

*Étude économique et juridique de la faisabilité d'une réduction
du temps de travail en Région de Bruxelles-Capitale et
recherche-action à Bruxelles-Propreté*

Septembre 2018

*Rapport préparé pour le Service public régional de Bruxelles – Bruxelles
Economie et Emploi*

Charles Coibion, Maxime Fontaine, Ilan Tojerow, Robert Plasman (DULBEA, ULB)

Daniel Dumont, Lucien Rigaux (CDP, ULB)

Christophe Vanroelen, Barbara Janssens (Interface Demography, VUB)

Esteban Martinez, Thomas Hausmann (Metices, ULB)



Étude économique et juridique de la faisabilité d'une réduction du temps de travail en Région de Bruxelles-Capitale et recherche-action à Bruxelles-Propreté

Rapport final, Septembre 2018

Daniel Dumont & Lucien Rigaux (CDP, ULB)

Charles Coibion, Maxime Fontaine, Robert Plasman & Ilan Tojerow (Dulbea, ULB)

Esteban Martinez & Thomas Hausmann (Metices, ULB)

Christophe Vanroelen & Barbara Janssens (Interface Demography, VUB)

Marché public de services n° SPRB_BEE/2016_BEE_DPE_02

pour le compte du Service public régional de Bruxelles – Bruxelles Economie et Emploi



Avant-propos

À la suite d'un appel d'offres lancé par la direction générale Bruxelles Économie et Emploi du Service public régional de Bruxelles, il a été confié à une équipe interuniversitaire coordonnée par le *Brussels Studies Institute* la tâche de réaliser une étude de faisabilité à propos de la réduction du temps de travail, selon la formule de la semaine de 4 jours, pour les personnes sous-qualifiées travaillant en Région de Bruxelles-Capitale.

Le présent rapport rend compte des aspects juridiques, économiques et organisationnels de la problématique. Conformément au projet de recherche, le rapport est structuré en trois volets principaux.

Le volet juridique examine les compétences de la Région de Bruxelles-Capitale pour réduire le temps de travail et mesure l'impact d'une réduction du temps de travail en droit du travail et en droit de la sécurité sociale. Il présente également des dispositifs de réduction du temps de travail mis en œuvre en Wallonie, en France et en Suède (Göteborg). Ce volet correspond aux modules 1 et 2 du projet de recherche.

Le volet économique propose une évaluation socio-économique de l'implémentation de la semaine de 4 jours en Région de Bruxelles-Capitale. Ce volet correspond au module 3 du projet de recherche.

Le troisième volet du rapport est consacré aux résultats, économiques et organisationnels, de la recherche-action réalisée à l'Agence régionale pour la Propreté. Ceux-ci sont articulés autour des différents scénarios élaborés à partir d'entretiens menés avec la direction et les représentants syndicaux. Un éclairage complémentaire est fourni par des cas d'entreprises engagés dans un processus de réduction ou d'aménagement du temps de travail. Ce volet correspond aux modules 4 et 5 du projet de recherche.

TABLE DES MATIERES

Synthèse	9
1. Recherche-action.....	9
2. Etude économique	14
3. Etude juridique	19
Partie 1 : Etat des lieux des dispositifs existants.....	29
Chapitre 1 : Etat des lieux – les modèles belges existants	32
1. Introduction.....	33
2. Les mesures concernant le secteur privé.....	33
2.1 Le régime général	33
2.2 La réduction collective volontaire du temps de travail en-deçà de 38 heures par semaine	33
2.3 La semaine de 4 jours.....	34
2.4 Combinaison des deux mesures.....	34
2.5 Travailleurs concernés et coûts des mesures.....	35
3. Les mesures concernant le secteur public	40
3.1 La semaine de 4 jours dans le secteur public (avec prime).....	40
3.2 La semaine de 4 jours dans le secteur public (sans prime)	41
3.3 Travailleurs concernés et coûts des mesures.....	41
3.4 Les remplaçants.....	43
3.5 Les données de l'ONSS	43
3.6 Les données de l'ONSSAPL	45
4. Interruptions de carrière	47
4.1 Introduction.....	47
4.2 Base de données.....	47
4.3 Interruptions de carrière du secteur public	47
4.4 Crédit-temps du secteur privé.....	49
4.5 Les congés thématiques	50
4.6 Total bénéficiaires	51
5 Liste des tableaux.....	52
6 Annexe : Méthodologie des données de l'ONSS (lieu de domicile et lieu de travail)	54
Chapitre 2 : Étude des dispositifs de réduction du temps de travail en Wallonie, en France, et à Göteborg.	55

1. Introduction.....	56
2. L'interruption de carrière et la semaine des quatre jours en Région Wallone	56
2.1. Vue d'ensemble.....	56
2.2. Les régimes de travail à temps partiel.....	58
2.3. L'interruption de carrière	60
3. Les 35 heures en France	62
4. La semaine des 30 heures à Göteborg.....	63
5. Conclusion	64
Partie 2 : Étude de la faisabilité de la RTT 4 jours : Le cas de l'Agence régionale pour la Propreté et éclairages complémentaires.....	65
Introduction.....	69
Chapitre 1 : Recherche-action au sein de l'Agence régionale pour la Propreté (Bruxelles-Propreté).....	71
1. Déroulement de l'étude.....	71
2. Points d'attention.....	72
3. Scénarios.....	75
3.1 Scénario 1	75
3.2 Scénario 2	75
3.3 Scénario 3	76
4.Méthodologie	76
4.1 Origine des données.....	76
4.2 Détermination des effectifs concernés par la RTT	77
4.3 Services 4 jours.....	78
4.4 Détermination du coût des agents concernés par la RTT	79
4.5 Embauches compensatoires.....	81
4.6 Profil et coût des nouveaux engagés.....	81
4.7 Impact sur le chômage	82
4.8 Effets indirects.....	83
4.9 Effets retour	83
5. Chiffrage des scénarios	84
5.1 Scénario 1 : RTT selon un critère d'âge	84

5.1.1 Coût des embauches compensatoires	84
5.1.2 Mesures fédérales et effets retours.....	85
5.1.3 Coûts net	86
5.2 Scénario 1bis : RTT selon un critère d'âge dans le nettoyage uniquement	86
5.2.1 Méthodologie	86
5.2.2 Coût des embauches compensatoires	87
5.2.3 Mesures fédérales et effets retours.....	88
5.2.4 Coûts net	89
5.3 Scénario 2 : RTT pour l'ensemble des services opérationnels	89
5.3.1 Coût des embauches compensatoires	89
5.3.2 Mesures fédérales et effets retours.....	90
5.3.3 Coûts net	90
5.4 Scénario 2 bis : RTT pour le secteur du nettoyage uniquement	91
5.4.1 Coût des embauches compensatoires	91
5.4.2 Mesures fédérales et effets retours.....	92
5.4.3 Coûts net	92
5.5 Scénario 3 : RTT pour l'ensemble du personnel de l'agence	93
5.5.1 Coût des embauches compensatoires	93
5.5.2 Mesures fédérales et effets retours.....	93
5.5.3 Coûts net	94
6. Impact sur les peu qualifiés bruxellois.....	94
7. Commentaires complémentaires	96
7.1 Dispositifs et offre de formation continue professionnelle	96
7.2 Besoins de formation	98
7.2.1. Conducteur de véhicule lourd.....	98
7.2.2. Brigadier	98
7.3 Problèmes organisationnels et logistiques.....	99
7.4 Contrats atypiques	101
Chapitre 2: Etudes de cas complémentaires	102
1. Case Studie naar Arbeidsduurvermindering bij FemmA	102
1.1 Inleiding.....	102
1.2 Vzw Femma - Geschiedenis en Vandaag.....	102
1.3 Het actie-onderzoek naar arbeidsduurvermindering.....	103
1.3.1 Aanleiding.....	103
1.3.2 Timing van het project.....	104

1.4 Voorbereidingstraject - Anders Werken	104
1.5 Minder Werken – Arbeidsduurvermindering bij Femma	105
1.5.1 Tijdsbestedingsonderzoek	105
1.5.2 Financiering van de arbeidsduurvermindering	106
1.5.3 Het juridisch luik	106
1.5.4 Manier van organisatie	107
1.6 Slotbedenkingen	107
2. Etude de cas - Auto 5	108
2.1 Présentation du contexte de l'entreprise	108
2.2 Le projet de Réduction collective du temps de travail	108
2.2.1 Contexte	108
2.2.2 Négociations et phase test	109
2.3 Application pratique de la RTT	110
2.3.1 Annualisation du temps de travail	110
2.3.2 Contreparties à la RTT : flexibilité	110
2.3.3 Contreparties à la RTT : polyvalence	111
2.4. Financement de la RTT	111
2.4.1 Aides Vande Lanotte –Di Rupo	111
2.4.2 Gain de productivité	112
2.4.3 Classification de fonction	112
2.5. Conséquences de l'accord sur la RTT	112
2.6. Conclusion	114
3. Etude de cas – Base Design	114
3.1 Contexte	114
3.2 Projet de RTT	114
3.2.1 Constat d'inefficacité	114
3.2.2 Mise en place de la « semaine Base »	115
3.3 Conséquences de la nouvelle organisation	115
Partie 3 : Estimation des coûts de la mise en place d'une réduction du temps de travail pour la région de Bruxelles-Capitale.....	117
1 Introduction	119
2 Méthodologie	120
2.1 Effet de partage	121
2.2 Effet direct de l'augmentation de la productivité	121
2.3 Effet indirect de compétitivité	121

3	Hypothèses de simulation	123
3.1	Le taux de la réduction collective du temps de travail.....	123
3.2	Le volume de production	123
3.3	Travailleurs et employeurs visés	123
3.4	Les gains de productivité.....	123
3.5	Le taux d'embauche	124
3.6	Le niveau de compensation salariale	124
3.7	La perte salariale	124
3.8	Rémunérations et force de travail.....	125
3.9	Mesures fédérales de réduction collective du temps de travail	125
3.10	L'effet d'appel.....	126
3.11	Les temps partiels.....	126
3.12	La réduction des dépenses de chômage	127
3.13	Augmentation des recettes de Sécurité Sociale.....	128
3.14	Augmentation des recettes à l'impôt des personnes physiques	128
3.15	Imposition indirecte	129
3.16	Résumé des hypothèses.....	130
4	Diminution du temps de travail hebdomadaire de 38 à 32 heures	132
	Conclusion	144
5	ANNEXE : Diminution du temps de travail hebdomadaire de 38 à 30 heures	147
6	Liste des tableaux.....	158
7	Liste des figures	160
	Partie 4 : Étude de la faisabilité juridique d'une réduction du temps de travail des personnes peu ou non qualifiées en Région de Bruxelles-Capitale	161
	Introduction générale.....	164
	Titre 1 : Les compétences de la Région de Bruxelles-Capitale pour réduire le temps de travail	165
	Chapitre 1 : La fonction publique et la réserve de compétence fédérale en matière de droit du travail.....	166
	Section 1 : Dans le secteur privé	166
	Section 2 : Dans le secteur public.....	167

Chapitre 2 : La politique de l'emploi	192
Section 1 : La répartition des compétences en matière de réductions de cotisations depuis la sixième réforme de l'état	192
Section 2 : La marge de manœuvre de la Région pour inciter les employeurs à réduire le temps de travail.....	195
Section 3 : La problématique du cumul des réductions de cotisations patronales	199
Conclusion quant à la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale pour réduire le temps de travail des travailleurs du secteur public et du secteur privé	203
Titre 2 : L'impact d'une réduction du temps de travail en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.....	205
Chapitre 1 : Dans le secteur privé	205
Section 1 : La définition du travailleur à temps plein et du travailleur à temps partiel.....	206
Section 2 : Les conséquences en droit du travail : le sursalaire et le repos compensatoire.....	210
Section 3 : Les conséquences sur les droits à la sécurité sociale	212
Chapitre 2 : Dans le secteur public.....	230
Section 1 : La définition du travailleur à temps plein et du travailleur à temps partiel.....	230
Section 2 : Les conséquences en droit du travail : l'allocation pour heures supplémentaires et le repos compensatoire.....	233
Section 3 : Les conséquences sur les droits à la sécurité sociale	234
Conclusions générales	243
5.1. Le secteur privé	243
Les marges de manœuvre de l'autorité fédérale et de la Région de Bruxelles-Capitale	243
Les Impacts en droit du travail	245
Les impacts sur les droits à la sécurité sociale	246
5.2. Le secteur public.....	250
Les marges de manœuvre de l'autorité fédérale et de la Région de Bruxelles-Capitale	250
Les impacts en droit du travail	252
Les impacts sur les droits à la sécurité sociale	252
Bibliographie.....	257

SYNTHÈSE

1. Recherche-action

La **recherche-action** réalisée au sein de l'Agence régionale pour la Propreté (Bruxelles-Propreté) a une visée opérationnelle. Ce cas d'étude a été retenu pour son caractère d'exemplarité et analysé dans une perspective de généralisation. L'option étudiée est celle d'une réduction collective du temps de travail, selon la formule de la semaine de 4 jours (RTT 4 jours), avec maintien des salaires et embauches compensatoires, avec comme objectif final la résorption du chômage des moins qualifiés en Région de Bruxelles-Capitale (RBC).

L'étude a été menée à l'aide d'une démarche participative impliquant la direction et les trois organisations syndicales représentées au sein de Bruxelles-Propreté. La démarche s'est déclinée en deux phases. La première a permis de réaliser un état des lieux afin de circonscrire les contours de la RTT en fonction des attentes, des difficultés pressenties et des critères pertinents avancés par les différents interlocuteurs. Cette première phase de l'étude a débouché sur une note d'orientation qui énonçait les points d'attention relevés lors des discussions et les scénarios qui s'en dégagent. La deuxième phase a consisté à documenter les différents scénarios en précisant les services et le nombre de travailleurs concernés, le nombre d'embauches compensatoires, les coûts générés par l'opération de RTT ainsi que les bénéfices escomptés. Cet exercice a pu être réalisé grâce aux bases de données fournies par l'entreprise.

Lors des entretiens, trois principaux **scénarios pour la mise en œuvre d'une RTT 4 jours** se sont dégagés. Dans tous les cas, la durée hebdomadaire de travail conventionnelle, fixée actuellement à 37h30 dans le régime de 5 jours (soit $5 * 7h30$), serait ramenée a priori à 32h (soit $4 * 8h$).

Le premier scénario, adressé au personnel des services opérationnels, est fondé sur un critère d'âge et prendrait la forme d'une dispense de prestations en fin de carrière, à la manière de ce qui a été mis en œuvre dans le secteur de la santé. Le seuil se situerait entre 50 et 55 ans (**scénario 1**). Une variante limitant la mesure au personnel du nettoyage a été envisagée afin de favoriser la mobilité du personnel vieillissant de la collecte vers le nettoyage (**scénario 1bis**). Le critère d'âge répond à une volonté d'aménagement des fins de carrière. Réserver cette évolution au secteur du nettoyage répond également à un déficit d'attractivité de ce secteur relevé par les acteurs interrogés.

Le deuxième scénario élargit le périmètre à l'ensemble du personnel des services opérationnels (**scénario 2**), et prévoit une variante ciblée sur le secteur du nettoyage (**scénario 2bis**). Ce scénario répond également à la problématique de la pénibilité du travail. En ce qui concerne plus particulièrement le personnel de la collecte, la mesure présenterait l'avantage de rapprocher la durée de travail conventionnelle des durées effectives (autour des 30 heures/semaine), sans pour autant conduire à augmenter la charge de travail journalière. Cela implique, le cas échéant, un ralentissement du rythme de travail censé favoriser la santé au travail et entraîner des effets positifs sur l'absentéisme et les accidents de travail.

Enfin le troisième scénario inclut le personnel des services administratifs (**scénario 3**). Ce scénario n'apporte pas de plus-value du point de vue de l'objectif de réduction du chômage

des peu qualifiés, mais il répond à une préoccupation d'équité dans la cadre de la gestion des ressources humaines de Bruxelles-Propreté, tout en ouvrant la possibilité de reconnaître les éléments de la charge de travail propres au travail administratif.

Le tableau suivant offre un **chiffrage « coûts-bénéfices »** de ces différents scénarios. Il détaille, selon les scénarios et en retenant l'hypothèse d'une compensation salariale intégrale, le coût total de la mesure ainsi que différentes modalités du coût net qui servent d'indicateurs permettant de baliser les possibles scénarios de financement.

- le **coût net entreprise**, qui correspond au coût brut auquel on retranche le montant des aides fédérales. Cela correspond au montant que devrait déboursier l'entreprise pour rendre possible la RTT ;
- Le **coût net pouvoirs publics**, qui correspond au coût brut auquel on retranche les gains correspondant aux économies de l'assurance chômage et aux rentrées accrues d'impôts et cotisations sociales. Cela correspond au montant maximum que l'Etat (tous niveaux confondus) devrait déboursier s'il finançait intégralement cette réforme ;
- Le **coût net total**, c'est-à-dire le coût brut auquel on retranche les aides fédérales mais aussi les gains liés à l'assurance chômage et aux cotisations et impôts. La somme restante correspond au bilan de la mesure. Une somme négative signifie que l'application de la RTT a dégagé un excédent, lorsque la somme est positive cela correspond à la somme restant à trouver pour financer la mesure.

Le premier tableau présente les coûts totaux liés à la RTT mis en parallèle avec la réduction du chômage. Le second tableau présente le coût moyen par embauche compensatoire.

