- 3. Priorité 3 : Favoriser la mobilité professionnelle, source d'épanouissement individuel et d'enrichissement collectif**
- 4. Priorité 4 : Garantir la qualité de l'emploi, qui passe notamment par une conciliation des temps de vie, essentielle à l'équilibre de chaque travailleur et de la société dans son ensemble**

## Mise en œuvre

### **Priorité 1 : Redéfinir les protections offertes par le droit du travail**

En droit belge, le lien de subordination est l'un des critères constitutifs d'un contrat de travail salarié. Ce lien de subordination implique que l'employeur exerce une autorité, tout au long de la durée du contrat de travail, sur le travailleur. En contrepartie, le salarié se voit reconnaître un ensemble de protections prévues par le droit du travail : délais de préavis, durée limite de la durée de travail, protection de la santé et de la sécurité, droit à des congés annuels... Sa qualité de salarié lui confère en outre des droits spécifiques en matière de protection sociale : chômage, pension ou encore incapacité de travail.

Ce critère du lien de subordination présente cependant certaines limites évidentes, mises en lumière par les développements actuels du marché de l'emploi. Ainsi, bon nombre de travailleurs salariés, liés par un contrat de travail, exercent en réalité leurs prestations en toute autonomie. À l'inverse, en dépit de l'absence d'une autorité « effective » sur eux, certains travailleurs indépendants se retrouvent parfois dans une situation de dépendance économique vis-à-vis de leur donneur d'ordres. Sur la base de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), près de 30 % des indépendants en Belgique se situent en situation de forte dépendance économique, c'est-à-dire que plus de 75 % de leurs revenus proviennent d'un client principal. L'absence de lien de subordination, au sens juridique du terme, les prive cependant de toute protection liée au droit du travail.

La distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant apparaît donc de plus en plus artificielle.

#### **Concrètement, nous proposons de :**

- ☞ Poursuivre et intensifier le rapprochement entre les régimes de sécurité sociale : étendre le bénéfice de l'assurance-chômage aux indépendants, leur octroyer une indemnité d'incapacité dès le 1er jour, harmoniser les règles en matière de pension (calculs, cotisations...).
- ☞ Établir un cadre clair et plus ambitieux en faveur des groupements d'employeurs et des coopératives d'emploi qui expérimentent des relations de travail fondées sur des modèles organisationnels alternatifs.
- ☞ Élaborer un cadre juridique précis afin d'appréhender les relations de travail tripartite (en dehors du cas du travail intérimaire) afin que les intermédiaires qui exercent un pouvoir de fait sur le travailleur soient également juridiquement responsables.
- ☞ Renforcer les inspections sociales vis-à-vis des situations de travail sortant du cadre réglementaire actuel (et notamment au travail via les plateformes numériques).

- ☞ Encourager la prise en compte de l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut, dans le dialogue social au sein de l'entreprise (free-lance, consultant...) et les associer aux débats dans les organes consultatifs de l'entreprise (comité pour la prévention et la protection au travail, conseil d'entreprise).

## **Priorité 2 : Créer un droit individuel à la formation**

Pour le cdH, l'apprentissage tout au long de la vie, et singulièrement au cours de la vie professionnelle, constitue une priorité essentielle, qui appelle des politiques ambitieuses, fondées sur une vision à long terme.

Le taux de participation des adultes à l'enseignement et à la formation est, en Communauté française et en Wallonie en particulier bien en deçà des objectifs européens (10 % à Bruxelles et 5,7 % en Wallonie). Il faut stimuler tant la demande que l'offre de formation continue, notamment dans les établissements d'enseignement supérieur.

La transition vers l'économie numérique, qui n'en est qu'à ses prémises, s'accompagnera en effet d'une mutation en profondeur des tâches et postes de travail. Elle permettra d'une part la création de nouveaux métiers et la transformation de certaines fonctions, mais aura également pour conséquence de faire disparaître certaines tâches.

Afin d'anticiper dès à présent l'impact de cette transition, une révolution des pratiques des entreprises en matière de formation doit être à l'ordre du jour. Les entreprises doivent cesser de considérer la formation de leur personnel comme une contrainte coûteuse, mais au contraire comme un précieux investissement, au service de leur stratégie de développement.

En outre, la formation continue participe à l'épanouissement des travailleurs, en favorisant leur évolution de carrière et leur mobilité professionnelle. Elle contribue à leur émancipation sociale, mais aussi culturelle et intellectuelle. La formation continue ou la reprise d'études doit être accessible financièrement aux personnes avec ou sans emploi.

Il est donc urgent de mettre en place les conditions permettant à chacun de développer et d'adapter ses compétences professionnelles et autres tout au long de la vie.

### **Concrètement nous proposons de :**

- ☞ Créer un droit individuel à la formation continue, pour chacun, quels que soient son parcours professionnel et les changements d'employeurs qui prendront la forme d'un compte formation individuel. Ce compte serait alimenté chaque année par un certain nombre d'heures de formation. Il permettrait au travailleur ou demandeur d'emploi de disposer d'une certaine flexibilité quant à la période à laquelle il souhaite se former, avec un accent particulier pour les travailleurs plus susceptibles d'être atteints par la quatrième révolution industrielle (voir fiche « Accès à l'Emploi »).

- ↪ Inciter les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives sectorielles et d'entreprise afin de concrétiser l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein et restaurer un système de sanctions à l'encontre des employeurs ne réalisant pas suffisamment d'efforts de formation, tout en tenant compte des contraintes propres aux PME.
- ↪ Inciter les différents secteurs à développer des actions de formation intersectorielle visant l'adaptation des compétences aux nouveaux défis (notamment liés à la transition numérique).
- ↪ Renforcer le droit à la formation des travailleurs et augmenter le nombre légal de jours de formation par travailleur et par an.
- ↪ Rendre toutes dépenses de formation déductibles de l'ensemble des revenus nets pour encourager les contribuables à se former ; exonérer les primes et/ou incitants accordés par les pouvoirs publics régionaux pour les formations dans les métiers en pénurie.
- ↪ Élargir aux personnes âgées de plus de 35 ans le droit à une bourse d'études en cas de reprise d'études dans le cadre de sa formation professionnelle continue ou dans le cadre d'une formation à un métier en pénurie.
- ↪ Faciliter l'organisation d'un enseignement supérieur à horaire décalé et/ou adapté : supprimer l'obligation pour un établissement d'obtenir une habilitation dès lors qu'il entend organiser un enseignement à horaire décalé ou adapté à l'intérieur d'un cursus qu'il organise déjà.
- ↪ Revoir à la hausse les budgets consacrés aujourd'hui à la formation continue dispensée par les universités, les hautes écoles, et les écoles supérieures des arts.
- ↪ Financer et réguler l'offre de formations certificatives (non diplômantes) : prévoir un financement pour des cours spécifiques, ciblés, au sujet desquels un minerval maximum serait imposé aux établissements.
- ↪ Mettre les établissements d'enseignement supérieur en mesure de répondre plus rapidement aux besoins émergents des milieux professionnels : alléger et accélérer la procédure d'habilitations de formations nouvelles. L'enseignement pour adultes doit avoir son propre rythme pour répondre rapidement à une problématique précise.
- ↪ Moderniser les pratiques pédagogiques des formations s'adressant à des adultes avec des contraintes de vie professionnelle et familiale ; s'appuyer, entre autres, sur les nouvelles technologies pour développer des Moocs, un enseignement à distance ; prévoir une organisation d'enseignement davantage adaptée aux rythmes de vie des adultes (concentration des cours dans l'année, par exemple...).
- ↪ Revoir la formation continuée en Hautes Écoles : ouvrir la liste des domaines autorisés, identifier les contraintes empêchant le financement de formations répondant pourtant aux besoins des milieux professionnels ; prévoir un classement des projets qui évite le saupoudrage des moyens budgétaires.