Tableau 1 : Bilan par scénario des coûts totaux, brut et net, d'une RTT à Bruxelles-propreté

	Scénario 1		Scénario 1bis		Scénario 2	Scénario 2bis	Scénario 3
	50+	55+	50+	55+			
Réduction chômeurs (dont RBC)	30 (22)	9(7)	10 (7)	3 (2)	267 (198)	74 (55)	300 (222)
Coût brut	1.412.929€	490.186€	566.998€	203.406€	13.095.131€	4.286.211€	19.946.453€
Coût net entreprise							
Année 1	244.929€	126.186€	138.998€	47.406€	2.301.131€	482.211€	7.554.453€
Années 2-4	945.729€	344.586€	395.798€	141.006€	8.670.131€	2.764.611€	14.989.653€
Années 5+	1.412.929€	490.186€	566.998€	203.406€	13.095.131€	4.286.211€	19.946.453€
Coût net pouvoirs publics	420.730€	169.106€	190.309€	74.287€	3.942.262€	1.935.645€	9.432.072€
Coût net total							
Année 1	-747.270€	-194.895€	-237.690€	-81.713€	-7.121.567€	-2.478.354€	-7.959.928€
Années 2-4	-46.470€	23.505€	19.110€	11.887€	-483.167€	-195.954€	-524.323€
Années 5+	420.730€	169.105€	190.310€	74.287€	3.942.433€	1.325.646€	4.429.072€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Tableau 2 : Coût moyen, brut et nets, par emploi créé en fonction des scénarios de RTT chez Bruxelles-Propreté

	Scénario 1		Scénario 1bis		Scénario 2	Scénario 2bis	Scénario 3
	50+	55+	50+	55+			
Embauches compensatoires	34	10	10	3	305	282	342
Coût brut	41.557€	49.019€	51.545€	67.802€	42.935€	51.026€	43.073€
Coût net entreprise							
<i>Année 1</i>	7.204€	12.619€	13.900€	15.802€	7.545€	1.710€	22.089€
<i>Années 2-4</i>	27.816€	34.459€	39.580€	47.002€	28.427€	9.804€	43.829€
<i>Années 5+</i>	41.557€	49.019€	56.700€	67.802€	42.935€	15.199€	58.323€
Coût net pouvoirs publics	12.374€	16.911€	19.031€	24.762€	12.925€	6.864€	27.579€
Coût net total							
<i>Année1</i>	-21.979€	-19.490€	-23.769€	-27.238€	-23.349€	-8.788€	-23.275€
<i>Années 2-4</i>	-1.367€	2.351€	1.911€	3.962€	-1.584€	-695€	-1.533€
<i>Années 5+</i>	12.374€	16.911€	19.031€	24.762€	12.926€	4.701€	12.951€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Plusieurs options et difficultés méthodologiques doivent être soulignées.

L'estimation du nombre d'embauches compensatoires répond à quelques principes : on embauche une personne pour sept agents concernés par la RTT ; cette personne est faiblement diplômée et âgée de moins de 36 ans ; son coût salarial est celui d'un ouvrier de la propreté publique (OPP) avec une ancienneté barémique nulle. L'application de la RTT 4 jours se traduit donc par des engagements au bas de l'échelle salariale qui impulsent la mobilité interne, horizontale et verticale, du personnel en place.

Cependant, le mécanisme d'embauches compensatoires connaît quelques limitations. D'une part, les travailleurs à temps partiel conservent leur temps de travail et bénéficient d'une majoration salariale. Par mesure simplificatrice, les quelque 300 agents occupés suivant un régime de 4 jours/semaine en compensation du travail du dimanche ont été traités de la même manière et voient leur rémunération augmenter. Si l'on veut étendre la RTT à ces travailleurs, en évitant les difficultés organisationnelles, celle-ci pourrait évidemment être mise en œuvre moyennant l'octroi de jours de congé supplémentaires sur une base annuelle. D'autre part, la réduction du chômage en Région de Bruxelles-Capitale ne correspond pas symétriquement à la création d'emplois. Cela est dû au fait qu'une part des emplois créés – estimée à 12,5 % - seraient pourvus par des personnes ne relevant pas de l'assurance-chômage (effet d'appel) et par des chômeurs résidant en Flandre et en Wallonie.

Les **points d'attention** qui ont émergé des discussions se rapportent à l'organisation du travail et aux conditions de travail, à diverses contraintes d'ordre socio-économique et aux besoins de formation professionnelle.

Il convient de prendre en compte les écarts entre la durée de travail conventionnelle et les **durées de travail effectives**. La durée hebdomadaire de travail conventionnelle à Bruxelles-Propreté est fixée à 37h30, correspondant à 7h30 par jour. Cependant, en raison de la pratique du « fini fini » dans le secteur de la collecte, la durée de travail effective est inférieure à la durée conventionnelle et dépend des caractéristiques des tournées et des cadences de travail. La durée effective se situerait entre 28 et 32 heures par semaine. Dans le secteur du nettoyage, une compensation horaire est accordée pour les pauses-repas qu'il est impossible de prendre à l'extérieur. Il subsiste toutefois un différentiel de durées de travail effectives entre les deux secteurs constituant un frein à la mobilité interne de la collecte vers le nettoyage. Dans l'hypothèse d'un passage à une RTT 32h/semaine, la durée quotidienne de travail passerait à 8h.

Les perspectives de résultats concernant la **productivité** restent incertaines. Il ne se dégage pas des entretiens avec les interlocuteurs sociaux une vision commune quant aux gains de productivité attendus de la RTT 4 jours, compte tenu par ailleurs de la réorganisation récente des collectes qui aurait dans certains cas conduit à une augmentation de la charge de travail journalière, en termes de poids soulevés, de distances parcourues et/ou de durée des tournées. En tout état de cause, une possible augmentation de la charge de travail consécutive à la RTT n'a pas été retenue comme une option de travail dans le cadre de cette étude de faisabilité. Cette question relève de la négociation collective.

Les résultats attendus en termes d'amélioration de la **santé au travail**, de réduction de l'absentéisme et des accidents de travail sont considérés comme des critères d'appréciation déterminants de la RTT 4 jours. Bien que ces résultats en la matière soient difficiles à quantifier a priori, il est certain qu'au niveau individuel, les temps d'exposition aux risques physiques seront automatiquement réduits. Une telle perspective permettrait en outre de créer une dynamique favorable au reclassement des travailleurs vieillissants dans des fonctions moins exposées. Par contre, l'accent a été mis sur le risque d'une déstabilisation des équipes de travail, singulièrement dans les services de collecte où la stabilité des équipes est perçue comme un gage d'efficacité dans la production et une source d'équilibre psychosocial.

Sur le plan social, le **statut à réserver aux nouvelles recrues** est jugé problématique, le risque étant de laisser se développer au sein de l'agence une dualisation de l'emploi, avec le cas échéant un recours croissant à des formes d'emplois précaires (mesures d'insertion, stages, travail intérimaire, ...) pour les embauches compensatoires. Par ailleurs, l'appel à une main-d'œuvre temporaire aura pour effet d'augmenter le turn over en particulier dans le secteur de la collecte où la nécessité d'une stabilité des équipes a été soulignée.

Sur le plan économique, il convient de rappeler qu'à côté des missions de service public, l'agence développe une **activité de collecte commerciale** soumise à la concurrence. Une augmentation des coûts salariaux, liés à la RTT, aurait des incidences négatives sur la compétitivité de l'agence. Le problème est d'autant plus aiguë que l'activité commerciale n'est pas organisée dans un service séparé. Celle-ci est en effet, pour une large part, couplée au ramassage régulier des déchets. Par ailleurs, il faudra également tenir compte des investissements nécessaires dans les **infrastructures** qui sont déjà saturées et peu adaptées pour accueillir du personnel supplémentaire.

Enfin, en ce qui concerne les **besoins de formation professionnelle**, il s'agira, d'une part, d'assurer la formation de base des nouveaux recrutés et, d'autre part, d'accompagner les parcours de mobilité interne, horizontale (entre la collecte et le nettoyage tout particulièrement) et verticale (vers les fonctions de brigadier et de chauffeur de poids lourds, notamment). Bruxelles-Propreté s'est dotée d'une Ecole régionale de la propreté publique qui assure régulièrement (en interne et en externe) des formations de base et la formation continuée aux compétences techniques et managériales. Si l'agence paraît équipée pour assurer la formation de base des nouveaux entrants ainsi que les formations techniques nécessaires pour fluidifier la mobilité fonctionnelle entre les secteurs d'activité, une attention particulière devra être portée à la formation des chauffeurs de poids lourds et aux fonctions d'encadrement. L'accès à ces positions est déjà problématique à l'heure actuelle compte-tenu d'un taux d'échec important pour l'obtention du permis C, nécessaire à la fonction de chauffeur, et dans le processus de sélection à la fonction de brigadier. Par ailleurs, au plan individuel, la formule de la RTT 4 jours, en offrant un jour de congé hebdomadaire supplémentaire, ouvre la possibilité d'entreprendre des formations professionnelles favorables au développement des carrières.

Dans la **perspective d'une généralisation de la RTT 4 jours**, il convenait de rendre compte de la diversification croissante des modes de mobilisation du travail et des motivations des travailleurs. Aussi, à côté du cas de *l'Agence régionale pour la Propreté*, caractérisé par un emploi réputé peu qualifié dans les activités de collecte et de nettoyage, s'est-on orienté vers des employeurs mettant en œuvre concrètement et de façon concertée une forme de réduction du temps de travail impliquant totalement ou partiellement l'organisation du travail en 4 jours/semaine. L'expérience de la société *Auto 5* et celle de l'association *Femma* ont été retenues pour leur exemplarité. La première, *Auto 5*, occupe un personnel ouvrier semi-qualifié, plutôt masculin. La seconde occupe un personnel employé, diplômé de l'enseignement supérieur, plutôt féminin. Nous faisons aussi brièvement état des aménagements du temps de travail réalisés à *Base Design*, une entreprise du secteur de la consultance.

Le cas d'*Auto 5* fournit un exemple de compromis social entre une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et l'acceptation d'une flexibilité accrue en matière d'organisation du temps de travail et de polyvalence. La convention collective de travail conclue entre la direction et les organisations syndicales (1^{er} décembre 2016) fait passer la durée hebdomadaire de travail de 38 à 36 heures pour le personnel des garages et des ateliers. Contrairement au cas de Bruxelles-Propreté, l'entreprise a pu bénéficier des aides publiques à la réduction du temps de travail. Diverses modulations du temps de travail sont dès lors prévues, parmi lesquelles la possibilité de la semaine de 4 jours (4 x 9 h). En pratique, la durée hebdomadaire de travail peut osciller entre 32 h et 40 h/semaine. L'objectif commun était avant tout d'éviter la fermeture ou la mise en franchise des magasins, et autant que possible le recours au chômage économique, grâce à l'augmentation du chiffre d'affaires et de la productivité attendues de la flexibilité. Compte tenu de la situation de l'entreprise, la priorité n'a donc pas été donnée aux embauches compensatoires mais bien à un échange – voulu équilibré – entre une flexibilité au service de l'entreprise et le bénéfice au cours de certaines semaines d'un jour de congé hebdomadaire supplémentaire.

Bij Femma zal in 2019 gedurende één jaar een arbeidsduurvermindering doorgevoerd worden, waarbij de werknemers het voormalige salaris behouden. Een voltijdse werkweek zal bestaan uit 30 werkuren. De motivatie van Femma voor de doorvoering van deze arbeidsduurvermindering is de uitdieping van hun kennis over de kwaliteitsvolle combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid. Femma wil met dit actie-onderzoek de effecten onderzoeken van de arbeidsduurvermindering op de tijdsbesteding van de werknemers buiten hun werkuren.

In de loop van 2017 en 2018 bereidt de stuurgroep 'Minder Werken' bij Femma de arbeidsduurvermindering voor. Zij staan voor juridische, financiële, organisatorische en personeelsgebonden uitdagingen. Zo zullen nieuwe contracten en een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst opgesteld worden. Tevens wordt binnen Femma nagedacht over de scenario's van implementatie van de arbeidsduurvermindering. Het zou interessant zijn om op te volgen welke beslissingen Femma neemt in de nabije toekomst met betrekking tot de implementatie van de arbeidsduurvermindering, en wat de redenen zijn voor deze beslissingen.

Le cas de *Base Design* illustre une tentative d'aménagement du temps de travail, à l'échelle de la semaine de travail, visant à limiter le surtravail d'un personnel qualifié, autonome et proche en pratique du modèle du « free lance », tout en cherchant à améliorer l'efficacité et la rentabilité de l'entreprise. L'arrangement temporel consiste à rythmer le déroulement de la semaine de travail par un certain nombre de rendez-vous collectifs en laissant la possibilité d'un recours à la semaine de 4 jours, mais ici sur une base individuelle à travers un régime de travail à temps partiel.

Ces éclairages complémentaires, à côté du cas de *Bruxelles-Propreté*, étudié en profondeur, mettent en évidence des usages différenciés de la RTT 4 jours. Ainsi, parallèlement à l'objectif prioritaire de redistribution de l'emploi disponible, s'ajoutent une préoccupation croissante pour une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et pour la soutenabilité du travail dans le contexte du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés.

2. Etude économique

Cette étude a pour objectif de mesurer l'impact sur les finances publiques du passage à la semaine des 4 jours à Bruxelles. Pour ce faire, cette évaluation prend en compte les effets directs tels que le coût pour la Région bruxelloise des aides publiques apportées aux firmes concernées, mais aussi les effets indirects tels que l'augmentation des cotisations, des recettes d'impôt sur le revenu et la baisse des coûts associés en termes de chômage. Les simulations réalisées sont tributaires des **hypothèses** retenues, notamment par le cadre statique qui a été choisi. Ces hypothèses peuvent être résumées de la manière suivante (tableau 1) :

Tableau 1 : Résumé des hypothèses relatives à la réduction collective du temps de travail

Source	Réduction collective du temps de travail (RCTT)	30 heures (2018)			32 heures (2018)		
	Compensation salariale	100%	80%	60%	100%	80%	60%
DULBEA	Perte salariale	0%	4,2%	8,4%	0%	3,2%	6,3%
DULBEA	Taux RCTT	21,1%			15,8%		
BfP	Gain de productivité	2,1%			1,6%		
DULBEA	Taux d'embauche	18,9%			14,2%		
BfP, DULBEA	Nombre de travailleurs	626.021			626.021		
ICN, BfP, DULBEA	Rémunérations réelles	41.990 millions d'euros			41.990 millions d'euros		
ONEm, DULBEA	Allocation annuelle moyenne de chômage	10.639 euros			10.639 euros		
SPF Emploi	Mesure fédérale	4.000	1.600	1.600	4.000	1.600	1.600
EFT	Temps partiels	32,2%			32,2%		
DULBEA	Effet d'appel	12,5%			12,5%		
BfP, DULBEA	Mobilité	Bruxelles : 53,9%			Bruxelles : 53,9%		

Deux scénarios sont présentés : d'une part une réduction collective du temps de travail de 38 heures à 30 heures et d'autre part une diminution du temps de travail de 38 heures à 32 heures. Au sein de ces deux scénarios, trois sous-scénarios sont proposés avec une compensation salariale de la baisse du temps de travail de 100%, 80% et 60%, ayant pour conséquences des baisses de salaire de respectivement 0%, 4,2% et 8,4% dans le scénario 30 heures/semaine et de 0%, 3,2% et 6,3% dans le scénario 32 heures/semaine.

Les gains de productivité sont évalués sur base d'une élasticité de la productivité de la réduction du temps de travail de 0,1, ce qui permet de diminuer le nombre d'emplois nécessaires au remplacement des travailleurs ayant réduit leur temps de travail. Le niveau de rémunération, le nombre de travailleurs retenus (secteur privé et secteur public), les impôts et cotisations sont fournis par l'Institut des comptes nationaux (ICN) et le Bureau fédéral du Plan (BfP). Il est supposé qu'une réduction du temps de travail mène à une diminution du chômage et des coûts associés. Ceux-ci sont estimés via une allocation de chômage annuelle moyenne qui est calculée sur base des chiffres du Bureau fédéral du Plan et de l'ONEm. Il est également tenu compte des mesures fédérales relatives au temps de travail (semaine de 4 jours et réduction du temps de travail). Enfin, l'effet retour des cotisations sociales (personnelles et patronales) et de l'impôt des personnes physiques est également pris en compte.

La réduction du temps de travail (et le remplacement des travailleurs qui voient leur temps de travail diminuer) ne se traduit pas complètement en baisse du chômage. Une partie des emplois créés devraient être occupés par des personnes ne faisant pas ou plus partie de la population active mais qui décideraient de (re)venir sur le marché du travail suite à la mise en place de la semaine de 4 jours. Cet effet d'appel est estimé à 12,5%. De même, il est supposé que les temps partiels (32,2% des travailleurs en Région de Bruxelles-Capitale)

préfèrent ne pas diminuer leur temps de travail et plutôt voir augmenter leur salaire. Cette hypothèse résulte de la proportion très faible de personnes qui rapportent occuper un temps partiel volontairement (Enquête sur les forces de travail). Enfin, en raison du nombre important de navetteurs vers Bruxelles, une matrice de mobilité est réalisée sur base des données fournies par le Bureau du Plan. Celle-ci permet de déterminer quelle proportion d'emploi (et de diminution du chômage) concernera les travailleurs bruxellois vivant à Bruxelles.

Les résultats sont présentés pour les deux scénarios (passage de 38 heures semaine à 32 heures et 30 heures) et selon les hypothèses de compensation salariale de 100%, 80% et 60%. Ces résultats concernent le coût associé à la mise en place d'une réduction du temps de travail concernant l'ensemble des travailleurs de Bruxelles mais également 5% et 1% de ceux-ci. Enfin, un coût par emploi créé et par chômeur en moins est calculé, tant au niveau belge qu'au niveau bruxellois.

Pour **un passage de 38 heures semaine à 32 heures** et selon les hypothèses retenues, le nombre d'emplois créés en 2018 devrait s'établir à un peu moins de 61.000 emplois pour une diminution du chômage de 49.617 personnes. Concernant la Région de Bruxelles-Capitale, environ 33.000 emplois devraient être créés et occupés par des travailleurs domiciliés à Bruxelles. Le nombre de chômeurs bruxellois devrait diminuer de 26.767 personnes en 2018.

Tableau 2 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes d'emploi

En nombre de personnes		2018	2019	2020	2021	2022
Belgique	Nombre d'emplois créés	60.832	61.054	61.444	61.700	61.941
	Diminution du chômage	49.617	49.798	50.116	50.324	50.521
	Augmentation salaire temps partiels	28.891	28.996	29.181	29.303	29.417
Bruxelles	Nombre d'emplois créés	32.818	33.020	33.371	33.588	33.784
	Diminution du chômage	26.767	26.932	27.219	27.396	27.555
	Augmentation salaire temps partiels	15.586	15.682	15.849	15.952	16.045

Source : Bureau fédéral du Plan, calculs DULBEA (2017).

En cas de compensation salariale à 100% et selon les hypothèses retenues, le coût par emploi créé devrait s'établir à 11.681 euros la première année. Ce coût augmente dans le temps en raison de la disparition progressive des mesures fédérale. En 2022, lorsque celles-ci ne s'appliquent plus, le coût par emploi créé devrait s'élever à 45.786 euros. Si l'on tient compte uniquement des emplois qui seront occupés par des Bruxellois, le coût augmente pour s'établir à 21.652 euros lorsque l'ensemble des mesures fédérales s'appliquent et à 83.946 euros lorsque celles-ci ne s'appliquent plus, en 2022. Le coût de la mesure rapporté au nombre de chômeurs (bruxellois) en moins devrait s'élever à 14.321 euros (26.546 euros) en 2018. Ce coût augmente progressivement pour atteindre en 2022 56.135 euros par chômeur belge en moins et 102.922 euros par chômeur bruxellois en moins.

En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	11.681	30.923	31.826	32.768	45.786
Coût par emploi bruxellois créé :	21.652	57.177	58.599	60.192	83.946
Coût par chômeur en moins :	14.321	37.913	39.020	40.174	56.135
Coût par chômeur bruxellois en moins :	26.546	70.101	71.845	73.798	102.922

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

En cas de compensation salariale à 80% et selon les hypothèses retenues, le coût par emploi créé devrait s'établir à 17.452 euros la première année. Dans ce scénario, seule la mesure fédérale de la semaine de 4 jours s'applique. Le coût augmente toutefois dans le temps en raison de la disparition de cette mesure après quatre ans. En 2022, lorsque celle-ci ne s'applique plus, le coût par emploi créé devrait s'élever à 32.376 euros. Si l'on tient compte uniquement des emplois qui seront occupés par des Bruxellois, le coût augmente pour s'établir à 32.350 euros lorsque l'ensemble des mesures fédérales s'appliquent et à 59.359 euros lorsque celles-ci ne s'appliquent plus, en 2022. Le coût de la mesure rapporté au nombre de chômeurs (bruxellois) en moins devrait s'élever à 21.397 euros (39.663 euros) en 2018. Ce coût augmente progressivement pour atteindre en 2022 39.694 euros par chômeur belge en moins et 72.777 euros par chômeur bruxellois en moins.

En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	17.452	18.321	18.969	19.633	32.376
Coût par emploi bruxellois créé :	32.350	33.876	34.926	36.065	59.359
Coût par chômeur en moins :	21.397	22.463	23.257	24.071	39.694
Coût par chômeur bruxellois en moins :	39.663	41.533	42.821	44.217	72.777

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

En cas de compensation salariale à 60% et selon les hypothèses retenues, le coût par emploi créé devrait s'établir à 5.177 euros la première année. Dans ce scénario, seule la mesure fédérale de la semaine de 4 jours s'applique. Le coût augmente toutefois dans le temps en raison de la disparition de cette mesure après quatre ans. En 2022, lorsque celle-ci ne s'applique plus, le coût par emploi créé devrait s'élever à 18.965 euros. Si l'on tient compte uniquement des emplois qui seront occupés par des Bruxellois, le coût augmente pour s'établir à 9.597 euros lorsque l'ensemble des mesures fédérales s'appliquent et à 34.772 euros lorsque celles-ci ne s'appliquent plus, en 2022. Le coût de la mesure rapporté au nombre de chômeurs (bruxellois) en moins devrait s'élever à 6.348 euros (11.766 euros) en 2018. Ce coût augmente progressivement pour atteindre en 2022 23.252 euros par chômeur belge en moins et 42.632 euros par chômeur bruxellois en moins.

En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	5.177	5.719	6.112	6.498	18.965
Coût par emploi bruxellois créé :	9.597	10.575	11.254	11.937	34.772
Coût par chômeur en moins :	6.348	7.012	7.494	7.967	23.252
Coût par chômeur bruxellois en moins :	11.766	12.966	13.798	14.635	42.632

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

La revue de la littérature laisse également penser que d'autres effets indirects peuvent entrer en compte dans le calcul du coût associé, notamment en termes de taxation de la consommation (TVA et accises). En l'état, les données disponibles ne nous permettent pas de déterminer quelle est l'ampleur de ces retombées. Une première estimation réalisée sur base des données plus précises de l'Agence Bruxelles-Propreté semble montrer toutefois que ces effets seraient limités (de l'ordre du 10^{ème} des gains relatifs à l'impôt sur le revenu). Cela s'expliquerait par des taux de taxations plus faibles (au maximum 21% du salaire net) et par des montants en présence plus faibles. En effet, il est raisonnable de penser que les personnes engagées suite à la mise en place de la réduction du temps de travail bénéficieraient auparavant d'allocations de chômage ou d'un revenu équivalent, suffisant pour leur permettre de vivre. L'augmentation de leurs revenus représente donc des montants plus faibles que ceux pris en compte pour calculer l'impôt sur le revenu ou les cotisations sociales par exemple.

Dans les scénarios retenus au sein de ce rapport, il apparaît que le coût estimé de la mesure varie fortement en fonction des aides fédérales actuelles : la mesure « semaine de 4 jours » et la mesure « réduction collective du temps de travail » qui, cumulées, représentent 4.000 euros d'aides par an et par travailleur la première année et 1.600 euros les quatre années suivantes. Sans ces mesures et les retombées en termes d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et d'allocations de chômage, les coûts seraient sensiblement plus élevés selon les hypothèses retenues. Pour 2018, le coût passerait de 710 millions d'euros environ à près de 6 milliards d'euros. Une fois les mesures fédérales arrivées à leur terme (soit après 5 ans), la différence reste importante : le coût passe de 2,8 milliards d'euros à plus de 6,6 milliards d'euros.

Ces éléments montrent l'importance du coût d'une telle mesure mais ne disent que peu de la répartition de sa charge économique. En effet, si le coût brut est modéré par des effets retour (cotisations sociales, impôt et diminution des allocations de chômage), le coût net pourrait théoriquement être supporté tant par les autorités publiques (pouvoir fédéral ou Région de Bruxelles-Capitale) que par les entreprises elles-mêmes. De plus, tous les acteurs concernés (travailleurs mais également entreprises) risquent d'adapter leur comportement aux nouvelles mesures de réduction du temps de travail mises en place.

Finalement, la répartition de la charge économique découle en pratique d'un choix politique. Dans tous les scénarios, il apparaît que la modération du coût brut d'une réduction du temps de travail à Bruxelles via les rentrées en termes de cotisations sociales, impôt et diminution des allocations de chômage intervient au niveau de la Sécurité sociale. Le pouvoir fédéral serait donc bénéficiaire de l'application exogène pour lui d'une telle mesure. D'autre part, les scénarios développés dans ce rapport montrent que l'application des mesures « semaine

de 4 jours » et « réduction collective du temps de travail » déjà existantes diminuent sensiblement le coût d'une telle mesure. Si les autorités publiques décidaient de mettre en place cette réduction du temps de travail et d'en assumer le coût, la question de la répartition de la charge entre échelon fédéral et échelon régional devrait se poser sachant ces éléments. Enfin, si la mesure était conçue de manière volontaire, des incitants (diminution des cotisations patronales par exemple¹) pourraient être mis en place afin de transférer la charge de cette mesure des entreprises vers le secteur public. Les simulations intégrant les mesures fédérales existantes montrent que le coût en serait ainsi fortement diminué, voire totalement annulé si les autorités publiques décidaient d'augmenter l'ampleur de ces mesures.

3. Etude juridique

Tout au long de notre étude, nous avons distingué le secteur privé du secteur public, parce que les leviers de la Région pour réduire le temps de travail avec maintien du salaire diffèrent sensiblement selon le secteur considéré. En conclusion, la marge de manœuvre de la Région est très réduite s'agissant du secteur privé, tandis qu'elle est beaucoup plus significative s'agissant de son secteur public.

Le secteur privé

Le législateur fédéral peut contraindre les employeurs à diminuer le temps de travail des travailleurs relevant du secteur privé, notamment en modifiant l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Les entreprises bruxelloises peuvent décider de réduire d'elles-mêmes le temps de travail de leurs travailleurs sans diminuer leurs salaires. Pour ce faire, elles peuvent conclure des conventions collectives ou modifier leur règlement de travail. Afin de les inciter à opter pour une telle politique de travail, les entreprises peuvent bénéficier des réductions de cotisations patronales mises en place par l'autorité fédérale. Ces réductions sont temporaires et varient dans le temps selon la diminution de l'horaire de travail.

La Région de Bruxelles-Capitale n'a aucune emprise sur la réduction de cotisations patronale prévue par l'autorité fédérale pour la diminution du temps de travail. En effet, la régionalisation de la politique dite des « groupes-cibles » ne concerne que les groupes-cibles qui sont basés sur les caractéristiques propres aux travailleurs. Or, la réduction collective du temps de travail est considérée comme relevant d'une catégorie groupe-cible qui dépend des caractéristiques propres de l'employeur. Partant, cette catégorie a été expressément laissée à l'autorité fédérale. Nous avons tenté d'identifier une solution qui permettrait à la Région d'agir par l'intermédiaire des groupes-cibles dont elle a hérité lors de la sixième réforme de l'État, mais le résultat est peu satisfaisant. Il s'agirait d'instituer un nouveau groupe-cible basé des caractéristiques des travailleurs, comme la sous-qualification ou le chômage de longue durée, mais qui serait accompagné de conditions d'octroi intégrant l'exigence d'un régime de travail de 4 jours par semaine. Outre que la conformité de cette piste aux règles répartitrices de compétences apparaît très incertaine, nous avons fait ressortir ses inconvénients selon que la condition d'octroi prend ou ne

¹ Sur le modèle de la « loi Robien » en France pendant les années 1990 par exemple.

prend pas la forme d'une obligation, pour l'employeur, d'imposer à tous ses travailleurs un régime de travail réduit avec maintien du salaire.

Soit la Région choisit de ne pas contraindre l'employeur à réduire, pour une fonction analogue, le temps de travail de tous ses travailleurs. Dans ce cas, l'accent est mis sur la caractéristique du travailleur. Il y aurait donc plus de chances qu'une telle formulation respecte la répartition des compétences, même si cela ne suffirait pas à le garantir. Par contre, cette solution aurait pour désavantage d'avoir un impact négatif sur les droits à la sécurité sociale, en matière de pensions et de vacances annuelles, des travailleurs qui seraient considérés comme des travailleurs à temps partiel. De plus, cette formulation emporterait un second inconvénient, puisque, sur le terrain de la différence de traitement, il serait difficile de justifier qu'une personne sous-qualifiée puisse bénéficier d'un salaire horaire plus avantageux qu'une personne plus qualifiée.

Soit la formulation du nouveau groupe-cible contraint les employeurs, pour une même fonction, à offrir à tous leurs travailleurs un régime de travail réduit même si chacun d'eux n'ouvre pas nécessairement le droit de bénéficier de réductions de cotisations. Dans ce cas, les chances de survie d'un tel groupe-cible sont considérablement réduites eu égard à la répartition des compétences. En revanche, cette voie aurait pour avantage de laisser intacts les droits à la pension des travailleurs qui continueraient, en principe, à être considérés comme exerçant un temps plein. Toutefois, elle laisserait subsister la perte des jours de vacances annuelles pour les employés lorsque la réduction du temps de travail prend la forme d'une semaine des 4 jours. Elle aurait aussi pour avantage de faciliter la justification qui permettrait de rendre légale la différence de traitement selon laquelle, pour une même fonction, une personne sous-qualifiée devient moins chère sur le marché du travail qu'une personne qualifiée, puisque ces deux personnes bénéficieraient du même salaire horaire.

Au total, on voit combien, eu égard aux obstacles qui ont été répertoriés, il est difficile, voire impossible pour la Région de simplement inciter les employeurs à réduire le temps de travail de leurs travailleurs – étant entendu que la Région ne peut en tout cas pas les y contraindre.

Il revient aussi à l'autorité fédérale de déterminer les entreprises qui font partie du secteur privé. À cet égard, les établissements publics qui exercent une activité industrielle ou commerciale ainsi que ceux qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène – la Région bruxelloise n'en compte aucun, la santé étant une matière communautaire – entrent dans le champ d'application de la loi fédérale du 16 mars 1971 réglant le temps de travail dans le secteur privé. Dès lors, chaque organisme d'intérêt public actif dans ces secteurs d'activités et créé par la Région devrait en principe adapter le régime de temps de travail selon les procédures établies par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Ceci étant, aucune procédure n'a été prévue par ladite loi pour les organismes d'intérêt public évoqués, de sorte que la Région pourrait tirer parti de cette incohérence pour légiférer à leur égard (voir 3.2.1).

Les Impacts en droit du travail

Seule l'autorité fédérale est compétente pour modifier le droit du travail. Actuellement, la réduction des cotisations patronales pour la réduction du temps de travail, telle qu'elle a été conçue par l'autorité fédérale, prévoit que le droit au sursalaire et aux repos compensatoires est *mutatis mutandis* applicable aux nouveaux régimes de travail. Il s'en déduit que le travailleur qui bénéficie d'une réduction de son temps de travail ne subit aucune conséquence négative au regard du droit du travail.

Il résulte de la compétence exclusive de l'État fédéral en droit du travail que si la Région instaure un nouveau groupe-cible, elle ne pourra pas adapter les règles relatives aux repos compensatoires et au sursalaire. Or, selon les règles édictées par l'autorité fédérale, le droit au sursalaire et au repos compensatoire ne commence à courir qu'à partir du dépassement de la limite du temps de travail inscrite dans une convention collective de travail. Une modification de cette limite par la révision du règlement de travail est sans effet sur le droit au sursalaire ou au repos compensatoire (sauf si la réduction intervient dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail prévue par le fédéral). La Région bruxelloise est incompétente pour permettre que le règlement de travail puisse servir de fondement au seuil qui ouvre le droit au sursalaire et au repos compensatoire. La Région n'a donc pas de leviers pour accompagner les conséquences d'une réduction du temps de travail en matière de droit du travail.

Les impacts sur les droits à la sécurité sociale

Dans le cadre de la réglementation fédérale de la réduction du temps de travail par une réduction de cotisations patronales, le travailleur qui bénéficie d'un régime de travail réduit continue à être considéré comme un travailleur à temps plein. Il en résulte que ses droits à la sécurité sociale ne sont pas affectés. Il existe néanmoins une exception en ce qui concerne le nombre de jours de vacances annuelles des employés. En effet, pour ces derniers, seul le nombre de jours de travail effectif presté a un impact sur le nombre de jours de vacances annuelles. Il en résulte que, sans changement législatif, un régime de travail de 4 jours par semaine donnera droit à 16 jours de vacances au lieu de 20 pour un régime de travail de 5 jours par semaine.

La situation pour la Région de Bruxelles-Capitale est différente puisqu'elle n'est pas compétente pour assimiler des régimes de travail à temps partiel à un temps plein. Nous avons donc procédé à une analyse, branche après branche, pour analyser les effets d'une réduction du temps de travail, selon que le nouveau régime est assimilé ou non à un temps plein.

La réduction du temps de travail dans le secteur privé, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 30 heures par semaine, n'a aucune incidence sur l'assurance soins de santé, indemnité et maternité, pas plus que sur l'assurance chômage.

En ce qui concerne les accidents du travail ainsi que l'assurance contre les maladies professionnelles, la réduction du temps de travail n'a aucune incidence non plus sur les droits de l'assuré pour autant qu'elle n'implique pas de baisse salariale.

Ces deux affirmations valent quelle que soit la qualification qu'il faut donner au travailleur (temps plein ou temps partiel) et quelle que soit la technique utilisée pour procéder à la réduction (diminution linéaire de la durée maximale du travail ou diminution incitative par le biais d'une réduction des cotisations patronales).