- ☞ Consolider juridiquement la formation continue dans les Écoles Supérieures des Arts ; la développer compte tenu d'un état des lieux à réaliser au préalable.
- ☞ Analyser l'offre de formations proposées par les Structures Collectives d'Enseignement supérieur et son impact ainsi que le prévoit le décret qui les instituent.
- ☞ Moderniser l'enseignement supérieur de promotion sociale pour qu'il devienne pleinement un enseignement de la seconde chance et un vrai outil de formation continue pour les adultes en :
  - › Renforçant les liens de l'enseignement de promotion sociale avec les universités et les hautes écoles ;
  - › Soutenant plus fortement la qualité pédagogique en incluant toutes les innovations pédagogiques permettant de répondre aux nouveaux besoins des étudiants (temporalité des cours...) ;
  - › Renforçant la qualité de l'enseignement de promotion sociale via le subventionnement de coordinateur qualité et une meilleure articulation entre l'AEQES et les services d'inspection ;
  - › Rendant obligatoire la formation continue du personnel enseignant et non chargé de cours organisée par les différents réseaux ;
  - › Accélérant les procédures visant à mettre en place de nouvelles formations en promotion sociale identifiées par les milieux socio-économiques et culturels au sein des bassins Emploi-Formation-Enseignement (diminuer les délais de traitement des demandes et multiplier les conventions de valorisation des compétences) ;
  - › Levant les obstacles aux collaborations, rapprochements, synergies entre établissements ;
  - › Incitant les établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale à se rapprocher/ collaborer étroitement avec les Hautes Écoles et/ou les universités de leur choix en sauvegardant leurs spécificités pédagogiques et leur proximité géographique ;
  - › Organisant une meilleure information des différentes formations possibles en promotion sociale ;
  - › Recueillant des données sur le parcours des étudiants en promotion sociale, élaborer des statistiques fiables afin d'en améliorer le pilotage.
- ☞ Créer un « digital skills bridge » permettant d'upgrader les qualifications professionnelles des travailleurs dont les compétences ne seraient plus en phase avec les exigences de la digitalisation de l'économie.

### **Priorité 3 : Favoriser la mobilité professionnelle**

L'économie est en transition et la mobilité des travailleurs de plus en plus réelle et souhaitable. Elle permet en effet un partage d'expérience, bénéficiaire tant au travailleur qu'à l'entreprise. En dépit des bienfaits qu'elle apporte, la mobilité professionnelle n'a pas le vent en poupe en Belgique. En 2017, seuls 5,75 % des travailleurs belges ont changé d'emploi de leur propre initiative. Notre marché de l'emploi belge se caractérise donc par une faible rotation.

Les causes de cette faible mobilité sont multiples. L'on peut ainsi pointer la disparité de règles entre les différents statuts (salarié, indépendant, fonctionnaire), qui peut constituer un frein à cette mobilité : un travailleur qui change de statut ou d'emploi peut ainsi parfois se retrouver privé de jours de congé la première année ou perdre son ancienneté acquise en matière de préavis.

En outre, il est essentiel que chaque travailleur puisse avoir connaissance des services auxquels il a accès, de ses droits en termes de sécurité sociale et des conséquences en cas de changement de statut et de fonction.