En matière de pension, en revanche, les résultats sont plus contrastés. Si la réduction du temps de travail répond au potentiel incitant de la Région qui obligerait l'employeur à réduire le temps de travail de tous les travailleurs accomplissant une fonction analogue à celle de la personne qui ouvre le droit à la réduction de cotisations patronales, les droits des travailleurs en matière de pension demeuraient *a priori* inchangés.

En revanche, la solution est moins sûre en ce qui concerne la réduction du temps de travail qui créerait deux catégories de travailleurs ayant, pour un même salaire, une durée de travail différente. En effet, le Service fédéral des pensions semble en pratique se baser sur les cotisations payées et les compare avec les cotisations payées par la personne de référence, à savoir celle qui accomplit une fonction analogue. Dès lors, si le travailleur bénéficiait d'une réduction du temps de travail avec maintien du salaire, ses droits seraient inchangés, puisque ses cotisations resteraient les mêmes que celles de la personne de référence. Néanmoins, les dispositions légales applicables ne font pas référence aux cotisations payées, mais à la personne de référence qui accomplit une fonction analogue à temps plein et au « nombre de jours équivalent temps plein ». Dès lors, il y a un risque que la pratique de l'administration ne soit pas conforme à la réglementation et que, partant, cette pratique soit modifiée à l'avenir. Dans cette hypothèse, une personne travaillant moins qu'une personne de référence, même pour un salaire identique, serait considérée comme un travailleur à temps partiel. Dans un tel cas, le travailleur subira quatre conséquences sur ses droits à la pension, à savoir une diminution du montant de celle-ci, une réduction de chance pour atteindre le seuil de 14.040 jours, lequel permet d'écarter les périodes les moins avantageuses, une réduction de chance d'atteindre les 2/3 de carrière complète qui ouvrent le droit à la pension minimum, et une réduction proportionnelle du montant de sa pension minimum.

Enfin, en ce qui concerne les vacances annuelles, nous avons remarqué que, tant pour les ouvriers que pour les employés, le nombre de jours de vacances annuelles pouvait diminuer selon la technique de réduction du temps de travail. Si la réduction du temps de travail s'opère par l'octroi de jours de repos compensatoires, aucun jour de vacances n'est perdu. Par contre, si la réduction du temps de travail s'effectue par la réduction de la durée hebdomadaire du travail, le travailleur peut perdre des jours de vacances. Il faut ici distinguer les employés des ouvriers. Les employés ne perdent aucun jour de travail tant que la réduction du temps de travail n'a pas pour effet d'enlever un jour de travail. Au contraire, si la réduction du temps de travail aboutit à une perte d'un jour de travail, l'employé perdra des jours de vacances. Pour les ouvriers, il faut, à nouveau, distinguer le scénario où la réduction du temps de travail imposerait, pour une fonction analogue, un même régime de travail et le scénario où la réduction du temps de travail avec maintien du salaire ne bénéficie qu'à certains ouvriers de l'entreprise. Dans le premier scénario, la réduction du temps de travail par abaissement de la durée hebdomadaire du travail n'a aucune incidence sur le nombre de jours de congés. Par contre, si deux régimes de travail

coexistent pour une fonction analogue, l'ouvrier qui bénéficie de la période la plus courte verra ses jours de vacances se réduire.

De manière générale, pour le secteur privé bruxellois, nous conseillons à la Région de ne pas créer de groupe-cible pour inciter les employeurs bruxellois à adopter un régime de travail réduit.

Si la Région persiste à vouloir créer des incitants pour réduire le temps de travail du secteur privé bruxellois, nous lui conseillons de chercher un point d'équilibre dans la formulation du nouveau groupe-cible, afin qu'elle puisse concilier le risque de discrimination, le risque de l'incompétence, le risque de perte de sursalaire et de repos compensatoire et le risque de la perte des droits à la sécurité sociale (pensions et vacances annuelles).

Nous considérons donc que l'autorité fédérale est la plus à même pour inciter les entreprises à réduire le temps de travail. Non seulement elle détient explicitement cette compétence, mais en plus, elle est aussi l'autorité compétente pour adapter le droit du travail et le droit de la sécurité sociale à ces nouveaux régimes de travail. Actuellement, la réduction des cotisations patronales pour les employeurs qui réduisent le temps de travail de leurs travailleurs est temporaire. Toutefois, rien n'empêcherait le gouvernement fédéral de les rendre permanentes. Pour y parvenir, il lui suffirait de modifier l'article 22 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I) visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réduction de cotisations de sécurité sociale.

Par ailleurs, pour autant que deux régimes de travail différents ne soient pas établis, aucune incidence négative n'est à constater en droit du travail pas plus qu'en droit de la sécurité sociale, à l'exception des vacances annuelles des employés. À ce propos, si l'autorité fédérale désire que les employés bénéficiant d'une réduction du temps de travail gardent le même nombre de jours de vacances annuelles, elle devra, principalement, modifier l'article 3, alinéa 2 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ainsi que l'article 60 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Le secteur public

Comme cela l'a été exposé dans l'étude des dispositifs de réduction du temps de travail en Wallonie, en France et à Göteborg, des mécanismes juridiques sont déjà prévus pour que la Région bruxelloise puisse réduire le temps de travail de ses agents. Il s'agit de l'interruption de carrière et du régime de travail à temps partiel dans la fonction publique. Néanmoins, d'une part, ces mécanismes ne sont pas isocompétitifs – dans la mesure où ils ont un coût pour les employeurs - et, d'autre part, ils impliquent que les travailleurs sont considérés comme des travailleurs à temps partiel. Ces derniers subissent donc une réduction salariale et une dégradation de leurs droits aux prestations de sécurité sociale, bien que sur ce dernier point, un régime dérogatoire peut être autorisé par le ministre fédéral de la Fonction publique.

Dans le cadre de ce présent rapport nous avons constaté qu'outre ces deux mécanismes juridiques, la Région est compétente pour réduire le temps de travail des agents de ses administrations ainsi que celui des travailleurs des organismes d'intérêt public qu'elle a créés.

En ce qui concerne les travailleurs de son ministère, la Région ne fait face à aucune difficulté. Il lui suffit de modifier le régime de ses agents en révisant, d'une part, l'arrêté du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, et d'autre part, l'arrêté du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Quant aux agents des organismes d'intérêt public créés par la Région, nous avons abouti globalement à la même conclusion, mais cette fois-ci non sans difficultés et nuances. En effet, même si, en principe, l'ordonnance peut régler le fonctionnement des organismes que la Région met en place, nous avons dû distinguer trois catégories d'organismes. Pour la première catégorie, relative aux personnes morales régionales qui ne sont pas de droit public, nous avons exclu la compétence de la Région. Pour les deux autres catégories, qui traitent chacune d'organismes de droit public, nous concluons que la Région de Bruxelles-Capitale peut par contre bien modifier le temps de travail de leurs agents.

Premièrement, nous avons écarté la compétence de la Région pour la S.R.I.B., puisque cette personne morale n'est pas de droit public. Elle ne fait pas partie du secteur public, mais du secteur privé. La marge de manœuvre de la Région à son égard se limite à sa politique actionnariale.

Deuxièmement, aucun doute n'est possible à propos de la compétence de la Région pour les organismes d'intérêt public qui n'exercent pas d'activités commerciales ou industrielles ni ne dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. La Région peut réduire le temps de travail des agents de ces organismes. Pour Bruxelles-Propreté plus particulièrement, c'est la solution qui doit être retenue si d'aventure il était considéré que cet organisme n'exerce pas d'activités commerciales ou industrielles.

Troisièmement, nous avons démontré que malgré la compétence de principe de l'autorité fédérale pour réduire le temps de travail des agents des organismes d'intérêt public exerçant une activité industrielle ou commerciale ainsi que ceux dispensant des soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène, la Région pouvait en pratique néanmoins réduire le temps de travail de leurs agents, et ce en raison de l'inertie de l'autorité fédérale. À l'heure actuelle, la Région peut procéder à la réduction du temps de travail de ces agents – sauf pour ceux qui travaillent à la STIB et dans les sociétés de logement social agréées, puisque celles-ci entrent expressément dans le champ de la loi du 5 décembre 1968. Cette possibilité s'applique tant et aussi longtemps que l'autorité fédérale n'adopte pas les procédures prévues par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Si elle venait à le faire, la Région cesserait d'être compétente.

Concrètement, la Région peut donc, pour l'instant, réduire le temps de travail de tous les agents des organismes d'intérêt public qu'elle a créés, à la seule exception de la STIB et des sociétés de logement social agréées.

Afin de modifier le temps de travail des agents des organismes d'intérêt public, la Région devra modifier l'arrêté du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que l'arrêté du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale. A quelques réserves près², la Région règle ainsi le sort de tous les agents qui travaillent au Centre d'informatique pour la Région bruxelloise, à l'Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement, au Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'Institut d'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles, au Bureau bruxellois de la planification, à la Société du logement de la Région bruxelloise, à Actiris, à la Société régionale du port de Bruxelles et au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale. Pour les autres organismes d'intérêt public bruxellois qui n'ont pas été répertoriés ici, il sera nécessaire d'adapter les arrêtés qui leur sont propres.

Enfin, conformément à la loi du 29 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. L'autorité compétente devra engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives.

Les impacts en droit du travail

Sur le plan des repos compensatoires et des allocations pour heures supplémentaires, la Région n'est, à l'inverse de ce qui se passe dans le secteur privé, pas dépendante de l'autorité fédérale si elle décide de réduire le temps de travail de ses agents. Elle est donc libre d'adapter les règles en la matière au nouveau régime de travail. Si elle désire que la réduction du temps de travail des agents sous-qualifiés n'affecte pas leurs droits aux repos compensatoires et à l'allocation pour heures supplémentaires, il sera nécessaire de prévoir deux régimes de temps pleins clairs. L'un pour les personnes sous-qualifiées qui bénéficient d'un régime de 4 jours par semaine et l'un pour les autres. Si la Région procède à cet éclaircissement, il ne lui sera pas nécessaire de modifier les règles afférentes aux repos compensatoires et aux allocations d'heures supplémentaires, puisque les arrêtés précisent déjà qu'elles ne sont applicables que pour les agents exerçant un temps plein. D'autres règles ne répondent pas à cette logique, puisqu'elles sont formulées sans faire référence à la notion de temps plein, mais font, au contraire, référence à un nombre d'heures maximal. Ainsi en va-t-il de l'interdiction faite aux agentes d'effectuer plus de 38 heures par semaines lorsqu'elles sont enceintes ou qu'elles allaitent. Dans ces cas précis, il faut réduire la limite pour le personnel sous-qualifié si la volonté de la Région consiste à ne pas affecter les droits de ces agents en cas de réduction du temps de travail.

² Tant les agents statutaires du Conseil économique et social et de la Région de Bruxelles-Capitale que les agents statutaires du personnel opérationnel et les agents du service incendie du Service d'incendie et d'aide médicale urgente ne sont pas concernés.

Les impacts sur les droits à la sécurité sociale

La Région ne dispose d'aucune autonomie en ce qui concerne l'assurance soins de santé. En effet, les agents statutaires et contractuels de ses administrations et des organismes d'intérêt public qu'elle a créés dépendent du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Ceci dit, la réduction du temps de travail des agents régionaux n'affecte pas leurs droits dans ces matières, ainsi que nous l'avons relevé pour le secteur privé.

En ce qui concerne l'assurance indemnités, la Région ne dispose d'aucune autonomie envers les agents contractuels de sa fonction publique lorsqu'ils ont épuisé tous les congés maladie prévus par les arrêtés « contractuels ». Cette législation relève en effet de la compétence de l'autorité fédérale. Néanmoins, la modification du temps de travail des agents n'a aucun impact sur leurs droits à l'assurance indemnité. En revanche, la Région bénéficie d'une large autonomie pour les congés maladie et pour les congés maternité de ses agents statutaires et contractuels, tant qu'elle respecte le nombre de jours minimums fixés par l'autorité fédérale. Pour ce qui intéresse la Région, elle doit être consciente que le temps de travail n'a aucun impact sur les congés maternité, de sorte qu'une réduction du temps de travail de ses agentes ne modifiera pas la durée de ces congés. Par contre, il sera nécessaire que la Région précise dans ses arrêtés que le régime de travail réduit d'une personne sous-qualifiée correspond à un temps plein, afin que les agents ne perdent pas de jours de congé maladie. Cette remarque vaut aussi pour de nombreux congés prévus dans ces arrêtés ainsi que pour d'autres dispositions comme celles réglant l'ancienneté. Enfin, pour les agents statutaires, la Région bénéficie aussi de la liberté de régler les cas où les agents statutaires ont épuisé leurs congés maladie et entre en disponibilité pour maladie, mais le temps de travail n'interfère pas sur l'indemnité reçue pour la disponibilité pour maladie.

Le législateur fédéral est compétent pour l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des agents contractuels et statutaires du secteur public bruxellois. Cependant, la réduction du temps de travail avec maintien du salaire de ces agents n'a aucune conséquence sur leurs droits dans ces secteurs.

En ce qui concerne l'assurance chômage, les agents contractuels sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. La réduction de leur temps de travail était sans incidence sur leurs droits au chômage. Nous aboutissons à la même conclusion pour les agents statutaires, puisqu'ils peuvent aussi recevoir les prestations de chômage prévues pour les contractuels.

En matière de pension, il faut avoir égard aux règles du secteur privé que nous avons déjà commentées pour ce qui a trait aux agents contractuels. Quant aux agents statutaires, les dispositions relatives à leurs pensions relèvent de la compétence de l'autorité fédérale. Afin que l'agent qui bénéficie d'une réduction du temps de travail ne subisse pas des conséquences négatives sur ses droits à la pension, il est nécessaire qu'il soit considéré par le SFP comme accomplissant des « prestations complètes ». Comme pour le secteur privé, le SFP considère que l'agent travaille pour des prestations complètes lorsque le traitement qu'il reçoit et les cotisations qu'il paie correspondent à celui reçu et à celles payées par un agent qui accomplit une fonction analogue. Étant donné que contrairement au secteur privé, il est plus aisé de créer, pour une fonction analogue et pour un traitement égal, un seul régime de travail (pour des raisons de compétences), il semble que le SFP accepterait de considérer

que les agents qui bénéficient d'un régime de travail réduit exercent des prestations complètes. Nous conseillons donc à la Région de prévoir explicitement que les agents qui accomplissent des fonctions sous-qualifiées accomplissent des prestations complètes et de s'assurer que le SFP traitera leurs cas de cette manière. Non seulement cela aura pour conséquence d'augmenter les chances que le SFP qualifie ces prestations de complètes, mais en plus une telle formulation axée sur la qualification de l'emploi plutôt que sur la qualification de la personne aura le mérite de dépasser l'écueil du traitement différencié à caractère discriminatoire.

Enfin, en ce qui concerne les vacances annuelles, il est ressorti de notre étude que la durée des vacances n'était pas tributaire du régime de travail. Par contre, le pécule de vacances peut être réduit si l'on considère que l'agent n'exerce pas des prestations complètes. Dès lors, nous réitérons notre conseil qui consiste à préciser que la fonction sous-qualifiée qui donne droit à un régime de travail réduit doit être considérée comme un travail à prestations complètes, du moins si la volonté de la Région est de laisser intact les droits de ses agents.

Pour le surplus, nous rappelons que, comme nous l'avons énoncé dans notre étude de droit comparé, la Région de Bruxelles-Capitale doit demander l'autorisation du ministre fédéral de la Fonction publique pour que la période d'absence du travailleur qui opte pour un régime de travail à temps partiel soit considérée comme une période d'activité, et ce afin que ses droits à la sécurité sociale demeurent intacts.

De manière générale, si la Région désire réduire le temps de travail dans le secteur public bruxellois nous lui conseillons :

- de modifier les 4 arrêtés du 27 mars 2014 et de modifier les arrêtés propres à chaque organisme d'intérêt public, en respectant les procédures syndicales ;
- de modifier le régime de travail des agents des organismes d'intérêt public qui exercent une activité industrielle ou commerciale, du moins tant et aussi longtemps que persiste l'inertie du législateur fédéral ;
- d'imposer une réduction du temps de travail sur la base de caractéristiques propres aux travailleurs comme leur âge ou d'imposer une réduction sur la base des fonctions qui ne requièrent pas de qualifications plutôt que sur des personnes sous-qualifiées, et ce, d'une part, pour favoriser la légitimité et la proportionnalité du traitement différencié auquel ce régime de travail donne droit et, d'autre part, afin d'accroître la possibilité que les agents travaillant un régime de travail réduit soient considérés comme accomplissant des prestations complètes par le Service fédéral des pensions ;
- de demander l'autorisation du ministre fédéral de la Fonction publique si la Région décide d'instaurer une réduction du temps de travail telle que prévue par la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, et ce afin que les travailleurs concernés gardent intacts leurs droits à la sécurité social

- de s'assurer auprès du SFP qu'il considèrera les agents qui profitent d'un régime de travail réduit comme accomplissant des prestations complètes,
- de préciser ce qu'il faut entendre par 'prestations complètes', par 'personne de référence' et par 'prestations incomplètes' en précisant qu'une prestation incomplète n'existe que lorsque le régime de travail est inférieur à celui de la personne de référence et que le traitement horaire brut de base est le même que celui de la personne de référence;
- d'adapter tous les cas qui mettent en œuvre les notions de prestations complètes et incomplètes ;
- de revoir toutes les limites horaires contenues dans arrêtés afin de les accommoder au nouveau régime de travail

PARTIE 1 : ETAT DES LIEUX DES DISPOSITIFS EXISTANTS

Partie 1 : Etat des lieux des dispositifs existants.....	29
Chapitre 1 : Etat des lieux – les modèles belges existants	32
1. Introduction.....	33
2. Les mesures concernant le secteur privé.....	33
2.1 Le régime général	33
2.2 La réduction collective volontaire du temps de travail en-deçà de 38 heures par semaine	33
2.3 La semaine de 4 jours.....	34
2.4 Combinaison des deux mesures.....	34
2.5 Travailleurs concernés et coûts des mesures.....	35
3. Les mesures concernant le secteur public	40
3.1 La semaine de 4 jours dans le secteur public (avec prime).....	40
3.2 La semaine de 4 jours dans le secteur public (sans prime)	41
3.3 Travailleurs concernés et coûts des mesures.....	41
3.4 Les remplaçants.....	43
3.5 Les données de l'ONSS	43
3.6 Les données de l'ONSSAPL	45
4. Interruptions de carrière	47
4.1 Introduction.....	47
4.2 Base de données.....	47
4.3 Interruptions de carrière du secteur public	47
4.4 Crédit-temps du secteur privé.....	49
4.5 Les congés thématiques	50
4.6 Total bénéficiaires	51
5 Liste des tableaux.....	52
6 Annexe : Méthodologie des données de l'ONSS (lieu de domicile et lieu de travail)	54
Chapitre 2 : Étude des dispositifs de réduction du temps de travail en Wallonie, en France, et à Göteborg.	55
1. Introduction.....	56
2. L'interruption de carrière et la semaine des quatre jours en Région Wallone	56
2.1. Vue d'ensemble.....	56
2.2. Les régimes de travail à temps partiel.....	58

2.3. L'interruption de carrière	60
3. Les 35 heures en France	62
4. La semaine des 30 heures à Göteborg.....	63
5. Conclusion	64

CHAPITRE 1 : ETAT DES LIEUX – LES MODÈLES BELGES EXISTANTS

Charles Coibion, Maxime Fontaine,
Robert Plasman & Ilan Tojerow (Dulbea, ULB)

1. INTRODUCTION

Les autorités belges ont mis en place un certain nombre de mesures qui agissent comme incitants à la réduction du temps de travail. Nous pouvons en relever 3 types.

Premièrement, les mesures visant à diminuer le temps de travail dans le secteur privé. Celles-ci ont pour vocation d'inciter l'employeur à diminuer les horaires de ses travailleurs (sans diminution de salaire) en intervenant sur le coût que cette diminution va entraîner.

Deuxièmement, les mesures visant à diminuer le temps de travail dans le secteur public. Dans ce cas, l'objectif est de permettre (sous certaines conditions) aux travailleurs qui le désirent de diminuer leur temps de travail, notamment dans le cas des travailleurs plus âgés.

Enfin, le régime des interruptions de carrière ne recouvre pas des mesures structurelles de réduction du temps de travail mais permet dans les faits de le diminuer. Cette partie est donnée à titre informative.

Dans chacun des cas ci-dessous, nous détaillons chaque mesure et son application et son impact en termes de travailleurs concernés et de coût.

2. LES MESURES CONCERNANT LE SECTEUR PRIVÉ

2.1 Le régime général

Depuis le 1^{er} janvier 2003, la durée hebdomadaire de travail a été réduite sans possibilité de diminution de la rémunération à 38 heures tant pour les entreprises privées que pour le secteur public. La durée hebdomadaire de travail avait auparavant déjà été réduite à 39 heures suite à la précédente réduction légale de la durée du travail (1^{er} janvier 1999).

2.2 La réduction collective volontaire du temps de travail en-deçà de 38 heures par semaine

Au 1^{er} octobre 2001 est rentrée en vigueur une nouvelle mesure visant à réduire le temps de travail en deçà des 38 heures. Il s'agit d'une mesure à caractère volontaire et devant s'appliquer de manière collective, ce qui signifie qu'elle ne peut résulter d'une décision individuelle d'un travailleur ou d'un employeur.

Cette mesure de réduction collective du temps de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui relèvent du secteur privé, plus précisément de ceux qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Elle n'est pas applicable au secteur public à l'exception des entreprises publiques autonomes que sont Proximus, la SNCB, bpost, Belgocontrol et BIAC³.

Afin d'inciter les employeurs à mettre en place cette réduction collective du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale a été mise en place en 2001 pour les travailleurs auxquels s'applique la réduction du temps de travail convenue.

Celle-ci consistait en deux mesures distinctes :

- Une prime unique de **800 euros par travailleur concerné** ;

³ Selon la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques autonomes.

- Une **prime structurelle variable** en fonction de la réduction de la durée du travail à 37h, 36h ou 35h. L'employeur pouvait bénéficier de cette prime pendant une période de 10 ans, à partir du premier trimestre pour lequel elle avait été octroyée, à la condition que le système de réduction de la durée de travail soit introduit avant le 1er avril 2006.

A partir du 1^{er} janvier 2004, cette mesure est réformée et remplacée par une réduction de cotisations de sécurité sociale :

- La réduction « groupe-cible » s'élève à **400 euros par travailleur concerné et par trimestre**, à condition que la réduction de la durée du travail s'élève à au moins une heure complète.

La période durant laquelle l'employeur peut bénéficier de cette réduction de cotisation sociale dépend du niveau de la réduction de la durée du travail qui est atteinte :

- Pour une réduction de la durée du travail à 37 heures ou moins : 2 ans ;
- Pour une réduction de la durée du travail à 36 heures ou moins : 3 ans ;
- Pour une réduction de la durée du travail à 35 heures ou moins : 4 ans.

2.3 La semaine de 4 jours

En parallèle à cette mesure de réduction du temps de travail, une mesure dite de « la semaine de 4 jours » a été mise en place avec le même objectif. Comme son nom l'indique, celle-ci consiste à diminuer le nombre de jours effectivement prestés à 4 par semaine.

Comme pour la réduction collective du temps de travail, l'introduction de la semaine de 4 jours peut se faire par une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou par le règlement de travail et cette mesure s'applique également aux employeurs et travailleurs qui relèvent du secteur privé et aux travailleurs des entreprises publiques autonomes (Proximus, la SNCB, bpost, Belgocontrol et BIAC).

Par semaine de 4 jours, il faut entendre que le régime dans lequel la durée hebdomadaire de travail est répartie :

- Soit sur 4 jours de travail par semaine ;
- Soit sur 5 jours de travail, avec 3 jours de travail complets et deux demi-jours de travail.

Lors de sa mise en place en 2001, une mesure incitative unique était prévue :

- Une réduction de cotisations de sécurité sociale unique de **400 euros** par travailleur (versée en une fois ou par tranches de 100 euros pendant 4 mois).

Depuis 2004, la réduction de cotisations de sécurité sociale unique a été remplacée par une autre mesure :

- Une réduction « groupe-cible » qui s'élève à 400 euros par travailleur concerné et par trimestre, pendant une durée de 4 trimestres, soit **1.600 euros** par travailleur.

2.4 Combinaison des deux mesures

Ces deux mesures (réduction collective du temps de travail et semaine de 4 jours) peuvent être combinées et donner droit à une réduction de cotisations de sécurité sociale plus élevée :

- Un montant forfaitaire de **1.000 euros** par travailleur est accordé pour les trimestres pour lesquels l'employeur a droit aux deux réductions « groupe-cible ».

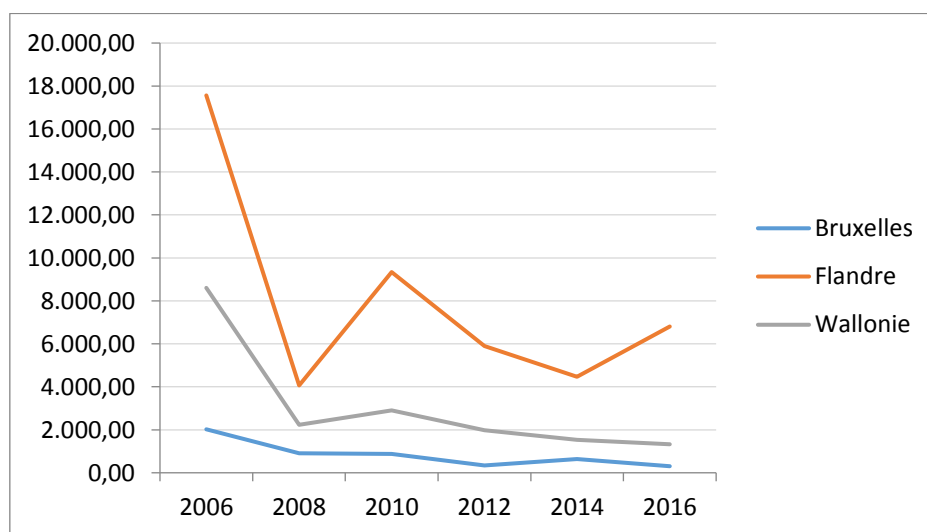
Ces montants concernent les travailleurs effectuant des prestations trimestrielles complètes. La réduction « groupe-cible » peut toutefois être accordée aux travailleurs occupés à temps partiel, de manière proportionnelle au temps de travail presté. Enfin, la réduction de cotisations ne peut être à nouveau octroyée pour une même réduction de la durée du travail et pour une même catégorie de travailleurs.

2.5 Travailleurs concernés et coûts des mesures

Comme le montrent les données fournies par l'ONSS⁴, les différentes mesures (réduction du temps de travail et semaine des quatre jours) représentaient en 2016 un coût d'environ 8,6 millions d'euros (tableau 1), en forte baisse depuis 2006 (28,6 millions).

Sur base du lieu de domicile des travailleurs, le coût associé à ces mesures était proportionnellement⁵ plus faible en Wallonie et surtout à Bruxelles avec, en 2016, respectivement 15,5% (1,3 millions) et 3,6% (0,3 million d'euros) du total des dépenses. Depuis leur introduction, les travailleurs flamands sont davantage concernés par la mesure, avec un coût de 6,8 millions d'euros en 2016, représentant 79,5% du total. De plus, la Flandre est la seule région dont le coût est en augmentation (+52,4% entre 2014 et 2016).

Tableau 3 : Ensemble des mesures – coûts des mesures en milliers d'euros (lieu de domicile)



⁴ Pour des informations concernant les données de l'ONSS, voir l'annexe 1.

⁵ Au 1^{er} janvier 2016, les personnes domiciliées à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie représentaient respectivement 10,5%, 57,5% et 32% de la population belge totale (Source : be.STAT).

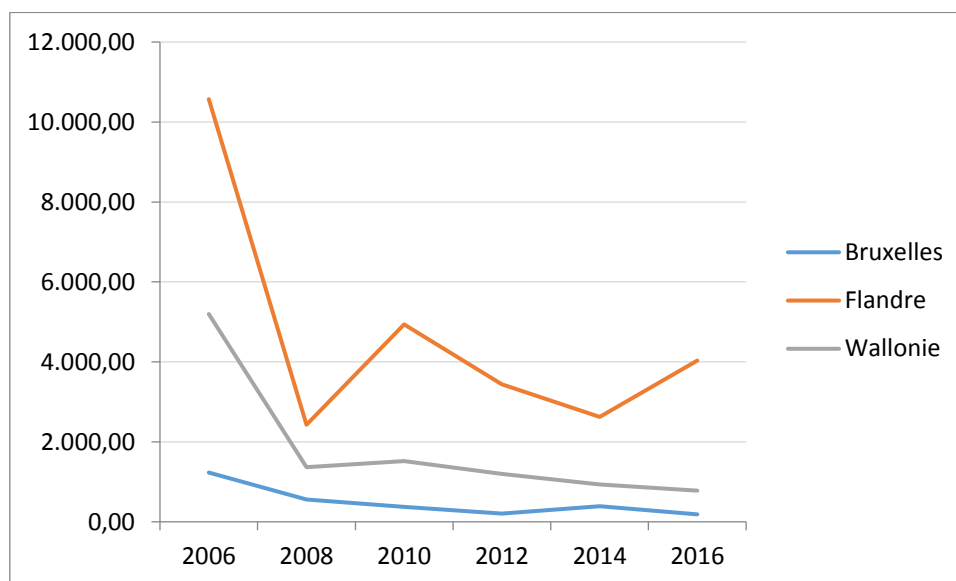
En milliers d'euros	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Bruxelles	2.024,3	907,0	885,2	337,9	642,3	305,3
	7,1%	12,3%	6,7%	4,1%	9,5%	3,6%
Flandre	17.563,1	4.066,4	9.340,5	5.892,6	4.466,0	6.806,9
	61,4%	55,3%	70,7%	71,2%	66,3%	79,5%
Wallonie	8.606,8	2.233,0	2.909,5	1.985,2	1.537,5	1.327,1
	30,1%	30,3%	22,0%	24,0%	22,8%	15,5%
Autre⁶	429,8	153,0	83,1	58,9	89,2	117,8
	1,5%	2,1%	0,6%	0,7%	1,3%	1,4%
Total	28.623,8	7.359,4	13.218,4	8.274,6	6.735,0	8.557,0

Source : ONSS

Au niveau des bénéficiaires, leur nombre a logiquement baissé entre 2006 et 2016 pour atteindre un peu plus de 5.000 personnes cette dernière année alors qu'ils représentaient plus 17.000 personnes en 2006 (tableau 2).

Comme pour le coût associé à ces mesures, la Flandre représente la majorité du nombre de travailleurs concernés en équivalent temps plein (ETP), soit environ 4.000 personnes (près de 80% du total) tandis les travailleurs de Bruxelles et de Wallonie ne sont respectivement que 185 (3,7%) et 780 (15,4%).

Tableau 4 : Ensemble des mesures – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de domicile)



⁶ La catégorie « Autre » regroupe les travailleurs des pays limitrophes, du reste du monde et ceux qui ne sont pas localisables.

ETP	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Bruxelles	1.232,2	555,8	373,1	204,9	388,5	186,3
	7,1%	12,5%	5,4%	4,2%	9,7%	3,7%
Flandre	10.570,5	2.427,7	4.936,1	3.441,6	2.624,5	4.034,8
	61,2%	54,7%	71,8%	70,5%	65,6%	79,6%
Wallonie	5.195,9	1.364,6	1.520,9	1.198,9	936,7	779,6
	30,1%	30,7%	22,1%	24,6%	23,4%	15,4%
Autre	429,8	153,0	83,1	58,9	89,2	69,4
	2,5%	3,4%	1,2%	1,2%	2,2%	1,4%
Total	17.259,1	4.440,4	6.876,0	4.879,7	4.000,1	5.070,1

Source : ONSS

Le coût de la mesure par bénéficiaire est stable sur la période et tourne autour de 1.700 euros par an et par bénéficiaire (tableau 3).

Tableau 5 : Coût annuel par bénéficiaire (Belgique)

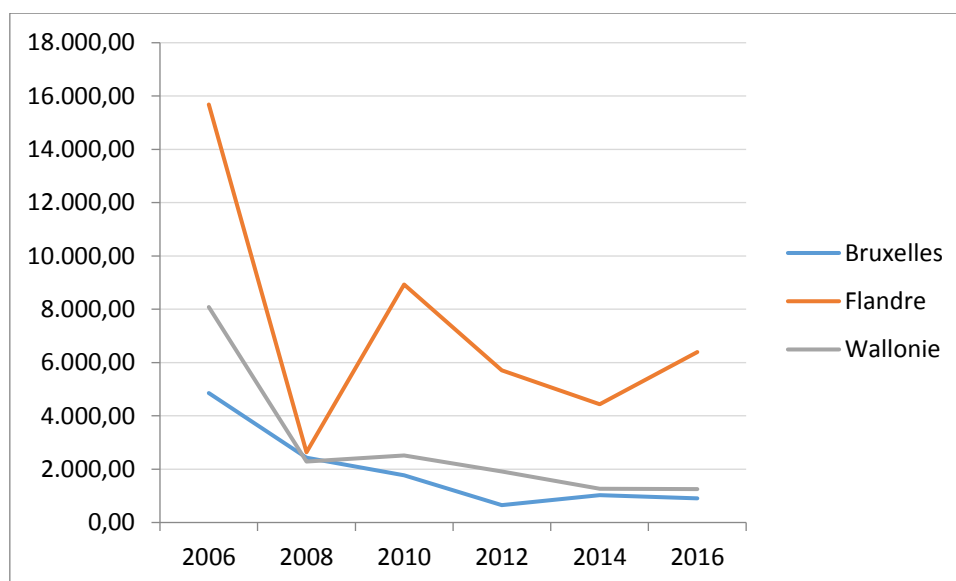
En euros	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Coût par bénéficiaire	1.658	1.657	1.922	1.696	1.684	1.688

Source : ONSS, calculs DULBEA

Les données présentées ci-dessus sont fournies par l'ONSS sur base du lieu de domicile des travailleurs. Or, la Belgique connaît une mobilité importante de ses travailleurs, principalement à destination de Bruxelles. Selon le Bureau fédéral du Plan, les navetteurs (toutes régions confondues) étaient environ au nombre de 455.000, pour 4,7 millions de travailleurs que représente la population active occupée en 2016, soit près de 10% de celle-ci. Bruxelles accueillait cette année-là près de 75% des navetteurs, soient 333.000 travailleurs.