#### **Concrètement nous proposons de :**

- ↪ Encourager les entreprises à développer des politiques de mobilité interne de leur personnel et mettre à l'agenda de la concertation sociale la question de la mobilité intersectorielle (et de la reconnaissance de l'expérience acquise dans un autre secteur) ;
- ↪ Octroyer un droit à la démission en permettant au salarié démissionnaire de bénéficier, sous conditions, d'allocations de chômage ;
- ↪ Mettre en place un coaching en reconversion professionnelle pour les travailleurs. Il faut permettre un accès à un accompagnement en réorientation professionnelle chez ACTIRIS ou au FOREM, sur base d'un bilan de compétences et de capacités professionnelles et d'un éventuel projet de formation ;
- ↪ Supprimer les différences de traitement concernant les conditions d'octroi des allocations de maternité et d'incapacité de travail en cas de changement de statut social ;
- ↪ Permettre aux parties au contrat de travail de moduler l'ancienneté requise pour la prise de congés thématiques ;
- ↪ Donner la possibilité aux personnes salariées de bénéficier d'une allocation de lancement d'entreprises ;
- ↪ Permettre à tous les travailleurs de négocier à la hausse uniquement les délais de préavis ;
- ↪ Prévoir l'octroi de congés annuels dès la première année de travail au pro rata ;
- ↪ Poursuivre et finaliser l'harmonisation des statuts ouvrier-employé ;



- ↪ Créer une plateforme numérique fournissant à chaque travailleur un inventaire individualisé de sa situation afin de calculer en un clic ses droits sociaux et d'effectuer des simulations. Faire le lien entre cette plateforme et la plateforme MyPension afin que chacun puisse évaluer l'impact de ses décisions sur ses droits à la pension ;
- ↪ Réformer la procédure de licenciement collectif (Loi Renault) et encourager le rôle d'anticipation des commissions paritaires afin de prévenir les restructurations et de réorienter et accompagner rapidement les travailleurs touchés (en ce compris les sous-traitants) vers un emploi ;
- ↪ Prévoir, pour chaque travailleur qui le souhaite, un droit tous les 5 ans à un bilan de compétences et un entretien d'orientation/ de réorientation professionnelle via les services publics de l'emploi.

## **Priorité 4 : Garantir la qualité de l'emploi**

Les travailleurs doivent sans cesse jongler entre leur travail, qui leur demande une flexibilité accrue, leurs obligations diverses, et le temps qu'ils souhaitent consacrer à leurs proches. Il est essentiel de permettre à chacun de bénéficier de temps pour sa vie personnelle, que ce soit pour vivre des moments heureux (comme une adoption ou la naissance d'un enfant), ou pour aider à traverser des moments difficiles (voir également à ce sujet la fiche « Familles »).

### **Concrètement nous proposons de :**

- ↪ Permettre un étalement des crédits-temps avec motifs<sup>2</sup> pour pouvoir bénéficier de l'allocation dans toutes les formules de prise du crédit-temps à temps partiel.
- ↪ Créer un congé-thématique spécifique pour les aidants proches (voir fiche Aide à la personne).
- ↪ Allonger le congé d'adoption et l'aligner sur le congé de maternité.
- ↪ Rendre le congé de paternité de 10 jours obligatoires et l'allonger progressivement pour atteindre un mois obligatoire doublé d'un mois facultatif. Étendre le bénéfice du congé de paternité aux travailleurs indépendants.
- ↪ Créer un droit au télétravail en instaurant l'obligation pour l'employeur d'organiser une consultation au sein de son entreprise pour analyser l'opportunité de mettre en place le télétravail et mettre en place une indemnité journalière forfaitaire à charge de l'employeur couvrant les coûts liés au télétravail.

---

2 Pour suivre une formation reconnue, s'occuper de son enfant de moins de 8 ans, prendre soin d'un membre de la famille ou du ménage gravement malade ou prodiguer des soins palliatifs, soins aux enfants mineurs gravement malades, soins aux enfants handicapés de moins de 21 ans

- ☞ Créer un droit à la déconnexion qui pourrait prendre la forme de règles de bonnes conduites reprises dans le règlement de travail, voire aller jusqu'à des mesures technologiques contraignantes.
- ☞ Permettre aux travailleurs de répartir leurs heures de travail sur quatre jours
- ☞ Encadrer le retour à l'emploi des personnes ayant interrompu leur carrière, notamment au travers de formations de remise à niveau.

Dans sa lutte pour des emplois de qualité, le cdH souhaite focaliser tout particulièrement son attention sur la condition des travailleuses. Celles-ci assument encore majoritairement la plus grande partie des obligations familiales, ce qui peut avoir une répercussion sur leur carrière. En outre, l'écart salarial entre les sexes stagne ou ne se résorbe que très lentement. Cet écart s'explique entre autres par la double discrimination dont sont victimes les femmes. Une discrimination horizontale tout d'abord, les femmes sont plus fréquemment occupées dans des professions moins bien rémunérées, à des fonctions moins valorisées, dans des secteurs moins générateurs de profits et avec des conditions contractuelles plus précaires. Une discrimination verticale ensuite, elles ont moins accès aux formations et aux promotions qui mènent à des fonctions de niveau supérieur. Les avantages extra-salariaux - voitures de fonction, assurances groupes... - sont plutôt octroyés dans des secteurs majoritairement masculins. Les femmes bénéficiant de ces avantages reçoivent en outre des montants 39% inférieurs à ceux des hommes.

### **Concrètement, nous proposons de :**

- ☞ Rédiger et mettre en œuvre un Plan d'action national de lutte contre l'écart salarial, d'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, d'organisation de la carrière professionnelle et de lutte contre les freins à l'évolution des carrières des femmes, porté par l'ensemble des niveaux de pouvoir, et rédigé avec les partenaires sociaux et les acteurs de la société civile concernés.
- ☞ Poursuivre la lutte contre l'écart salarial en mettant intégralement en œuvre la loi du 22 avril 2012 sur l'écart salarial qui impose des systèmes de classification neutre des fonctions sur le plan du genre. Procéder à l'évaluation de cette loi et poursuivre la recherche sur les causes de l'écart salarial.
- ☞ Stimuler l'adoption de plans d'action pour l'égalité salariale et l'égalité des chances dans les entreprises par des appels à projets, chartes, labels ou classements, en étant particulièrement attentif au cumul des discriminations (sexe, origine, âge, handicap, etc.).
- ☞ Combattre le sexisme et le harcèlement dans les entreprises (notamment, en évaluant la législation en la matière).



**Se battre pour la qualité de l'emploi signifie également se battre pour des conditions de travail décentes et refuser toute précarisation des contrats de travail.**

**Concrètement, nous proposons de :**

- ↪ Mieux encadrer le travail intérimaire afin de lutter contre le détournement du contrat de travail intérimaire à des fins de précarisation du travail et renforcer les droits des travailleurs intérimaires.
- ↪ Interdire en Belgique le développement de contrats « zéro-heures ».
- ↪ Lutter contre le temps partiel involontaire notamment en améliorant l'information des travailleurs à temps partiel sur le droit à obtenir par priorité un contrat à temps plein si un tel poste est vacant auprès de leur employeur et en limitant l'éclatement des horaires difficilement conciliables avec la vie familiale.
- ↪ Améliorer l'allocation garantie de revenus afin d'assurer un lien direct entre le nombre d'heures de travail prestées et l'augmentation du revenu net du travailleur à temps partiel.
- ↪ Produire et mettre à disposition des travailleuses et travailleurs une information sur les conséquences du choix d'un temps partiel ou d'une interruption de carrière à court, moyen et long terme en matière de droits sociaux (chômage, pension, etc.).
- ↪ Favoriser le bien-être au travail et prévenir et éviter autant que possible les situations de pénibilité. Mieux lutter notamment contre les troubles psychosociaux (stress et burn-out) et les troubles musculosquelettiques. Revoir à cet égard, à l'aune du marché de l'emploi actuel, la liste des maladies professionnelles, afin de mieux appréhender les maladies professionnelles qui touchent les femmes<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Actuellement, seuls 8,5% des travailleurs indemnisés dans le secteur privé pour incapacité permanente sont des travailleuses.