Le DULBEA a donc construit une matrice de mobilité sur base de données fournies par le Bureau fédéral du Plan afin de pouvoir prendre en compte ces mouvements de navetteurs. Cette matrice permet de réaliser une simulation de la répartition au lieu de travail des mesures « groupe-cibles » liées à la réduction du temps de travail. Comme le montre le tableau 4, cette estimation est plus favorable à Bruxelles qui bénéficierait de 10,7% de la mesure en 2016. Bien que la Flandre garde une place prépondérante dans l'utilisation de la mesure, la part associée à cette région diminue de 79,5% à 74,7%. Enfin, la Wallonie ne bénéficie plus que de 14,6%.

Tableau 6 : Ensemble des mesures – coûts des mesures en milliers d’euros (lieu de travail)

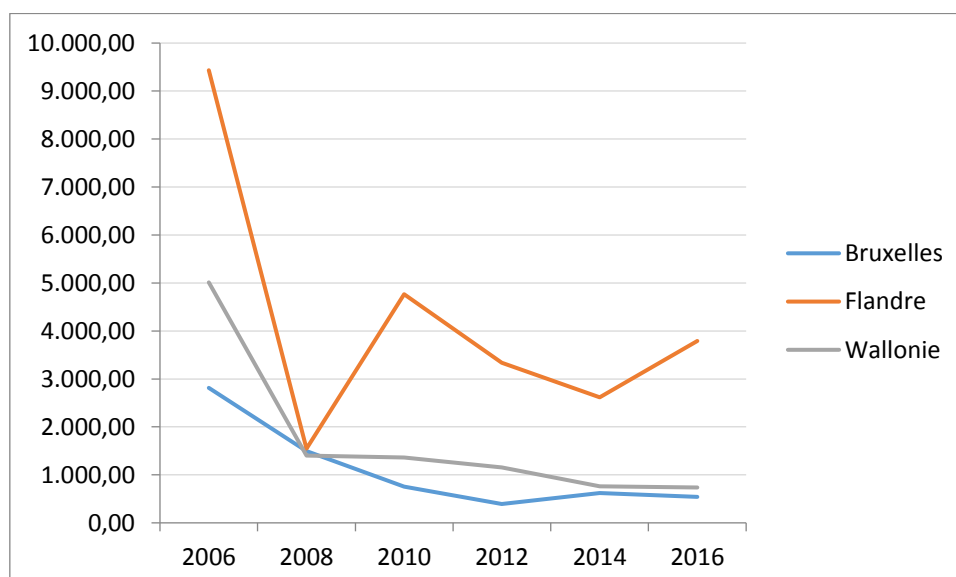


En milliers d'euros	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Bruxelles	4.856,4 17,0%	2.436,0 33,1%	1.766,8 13,4%	651,5 7,9%	1.028,0 15,3%	911,4 10,7%
Flandre	15.682,9 54,8%	2.635,2 35,8%	8.934,7 67,6%	5.713,2 69,0%	4.438,6 65,9%	6.392,2 74,7%
Wallonie	8.084,5 28,2%	2.288,2 31,1%	2.516,9 19,0%	1.909,9 23,1%	1.268,5 18,8%	1.253,5 14,6%
Total	28.623,8	7.359,4	13.218,4	8.274,6	6.735,0	8.557,0

Source : ONSS, Bureau fédéral du Plan, calculs DULBEA

Au niveau du nombre de travailleurs concernés par les mesures, il augmente logiquement à Bruxelles pour atteindre environ 550 personnes tandis que le nombre de personnes travaillant en Flandre et en Wallonie chutent respectivement à environ 3.800 et 740 personnes (tableau 5).

Tableau 7 : Ensemble des mesures – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de travail)



ETP	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Bruxelles	2.813,5	1.492,4	752,5	393,0	621,8	544,2
	16,3%	33,6%	10,9%	8,1%	15,5%	10,7%
Flandre	9.433,6	1.546,1	4.763,8	3.334,4	2.614,9	3.789,0
	54,7%	34,8%	69,3%	68,3%	65,4%	74,7%
Wallonie	5.012,0	1.401,9	1.359,7	1.152,3	763,4	736,9
	29,0%	31,6%	19,8%	23,6%	19,1%	14,5%
Total	17.259,1	4.440,4	6.876,0	4.879,7	4.000,1	5.070,1

Source : ONSS, Bureau fédéral du Plan, calculs DULBEA

Lorsque l'on observe de manière plus détaillées les données relatives aux différentes mesures mises en place, nous pouvons remarquer la réduction collective du temps de travail est de loin la plus utilisée. Celle-ci représente 8,3 millions d'euros, soit 96,7% du total tandis que la semaine de 4 jours et la combinaison des deux mesures ne comptent que pour respectivement 116.000 et 165.000 euros, soit 1,4% et 1,9% du total.

Au niveau régional, il est intéressant de noter que les dépenses relatives à la combinaison des deux mesures sont proportionnellement plus importantes en Région wallonne, où elles ont atteint 44% du total en 2016. Cette répartition semble toutefois exceptionnelle, si l'on observe les dépenses des autres années. De manière générale, les dépenses liées à la réduction collective du temps de travail est surtout importante en Flandre, comme son poids dans le total des dépenses le laissait penser.

Tableau 8 : Mesures détaillées – coûts en milliers d'euros (lieu domicile)

En milliers d'euros	Localisation du domicile	2013	2014	2015	2016
Réduction du temps de travail	Région de Bruxelles-Capitale	417,4	629,2	481,6	300,6
	Région flamande	5.541,8	4.181,0	6.069,1	6.646,2
	Région wallonne	1.978,7	1.515,9	1.489,0	1.236,9
	Autre	54,8	37,9	69,9	92,6
	Total	7.992,7	6.364,0	8.109,5	8.276,4
Semaine des 4 jours	Région de Bruxelles-Capitale	0,0	0,4	0,0	0,0
	Région flamande	11,3	31,5	2,4	78,8
	Région wallonne	13,7	12,1	0,0	17,6
	Autre	16,4	42,4	0,0	19,6
	Total	41,3	86,4	2,4	116,0
Réduction du temps de travail et semaine des quatre jours	Région de Bruxelles-Capitale	54,6	12,7	0,0	4,7
	Région flamande	332,7	253,5	67,3	81,9
	Région wallonne	41,2	9,5	2,0	72,6
	Autre	14,2	8,9	0,0	5,5
	Total	442,8	284,6	69,3	164,7
Toutes réductions réorganisation du temps de travail	Région de Bruxelles-Capitale	472,0	642,3	481,6	305,3
	Région flamande	5.885,8	4.466,0	6.138,8	6.806,9
	Région wallonne	2.033,6	1.537,5	1.491,0	1.327,1
	Autre	85,3	89,2	69,9	117,8
	Total	8.476,7	6.735,0	8.181,1	8.557,0

Source : ONSS

Le nombre de travailleurs suit globalement les mêmes tendances, ceux-ci bénéficiant dans leur grande majorité de la mesure de réduction collective du temps de travail.

Tableau 9 : Mesures détaillées – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de domicile)

En ETP	Localisation du domicile	2013	2014	2015	2016
Réduction du temps de travail	Région de Bruxelles-Capitale	255,6	385,1	296,0	185,1
	Région flamande	3.379,6	2.543,7	3.619,9	3.965,6
	Région wallonne	1.217,0	926,9	904,6	750,3
	Autre	33,4	23,0	41,7	56,2
	Total	4.885,6	3.878,7	4.862,1	4.957,2
Semaine des 4 jours	Région de Bruxelles-Capitale	0,0	0,3	0,0	0,0
	Région flamande	6,5	18,5	1,2	47,3
	Région wallonne	8,4	7,5	0,0	10,8
	Autre	9,6	25,0	0,0	11,9
	Total	24,5	51,3	1,2	70,0
Réduction du temps de travail et semaine des quatre jours	Région de Bruxelles-Capitale	13,7	3,1	0,0	1,2
	Région flamande	82,8	62,4	16,6	21,9
	Région wallonne	10,1	2,4	0,5	18,4
	Autre	3,6	2,3	0,0	1,4
	Total	110,2	70,2	17,1	42,8
Toutes réductions réorganisation du temps de travail	Région de Bruxelles-Capitale	269,3	388,5	296,0	186,3
	Région flamande	3.468,9	2.624,5	3.637,7	4.034,8
	Région wallonne	1.235,5	936,7	905,1	779,6
	Autre	46,5	50,4	41,7	69,4
	Total	5.020,2	4.000,1	4.880,4	5.070,1

Source : ONSS

3. LES MESURES CONCERNANT LE SECTEUR PUBLIC

3.1 La semaine de 4 jours dans le secteur public (avec prime)

La volonté des autorités publiques de diminuer le temps de travail a historiquement été plus forte dans le secteur public que dans le secteur privé. Dès 1995, une mesure permet de travailler quatre jours.

Les travailleurs nommés à titre définitif ou contractuels, occupés temps plein, ont le droit de fournir les 4/5^{ème} des prestations, réparties sur 4 jours de travail. Deux cas sont possibles :

1. Les membres du personnel âgés de moins de 55 ans peuvent faire usage de la semaine de quatre jours pendant une période maximale de 60 mois.
2. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a atteint l'âge de 50 ans, peut faire usage de la semaine de quatre jours jusqu'à la date de la mise à la retraite anticipée ou pas pour autant que la date de début du congé satisfait aux conditions suivantes :

- il a une ancienneté de service d'au moins 28 ans ;
- il a été, avant la semaine de quatre jours, actif dans un métier lourd pendant au moins 5 ans dans les 10 ans qui précèdent ou durant au moins 7 ans dans les quinze ans qui précèdent.

Sont considérés comme des métiers lourds :

- le travail dans des équipes alternantes ;
- le travail en services interrompus;
- le travail avec des prestations entre 20 heures et 6 heures.

Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a atteint l'âge de 55 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours jusqu'à la date de la mise à la retraite anticipée ou pas.

Un membre du personnel qui réduit ses prestations jusqu'aux 4/5èmes des prestations normales à temps plein reçoit 80 pour cent de la rémunération et une prime mensuelle de 70,14 EUR. La prime mensuelle est liée à l'indice à la consommation de 138,01. Le montant indexé de la prime est égal à **115,07 EUR**.

3.2 La semaine de 4 jours dans le secteur public (sans prime)

Les membres du personnel occupés à temps plein peuvent également bénéficier de la mesure de la semaine de quatre jours sans prime et sont rémunérés à 80%. Dans ce cas, les cotisations de sécurité sociale et les cotisations de pension pour les nommés à titre définitif sont dues sur le traitement barémique (80%) et sur la prime mensuelle. En pratique, le jour d'absence pour les nommés à titre définitif est assimilé à du travail tandis que l'exécution du contrat de travail est suspendue pour les contractuels.

3.3 Travailleurs concernés et coûts des mesures

Sachant qu'il ne s'agit pas d'une mesure de réduction de cotisations (dont les données sont habituellement disponibles auprès de l'ONSS et de l'ONSSAPL), les données liées à cette mesure sont plus difficilement accessibles. Les données pour l'administration fédérale sont toutefois disponibles (tableau 8).

Tableau 10 : Travailleurs de l'administration fédérale ayant choisi la semaine de 4 jours par âge (2016)

Age	Total	Pourcentage	Pourcentage cumulé
< 21	0	0,0%	0,0%
21 - 25	1	0,0%	0,0%
26 - 30	14	0,4%	0,5%
31 - 35	89	2,8%	3,2%
36 - 40	258	8,0%	11,3%
41 - 45	403	12,6%	23,9%
46 - 50	693	21,6%	45,5%
51 - 55	794	24,8%	70,2%
56 - 60	770	24,0%	94,3%
61 - 65	182	5,7%	99,9%
> 65	2	0,1%	100,0%
Total	3.206	100%	-

Source : infocentre.

L'administration fédérale est composée de quatre niveaux, en fonction du plus haut diplôme obtenu :

- Niveau A : universitaire ou enseignement supérieur de type long (licence, master) ;
- Niveau B : enseignement supérieur de type court (régendat, graduat, candidature, bachelier) ;
- Niveau C : enseignement secondaire supérieur ;
- Niveau D : enseignement secondaire inférieur ou absence de diplôme.

Le tableau 9 montre la répartition des travailleurs de l'administration fédérale ayant choisi la semaine de 4 jours, par niveaux.

Tableau 11 : Travailleurs de l'administration fédérale ayant choisi la semaine de 4 jours par niveaux (2016)

Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D	
407		576		1.752		471	
12,7%		18,0%		54,6%		14,7%	
Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels
341	66	532	44	1.456	296	207	264
83,8%	16,2%	92,4%	7,6%	83,1%	16,9%	43,9%	56,1%

Source : infocentre.

Cette répartition peut toutefois cacher le fait que certains niveaux sont plus représentés au sein de l'administration fédérale (niveaux A et C) que d'autres (B et D). Ainsi, en comparant les parts des travailleurs de chaque niveau ayant choisi la semaine de 4 jours aux travailleurs dans leur ensemble, nous pouvons remarquer que les niveaux C (15,8%) et D (0,7%) sont davantage demandeurs que les niveaux A (-13,6%) et B (-2,8%). La situation est plus ambiguë quant aux différences entre contractuels et statutaires. De manière générale les contractuels sont légèrement plus demandeurs de cette mesure que les statutaires (+0,7%) mais cette différence est variable entre niveaux (tableau 10).

Tableau 12 : Ensemble des travailleurs de l'administration fédérale (2016)

Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D	
18.142		14.324		26.753		9.666	
26,3%		20,8%		38,8%		14%	
Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels
15.850	2.292	13.134	1.190	22.273	4.480	3.684	5.982
87,4%	12,6%	91,7%	8,3%	83,3%	16,7%	38,1%	61,9%

Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D	
-13,6%		-2,8%		15,8%		0,7%	
Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels	Statutaires	Contractuels
-3,6%	3,6%	0,7%	-0,7%	-0,1%	0,1%	5,8%	-5,8%

Source : infocentre.

3.4 Les remplaçants

Enfin, depuis le 1^{er} janvier une réduction de cotisations de sécurité sociale est accordée pour l'occupation de remplaçants (contractuels) engagés en remplacement de certains fonctionnaires en interruption de carrière ou ayant réduit leurs prestations. Plus précisément, sont concernés :

- Les remplaçants contractuels des fonctionnaires (contractuels et statutaires) qui bénéficient d'une interruption de carrière⁷ ;
- Les remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5^{ème} dans le cadre de la semaine de quatre jours avec prime compensatoire⁸.

Les employeurs bénéficient dans ce cas de la réduction structurelle des charges sociales et d'une réduction couvrant le solde des cotisations de sécurité sociale de base après l'application de la réduction structurelle.

Le coût est associé à cette mesure est réparti selon le type d'administrations concernées. D'une part, les travailleurs de l'Etat fédéral et des régions repris dans les données de l'ONSS, d'autre part les travailleurs des communes et provinces sont repris par l'ONSSAPL.

3.5 Les données de l'ONSS

Comme il a été dit plus haut, deux types de travailleurs sont concernés : les remplaçants des travailleurs ayant opté pour une interruption de carrière et les remplaçants des travailleurs ayant choisi de bénéficier de la semaine des 4 jours. Bien qu'il ne soit pas possible de différencier les montants associés à ces deux types de travailleurs, le montant total permet de rendre compte de son évolution (voir tableau 11). En 2016, la mesure concernait 365 équivalents temps plein contre environ 425 les deux années précédentes. Les travailleurs de la Région wallonne profitent donc proportionnellement⁹ davantage de cette mesure avec 37,6% du total contre 52,9% en Flandre et 9,2% à Bruxelles.

Tableau 13 : Remplaçants secteur public – nombre de travailleurs concernés en ETP (Données ONSS)

	Domicile	2014	2015	2016
Réduction de cotisations octroyées pour l'occupation de remplaçants de contractuels et de statutaires dans le secteur public.	Région de Bruxelles-Capitale	33,5	35,4	33,7
	Région flamande	230,5	222,7	193,2
	Région wallonne	163,5	166,9	136,9
	Autre	1,0	1,1	1,2
	Total	428,4	426,0	365,0

Source : ONSS

⁷ Instaurée par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

⁸ Soit les remplaçants contractuels visés à l'article 4 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public mais aussi les remplaçants contractuels visés aux articles 9, § 1^{er}, 10quater, § 1^{er} et 12, § 1^{er} de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

⁹ Pour rappel, au 1^{er} janvier 2016, les personnes domiciliées à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie représentaient respectivement 10,5%, 57,5% et 32% de la population belge totale (Source : be.STAT).

Selon l'ONSS, la mesure représentait un coût de près de 4 millions d'euros en 2016 (tableau 12), réparti entre Bruxelles pour 367 mille euros (9,2% du total), la Flandre pour 2,092 millions d'euros (52,9%) et la Wallonie pour 1,488 millions (37,6%).

Tableau 14 : Remplaçants secteur public – coût en milliers d'euros (Données ONSS)

	Domicile	2014	2015	2016
Réduction de cotisations octroyées pour l'occupation de remplaçants de contractuels et de statutaires dans le secteur public.	Région de Bruxelles-Capitale	344,0	378,2	363,7
	Région flamande	2.357,8	2.353,4	2.091,6
	Région wallonne	1.661,3	1.758,5	1.487,9
	Autre	0,0	0,0	9,2
	Total	4.363,1	4.490,1	3.952,4

Source : ONSS

Le coût moyen par travailleur concerné est relativement stable dans le temps – quoiqu'en légère augmentation – à un niveau supérieur à 10.000 euros (voir tableau 13).

Tableau 15 : Remplaçants secteur public – Coût annuel par bénéficiaire (Belgique)

En euros	2014	2015	2016
Coût par bénéficiaire	10.184	10.540	10.827

Source : ONSS, calculs DULBEA

Si les travailleurs bénéficiant de cette mesure sont classés par taille de l'employeur, nous pouvons remarquer que ceux-ci sont principalement employés dans des administrations de taille importante (tableau 14). Au deuxième trimestre 2016¹⁰, ces travailleurs étaient ainsi près de 82,6% à travailler au sein d'une administration employant plus de 1.000 personnes et 9,7% d'une administration de 500 à 1.000 personnes. Il est également intéressant de noter que la majorité des travailleurs occupent une position demandant des compétences intellectuelles (96% contre 4% occupant une position demandant des compétences manuelles).

Tableau 16 : Remplaçants secteur public – Répartition par taille de l'employeur (2^{ème} trimestre 2016)

Taille de l'institution	ETP			Montants (en milliers d'euros)		
	Manuel	Intellectuel	Total	Manuel	Intellectuel	Total
< 5	-	-	-	-	-	-
5/9	-	-	-	-	-	-
10/19	-	-	-	-	-	-
20/49	-	1	1	-	3	3
50/99	-	-	-	-	-	-
100/199	-	-	-	-	-	-
200/499	-	15	15	-	38	38
500/999	-	39	39	-	96	96
> 1.000	15	328	343	24	803	827

Source : ONSS

¹⁰ Dernier trimestre disponible.

La répartition par branches d'activité des données de l'ONSS (tableau 15) montre que la grande majorité des travailleurs sont employés auprès des administrations publiques (97,2%), les travailleurs restants étant employés par des agences de placement de main-d'œuvre (Actiris, Forem, etc.).

Tableau 17 : Remplaçants secteur public – Répartition par branches d'activité (2^{ème} trimestre 2016)

Code NACE	ETP			Montants (en milliers d'euros)		
	Manuel	Intellectuel	Total	Manuel	Intellectuel	Total
N. Activités de services administratifs et de soutien	2,3	8,7	11	4,2	27,3	31,5
<i>Activités liées à l'emploi</i>	2,3	8,7	11	4,2	27,3	31,5
O. Administration publique	12,4	374	386,4	19,4	912,3	931,7
Total	14,7	382,7	397,4	23,6	939,6	963,2

Source : ONSS

3.6 Les données de l'ONSSAPL

Les données de l'ONSSAPL renseignent une mesure utilisée par environ 103 travailleurs, avec une part nettement plus élevée pour la Région flamande (74,1 ETP, soit 71,9% du total) et plus basse pour les travailleurs de Région wallonne (28,9 ETP et 28,1%). En 2016, aucune administration communale et provinciale bruxelloise ne faisait appel aux remplaçants (tableau 16).

Tableau 18 : Remplaçants secteur public – nombre de travailleurs concernés en ETP (Données ONSSAPL)

	Domicile	2014	2015
Réduction de cotisations octroyées pour l'occupation de remplaçants de contractuels et de statutaires dans le secteur public.	Région de Bruxelles-Capitale	0,3	0,0
	Région flamande	70,9	74,1
	Région wallonne	32,5	28,9
	Total	103,7	103,1

Source : ONSSAPL

Les coûts associés à cette mesure sont répartis de manière similaire (tableau 17). Le coût total était de 973,8 mille euros en 2016, à diviser entre la Région flamande (694,6 milles euros – 71,3% du total) et la Région wallonne (279,2 mille euros – 28,7%).

Tableau 19 : Remplaçants secteur public – coût en milliers d'euros (Données ONSSAPL)

	Domicile	2014	2015
Réduction de cotisations octroyées pour l'occupation de remplaçants de contractuels et de statutaires dans le secteur public.	Région de Bruxelles-Capitale	1,8	0,0
	Région flamande	665,0	694,6
	Région wallonne	303,9	279,2
	Total	970,7	973,8

Source : ONSSAPL

Le coût moyen par travailleur concerné est légèrement moins important dans les administrations communales et provinciales, sous les 10.000 euros par travailleur (voir tableau 18).

Tableau 20 : Remplaçants secteur public – Coût annuel par bénéficiaire (Belgique)

En euros	2014	2015
Coût par bénéficiaire	9.361	9.449

Source : ONSSAPL, calculs DULBEA

2ème trimestre 2016	Nombre d'employeurs	ETP				Montants (en milliers d'euros)		
		Manuel	Intellectuel	Total	ETP/employeur	Manuel	Intellectuel	Total
Réduction du temps de travail	95	2.472	2.032	4.504	47	1.062	826	1.888
Semaine des 4 jours	1	62	0	62	62	25	0	25
Combinaison RTT et 4 jours	6	51	26	77	13	48	27	74
Réduction de cotisations octroyées pour l'occupation de remplaçants de contractuels et de statutaires dans le secteur public (ONSS)	14	15	383	397	28	24	940	963
Total ONSS	116	2.600	2.440	5.040	150	1.158	1.792	2.950

Source : ONSS

4. INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE

4.1 Introduction

En Belgique, il existe trois grands régimes d'interruptions de carrière : les interruptions de carrière ordinaires (ICO) pour les travailleurs du secteur public, le crédit-temps pour les travailleurs du secteur privé et les congés thématiques (soit le congé parental, l'assistance médicale et le congé pour soins palliatifs) pour les travailleurs du secteur public et du secteur privé. Pour rappel, la Sixième Réforme de l'État prévoyait la régionalisation des interruptions de carrière du secteur public non fédéral, soit les interruptions de carrière prévalant pour les membres du personnel de la fonction publique locale, provinciale, communautaire et régionale, ainsi que de l'enseignement à l'exclusion des agents contractuels de l'enseignement relevant du crédit-temps.

4.2 Base de données

Construite à partir des statistiques nationales et régionales de l'ONEM, notre base de données « Interruptions de carrière » couvre la période allant de 2000 à 2015. Ces données sont disponibles sur demande et sont fournies au lieu de domicile du bénéficiaire. Il est également important de mentionner que les statistiques de l'ONEM sont mensuelles, ce qui signifie que les données annuelles concernant les bénéficiaires représentent une moyenne sur 12 mois.

En pratique, la base de données propose la ventilation régionale des données selon le genre, l'âge, le motif, le régime (général ou fin de carrière), le type d'interruption (1/1, 1/2, 1/3, 1/4 et 1/5) pour chacune des grandes catégories d'interruptions de carrière (ICO, crédit-temps et congés thématiques).

4.3 Interruptions de carrière du secteur public

Le tableau 19 présente quant à lui la répartition régionale détaillée du nombre de bénéficiaires en interruptions de carrière ordinaires selon le type d'interruption au cours de la période 2000-2015. Ce tableau montre que les interruptions partielles 1/2 et 1/5 constituent la majeure partie des interruptions de carrière ordinaires avec des parts nationales respectivement de 43,4% et 46%. Par rapport à 2014, le nombre de travailleurs n'augmente que pour les interruptions 1/5 (+8,6%) alors qu'il diminue pour les autres. Cette constatation se vérifie également dans chacune des régions.

Tableau 21 : Ventilation régionale détaillée des travailleurs en interruptions de carrière ordinaires (en unités budgétaires) selon le type d'interruption au cours de la période 2010-2015

Types d'interruption		2010	2011	2012	2013	2014	2015	Variation 2014-2015	
Bruxelles	Interruption 1/2	1.158	1.095	1.058	941	849	838	-11	-1,3%
	Interruption 1/3	57	59	46	51	52	48	-4	-7,9%
	Interruption 1/4	65	63	63	54	49	47	-2	-4,0%
	Interruption 1/5	1.028	1.128	1.243	1.291	1.323	1.388	+65	+4,9%
	Interruption complète	530	556	541	497	497	499	2	+0,5%
Flandre	Interruption 1/2	21.950	22.044	22.781	22.218	21.982	22.353	+371	+1,7%
	Interruption 1/3	565	594	608	571	561	576	+15	+2,7%
	Interruption 1/4	1.407	1.423	1.437	1.345	1.289	1.187	-103	-8,0%
	Interruption 1/5	18.842	19.341	20.109	19.851	20.081	22.100	+2.020	+10,1%
	Interruption complète	4.009	3.942	3.721	3.191	2.991	2.874	-117	-3,9%
Wallonie	Interruption 1/2	11.370	10.824	10.005	8.722	7.906	7.352	-555	-7,0%
	Interruption 1/3	383	420	429	404	390	370	-20	-5,2%
	Interruption 1/4	973	973	949	862	780	688	-91	-11,7%
	Interruption 1/5	7.923	8.052	8.259	8.169	8.381	8.866	+485	+5,8%
	Interruption complète	1.725	1.735	1.678	1.435	1.295	1.200	-94	-7,3%
Belgique	Interruption 1/2	34.477	33.963	33.844	31.881	30.738	30.543	-195	-0,6%
	<i>Parts</i>	47,9%	47,0%	46,4%	45,8%	44,9%	43,4%		
	Interruption 1/3	1.005	1.073	1.082	1.026	1.003	994	-9	-0,9%
	<i>Parts</i>	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,4%		
	Interruption 1/4	2.445	2.460	2.449	2.262	2.118	1.922	-196	-9,2%
	<i>Parts</i>	3,4%	3,4%	3,4%	3,2%	3,1%	2,7%		
	Interruption 1/5	27.792	28.522	29.610	29.311	29.784	32.354	+2.570	+8,6%
	<i>Parts</i>	38,6%	39,5%	40,6%	42,1%	43,5%	46,0%		
	Interruption complète	6.265	6.233	5.940	5.123	4.782	4.573	-209	-4,4%
	<i>Parts</i>	8,7%	8,6%	8,1%	7,4%	7,0%	6,5%		

Source :

ONEM,

calculs

Dulbea

4.4 Crédit-temps du secteur privé

En ce qui concerne la réduction des prestations de travail, le tableau 20 montre que la tendance nationale observée se confirme également au niveau régional : la part des interruptions partielles 1/2 et 1/5 est majoritaire et croissante dans chaque région en 2015.

Tout comme dans le secteur public, la hausse du nombre de travailleurs en 2015 ne s'observe que pour les interruptions 1/5 (+10,9%) alors que les deux autres diminuent. Cependant, l'interruption 1/5 des prestations de travail est plus importante dans le régime du secteur privé que dans celui du secteur public, avec des parts qui s'élèvent respectivement à 73,7 % et à 46%.

Tableau 22 : Ventilation régionale détaillée des travailleurs du secteur privé en crédit-temps (en unités budgétaires) selon le type d'interruption entre 2010 et 2015

Types d'interruption		2010	2011	2012	2013	2014	2015	Variation 2014-2015	
Bruxelles	Interruption 1/2	1.585	1.524	1.474	1.337	1.282	1.240	-41	-3,2%
	Interruption 1/5	4.274	4.418	4.447	4.394	4.433	4.615	+182	+4,1%
	Interruption Complète	902	895	827	789	743	672	-72	-9,7%
Flandre	Interruption 1/2	25.846	26.316	26.064	23.964	22.764	22.509	-255	-1,1%
	Interruption 1/5	62.383	65.156	66.570	66.894	69.609	78.190	+8.581	+12,3%
	Interruption Complète	5.373	4.926	4.325	3.726	3.584	3.348	-236	-6,6%
Wallonie	Interruption 1/2	10.612	10.857	10.588	9.661	9.079	8.576	-503	-5,5%
	Interruption 1/5	18.727	19.182	19.812	19.913	20.754	22.358	+1.604	+7,7%
	Interruption Complète	1.904	1.764	1.516	1.309	1.254	1.088	-166	-13,3%
Belgique	Interruption 1/2	38.043	38.697	38.126	34.963	33.124	32.325	-799	-2,4%
	<i>Parts</i>	28,9%	28,7%	28,1%	26,5%	24,8%	22,7%		
	Interruption 1/5	85.384	88.757	90.828	91.201	94.796	105.163	+10.367	+10,9%
	<i>Parts</i>	64,9%	65,7%	67,0%	69,1%	71,0%	73,7%		
	Interruption Complète	8.179	7.585	6.667	5.825	5.581	5.107	-474	-8,5%
	<i>Parts</i>	6,2%	5,6%	4,9%	4,4%	4,2%	3,6%		

Source : ONEM, calculs Dulbea

4.5 Les congés thématiques

En ce qui concerne la diminution des prestations de travail, c'est la réduction de 1/5 des prestations de travail qui demeure la plus populaire en 2015 avec une part nationale de 66,1% contre 13,2% pour la réduction complète et 20,7% pour la réduction à mi-temps (voir tableau 21). Cette dernière enregistre toutefois une hausse importante (+7,6%) par rapport à 2014, alors que les deux autres types de réduction stagnent. Ces tendances nationales s'observent également au niveau régional.

Tableau 23 : Ventilation régionale des travailleurs en congés thématiques selon le type d'interruption entre 2010 et 2015 (en unités budgétaires)

Types d'interruption		2010	2011	2012	2013	2014	2015	Variation 2014-2015	
Bruxelles	Interruption 1/2	338	314	334	348	411	415	+5	1,2%
	Interruption 1/5	2.199	2.264	2.144	2.178	2.298	2.300	+2	0,1%
	Interruption complète	711	817	839	1.002	1.071	1.046	-25	-2,3%
Flandre	Interruption 1/2	5.590	6.434	6.879	8.535	10.428	11.230	+802	7,7%
	Interruption 1/5	30.253	30.224	29.179	30.389	32.739	32.721	-18	-0,1%
	Interruption complète	5.832	5.868	5.965	6.590	6.768	6.740	-27	-0,4%
Wallonie	Interruption 1/2	1.928	2.056	1.998	2.265	2.609	2.818	+209	8,0%
	Interruption 1/5	9.510	10.158	10.072	10.146	11.004	11.199	+195	1,8%
	Interruption complète	1.395	1.439	1.464	1.593	1.537	1.476	-61	-3,9%
Belgique	Interruption 1/2	7.856	8.804	9.211	11.148	13.448	14.464	+1.015	7,6%
	<i>Parts</i>	<i>13,6%</i>	<i>14,8%</i>	<i>15,6%</i>	<i>17,7%</i>	<i>19,5%</i>	<i>20,7%</i>		
	Interruption 1/5	41.962	42.647	41.395	42.713	46.041	46.220	+179	0,4%
	<i>Parts</i>	<i>72,7%</i>	<i>71,6%</i>	<i>70,3%</i>	<i>67,7%</i>	<i>66,9%</i>	<i>66,1%</i>		
	Interruption complète	7.939	8.123	8.268	9.185	9.375	9.262	-113	-1,2%
	<i>Parts</i>	<i>13,7%</i>	<i>13,6%</i>	<i>14,0%</i>	<i>14,6%</i>	<i>13,6%</i>	<i>13,2%</i>		

Source : ONEM, calculs Dulbea

4.6 Total bénéficiaires

Tableau 24 : Total des bénéficiaires d'interruptions de carrière (2010 - 2015)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Diff.	Croissance 2010-2015
Interruption 1/2	80.376	81.464	81.181	77.992	77.310	77.332	-3.044	-3,8%
Interruption 1/3	1.005	1.073	1.082	1.026	1.003	994	-11	-1,1%
Interruption 1/4	2.445	2.460	2.449	2.262	2.118	1.922	-523	-21,4%
Interruption complète	22.383	21.941	20.875	20.133	19.738	18.942	-3.441	-15,4%
Interruption 1/5	155.138	159.926	161.833	163.225	170.621	183.737	28.599	18,4%
TOTAL	261.347	266.864	267.420	264.638	270.790	282.927	21.580	8,3%

Source : ONEM, calculs Dulbea

5 LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Résumé des hypothèses relatives à la réduction collective du temps de travail	15
Tableau 2 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes d’emploi.....	16
Tableau 3 : Ensemble des mesures – coûts des mesures en milliers d’euros (lieu de domicile)	35
Tableau 4 : Ensemble des mesures – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de domicile)....	36
Tableau 5 : Coût annuel par bénéficiaire (Belgique)	37
Tableau 6 : Ensemble des mesures – coûts des mesures en milliers d’euros (lieu de travail).....	38
Tableau 7 : Ensemble des mesures – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de travail)	38
Tableau 8 : Mesures détaillées – coûts en milliers d’euros (lieu domicile).....	39
Tableau 9 : Mesures détaillées – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de domicile)	40
Tableau 10 : Travailleurs de l’administration fédérale ayant choisi la semaine de 4 jours par âge (2016)	41
Tableau 11 : Travailleurs de l’administration fédérale ayant choisi la semaine de 4 jours par niveaux (2016)	42
Tableau 12 : Ensemble des travailleurs de l’administration fédérale (2016).....	42
Tableau 13 : Remplaçants secteur public – nombre de travailleurs concernés en ETP (Données ONSS)	43
Tableau 14 : Remplaçants secteur public – coût en milliers d’euros (Données ONSS).....	44
Tableau 15 : Remplaçants secteur public – Coût annuel par bénéficiaire (Belgique).....	44
Tableau 16 : Remplaçants secteur public – Répartition par taille de l’employeur (2 ^{ème} trimestre 2016)	44
Tableau 17 : Remplaçants secteur public – Répartition par branches d’activité (2 ^{ème} trimestre 2016).....	45
Tableau 18 : Remplaçants secteur public – nombre de travailleurs concernés en ETP (Données ONSSAPL).....	45
Tableau 19 : Remplaçants secteur public – coût en milliers d’euros (Données ONSSAPL).....	45
Tableau 20 : Remplaçants secteur public – Coût annuel par bénéficiaire (Belgique).....	46
Tableau 21 : Ventilation régionale détaillée des travailleurs en interruptions de carrière ordinaires (en unités budgétaires) selon le type d’interruption au cours de la période 2010-2015	48
Tableau 22 : Ventilation régionale détaillée des travailleurs du secteur privé en crédit-temps (en unités budgétaires) selon le type d’interruption entre 2010 et 2015	49
Tableau 23 : Ventilation régionale des travailleurs en congés thématiques selon le type d’interruption entre 2010 et 2015 (en unités budgétaires).....	50
Tableau 24 : Total des bénéficiaires d’interruptions de carrière (2010 - 2015).....	51
Tableau 25 : Effectifs des services en 4 jours / semaine	78
Tableau 27 : Perte salariale	125
Tableau 28 : Motifs du travail à temps partiel en Belgique (2016)	127
Tableau 29 : Allocation annuelle moyenne par chômeur complet indemnisé demandeur d’emploi	128
Tableau 30 : Recettes de TVA estimées (scénario du passage à la semaine de 32 heures).....	129
Tableau 31 : Résumé des hypothèses relatives à la réduction collective du temps de travail	130
Tableau 32 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes d’emplois (compensation salariale complète)	132
Tableau 33 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)	134
Tableau 34 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 1% des travailleurs	135

Tableau 35 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 5% des travailleurs	135
Tableau 36 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%).....	136
Tableau 37 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%) pour 1% des travailleurs.....	137
Tableau 38 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%) pour 5% des travailleurs.....	138
Tableau 39 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%).....	138
Tableau 40 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 1% des travailleurs.....	139
Tableau 41 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 5% des travailleurs.....	140
Tableau 42 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)	141
Tableau 43 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%).....	142
Tableau 44 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%).....	143
Tableau 45 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes d’emplois (compensation salariale complète)	147
Tableau 46 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)	149
Tableau 47 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 1% des travailleurs	150
Tableau 48 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 5% des travailleurs	150
Tableau 49 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%).....	151
Tableau 50 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%) pour 1% des travailleurs.....	152
Tableau 51 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%) pour 5% des travailleurs.....	152
Tableau 52 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%).....	153
Tableau 53 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 1% des travailleurs.....	154
Tableau 54 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 5% des travailleurs.....	154
Tableau 55 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)	155
Tableau 56 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%).....	156
Tableau 57 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%).....	157

6 ANNEXE : MÉTHODOLOGIE DES DONNÉES DE L'ONSS (LIEU DE DOMICILE ET LIEU DE TRAVAIL)

Pour l'ensemble de la période analysée, les données nationales sont disponibles pour chaque trimestre sur le site internet de l'ONSS. Pour obtenir des données annuelles, nous additionnons les dépenses de chaque trimestre et nous faisons une moyenne sur les quatre trimestres pour les bénéficiaires (en ETP). En ce qui concerne les données régionales, nous utilisons toujours les données nationales auxquelles nous appliquons les clés régionales calculées à partir des données au lieu de domicile et des données au lieu de travail. Les données au lieu de domicile sont directement disponibles sur le site internet de l'ONSS pour chaque trimestre.

La situation est différente pour les données au lieu de travail. Pour la période allant de 2004 à 2013, les données étaient fournies par l'ONSS qui effectuait certaines corrections lorsque la déclaration trimestrielle de l'employeur ne mentionnait pas le lieu de travail. Seuls deux trimestres étaient disponibles, Q2 et Q4, à partir desquels nous calculions le nombre total de bénéficiaires et les dépenses annuelles correspondantes (nous estimons le montant annuel en multipliant par deux les trimestres). Étant donné que la ventilation au lieu de travail était uniquement disponible pour deux trimestres, nous appliquons les parts régionales obtenues aux données nationales qui sont, elles, disponibles pour les quatre trimestres.

Depuis le 3ème trimestre de l'année 2014, les employeurs sont néanmoins obligés de mentionner le lieu de travail dans la déclaration trimestrielle à l'ONSS. Depuis cette date, les données au lieu de travail sont donc disponibles sur le site internet de l'ONSS. Pour calculer les clés régionales, seuls deux trimestres sont disponibles (Q3 et Q4) pour l'année 2014 : nous utilisons dès lors la même méthode que pour la période allant de 2004 à 2013. À partir de l'année 2015, les données au lieu de travail sont disponibles pour chaque trimestre.

CHAPITRE 2 : ÉTUDE DES DISPOSITIFS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN WALLONIE, EN FRANCE, ET À GÖTEBORG.

Chercheur : Lucien Rigaux (Centre de droit public de l'ULB)

Promoteur : prof. Daniel Dumont (Centre de droit public de l'ULB)

1. INTRODUCTION

La présente étude a pour objet de brièvement présenter les dispositifs qui ont été mis en œuvre en Wallonie, en France et dans la ville suédoise de Göteborg pour réduire le temps de travail de certains travailleurs. Les deux premiers dispositifs ont été inscrits dans des réglementations alors que le dernier ne fut qu'un projet-pilote de deux ans mené dans une maison de retraite gérée par la ville de Göteborg et qui ne fut pas renouvelé après cette phase test.

D'un point de vue juridique, de tous ces dispositifs, c'est certainement le dispositif wallon qui présente le plus d'intérêt étant donné qu'il s'insère dans un cadre législatif établi par le pouvoir fédéral belge en permettant aux travailleurs désirant réduire leur temps de travail de bénéficier d'une prime que prend en charge cette même autorité. Le cas des 35 heures en France s'avère intéressant par les mécanismes qui ont été mis en place tels que les heures supplémentaires et les repos compensatoires. Enfin, le dernier système qui a pris place dans la ville suédoise de Göteborg, bien qu'ayant eu un retentissement médiatique important ne présente que peu d'intérêt d'un point de vue légal étant donné qu'il ne s'agissait, pour la ville, de ne gérer qu'une phase test d'un nouveau régime de travail s'appliquant à une seule maison de repos.

2. L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET LA SEMAINE DES QUATRE JOURS EN RÉGION WALLONE

2.1. Vue d'ensemble

En Belgique, il existe des interruptions de carrière ainsi qu'un cadre législatif qui règle le travail à temps partiel dans la fonction publique des différentes entités de l'État. Ces deux dispositifs peuvent parvenir aux mêmes résultats, à savoir la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire à 4 jours par semaine, mais les fondements légaux sont, quant à eux, différents.

En ce qui concerne les interruptions de carrière, il existe trois grands régimes : les interruptions de carrière ordinaires (ICO) pour les travailleurs du secteur public, le crédit-temps pour les travailleurs du secteur privé et les congés thématiques (soit le congé parental, l'assistance médicale et le congé pour soins palliatifs) pour les travailleurs du

secteur public et du secteur privé. La sixième réforme de l'État a régionalisé les interruptions de carrière du secteur public non fédéral, soit les interruptions de carrière prévalant pour les membres du personnel de la fonction publique locale, provinciale, communautaire et régionale, ainsi que de l'enseignement à l'exclusion des agents contractuels de l'enseignement relevant du crédit-temps. La régionalisation a déjà été mise en œuvre par la Flandre¹¹, mais les autres entités du pays n'y ont pas encore procédé. Tous les fonctionnaires du pays peuvent donc bénéficier de l'interruption de carrière, mais le fondement légal est différent puisque les fonctionnaires qui ne travaillent pas pour l'autorité flamande dépendent encore de la législation fédérale¹² jusqu'à ce que leur autorité compétente reprenne l'ensemble de la matière.

À côté de ces régimes d'interruption de carrière, il existe aussi un cadre législatif qui met en place différentes possibilités de travailler à temps partiel. En effet, la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public¹³ permet aux services publics communautaires et régionaux et les commissions communautaires, ainsi que les personnes morales de droit public qui relèvent de ces services publics de bénéficier du cadre mis en place par le pouvoir fédéral et de bénéficier du régime dérogatoire à la sécurité sociale¹⁴. Ces dispositifs ont été rendus applicables aux services du Gouvernement wallon¹⁵.

Avant d'analyser ces deux dispositifs, relevons qu'en septembre 2016, le ministre de la Fonction publique de la Région wallonne d'alors, Christophe Lacroix, avait annoncé¹⁶ avoir trouvé un accord avec les syndicats pour réduire le temps de travail des fonctionnaires de la fonction publique wallonne ayant atteint l'âge de 60 ans et exerçant un métier pénible¹⁷. Cette proposition n'est restée qu'une annonce puisqu'aucun texte légal n'est venu réformer le régime du temps de travail de ces dits travailleurs.

Dans les lignes qui suivent, nous analyserons donc deux dispositifs qui se ressemblent sur de nombreux aspects (conditions d'octroi et régime de travail effectif), mais qui diffèrent quant au financement et à la compensation financière octroyée. Nous n'examinerons uniquement les dispositifs qui permettent de réduire la durée de travail à 4 jours et non ceux qui la

¹¹ Décret du 15 juillet 2016 modifiant l'article 99 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (*M.B.*, 24 août 2016, p. 56811).

¹² Section 5 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales (*M.B.*, 24 janvier 1985, p. 699) ainsi que l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations (*M.B.*, 29 mai 1999, p. 19371).

¹³ *M.B.*, 6 août 2012, p. 46100.

¹⁴ Article 3 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

¹⁵ Arrêté du 26 juin 2014 du Gouvernement wallon modifiant certaines dispositions du Code de la Fonction publique wallonne relatives à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de cinquante ou cinquante-cinq ans des agents des services du Gouvernement wallon (*M.B.*, 25 juillet 2014, p. 55838) et de l'arrêté ministériel du 5 juin 2014 portant exécution de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 3, alinéa 1er, de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public (*M.B.*, 16 juin 2014, p. 45124).

¹⁶ C. LACROIX, *Triple accord syndical sur la convention sectorielle 2013-2016*, 16 septembre 2016, disponible sur <http://lacroix.wallonie.be/triple-accord-syndical-sur-la-convention-sectorielle-2013-2016>.

¹⁷ Convention sectorielle 2013-2016 du Comité de secteur XVI, p. 4 disponible sur <http://www.cgsp-admi.be/wp-content/uploads/2015/10/Convention-sectorielle-2013-2016.pdf>.

réduisent à mi-temps¹⁸. Nous analyserons aussi brièvement comment ils sont appréhendés par la sécurité sociale et nous insisterons sur le régime des pensions étant donné qu'il s'agit de la branche de sécurité sociale qui, comme nous l'avons vu dans notre étude principale, cause le plus de problèmes.

2.2. Les régimes de travail à temps partiel

La loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public¹⁹ telle que mise en œuvre par la Région wallonne²⁰ permet à l'agent occupé à temps plein, pour une période ininterrompue d'au moins un an, de travailler pendant quatre jours à hauteur des quatre cinquièmes des prestations qui lui sont normalement imposées²¹. En contrepartie, l'agent reçoit 80 % de son traitement ainsi qu'une prime de 70, 14 € indexé chaque année qui est soumise aux cotisations sociales²². Cette somme est payée par le Service public de Wallonie.

Il existe 2 régimes différents selon que l'agent soit statutaire ou contractuel.

Pour ce qui concerne l'agent statutaire, trois options sont possibles selon l'âge de l'agent.

L'agent qui est âgé de moins de 50 ans dispose de maximum 60 mois pour bénéficier de ce nouveau régime de travail, en ce compris ceux qui étaient prévus par l'ancien système²³. Au-delà, il peut travailler 4 jours au lieu des 5 jours normalement prévus, mais il ne bénéficiera pas de la prime.

L'agent qui a entre 50 et 55 ans peut bénéficier du régime de travail de 4 jours jusqu'à sa retraite (anticipée ou non) s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- 1° avoir une ancienneté de service d'au moins vingt-huit ans;
- 2° antérieurement au régime de la semaine de quatre jours, avoir effectué un métier lourd²⁴ pendant au moins cinq ans durant les dix années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les quinze années précédentes.

¹⁸ Concernant le régime à temps partiel, voyez les articles 469 à 473 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, et articles 7 et 8 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Quant au régime d'interruption de carrière voyez les articles 447 et suivants 473 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

¹⁹ *M.B.*, 6 août 2012, p. 46100.

²⁰ Articles 462 à 473 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

²¹ Article 462 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

²² Article 466 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

²³ Article 462, §2 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne et article 4, §2 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. À propos de cet ancien système, voyez la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public (*M.B.*, 20 avril 1995, p. 10182).

²⁴ L'article 462, §3 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne renvoie à la définition donnée par le législateur fédéral que voici « on entend par métier lourd :

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux membres du personnel nommés à titre définitif au moins, lesquelles font le même travail

Si cette personne n'entre pas, au moins, dans l'une des deux situations, elle ne peut cumuler plus de 60 mois d'interruption²⁵. Elle ne pourra dès lors pas recevoir la prime pour la période qui s'étale au-delà de cette limite.

Enfin, les travailleurs de plus de 55 ans peuvent bénéficier du régime de travail des 4 jours par semaine jusqu'à leur retraite (anticipée ou non)²⁶.

Quant aux membres du personnel liés par un contrat de travail seul le régime prévu pour les agents statutaires de moins de 50 ans leur est applicable²⁷.

En matière de sécurité sociale, les droits des travailleurs qui bénéficient de la semaine des quatre jours voient leur période d'absence considérée comme une période d'activité, si le ministre fédéral de la Fonction publique a préalablement donné son accord à l'application du régime dérogatoire à la sécurité sociale prévue par la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public²⁸. Cette dérogation permet au travailleur de faire comme s'il continuait à travailler un temps plein au regard de certaines branches de la sécurité sociale comme l'assurance indemnité²⁹. Par ailleurs, pour le calcul de la pension, les périodes où l'agent a bénéficié de la

tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le membre du personnel nommé à titre définitif change alternativement d'équipes;

2° le travail en services interrompus dans lequel le membre du personnel nommé à titre définitif est en permanence occupé en prestations de jour, où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du membre du personnel nommé à titre définitif et que celui-ci ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3° le travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures.

Après avis du Comité commun à l'ensemble des services publics, la notion de métier lourd peut être adaptée par arrêté délibéré en Conseil des Ministres ».

²⁵ Article 462, §3 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

²⁶ Article 462, §4 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

²⁷ Article 4, §1^{er} de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

²⁸ Pour la Wallonie voyez l'article 1^{er} de l'arrêté ministériel du 5 juin 2014 portant exécution de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public qui applique la procédure prévue par l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public (*M.B.*, 25 septembre 2012, p. 58900). Notons que pour la Région de Bruxelles-Capitale aucun arrêté ministériel du ministre fédéral de la Fonction publique n'a permis à la région de bénéficier du régime dérogatoire à la sécurité sociale prévu par la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Jusqu'ici, seule la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale a pu bénéficier de cette autorisation (arrêté ministériel du 18 juin 2015 portant exécution de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public (*M.B.*, 30 juin 2015, p. 37622)).

²⁹ Voyez notre rapport intitulé « Étude de la faisabilité juridique d'une réduction du temps de travail des personnes peu ou non qualifiées en Région de Bruxelles-Capitale ».

semaine des quatre jours est admissible pour 60 mois maximum³⁰ auquel il faut ajouter 180 mois lorsque le nouveau régime de travail intervient après que l'agent ait atteint l'âge de 50 ans³¹. Cela signifie que pendant cette période d'admissibilité, l'agent sera toujours considéré comme effectuant le nombre d'heures initialement prévu. Quant au montant de la pension que le fonctionnaire percevra, celui-ci sera basé sur le traitement que l'agent aurait perçu s'il n'avait pas entrepris son nouveau régime de travail³².

De plus, il faut constater qu'à tout le moins, aucun arrêté ministériel du ministre fédéral de la Fonction publique n'a permis à la région de bénéficier du régime dérogatoire à la sécurité sociale prévu par la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Jusqu'ici, seule la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale a pu bénéficier de cette autorisation³³.

2.3. L'interruption de carrière

Penchons-nous désormais sur les interruptions de carrière ordinaire dans la fonction publique wallonne. L'arrêté royal-cadre du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations permet aux travailleurs statutaires de bénéficier d'une interruption de carrière complète ou à raison d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées³⁴. Pour ce faire, l'autorité compétente doit rendre les dispositions de cet arrêté cadre entièrement ou partiellement applicables à son personnel statutaire³⁵. Procédé qui a été mis en place par la Région wallonne³⁶ et par la Région de Bruxelles-Capitale³⁷. Dès lors, en Région wallonne, l'agent statutaire peut interrompre partiellement ou complètement sa carrière, et ce à des conditions plus ou moins similaires à celles prévues par les régimes de travail à temps partiel. En revanche, à la différence au dispositif analysé ci-avant,

³⁰ Article 2, §2, alinéa 2 de l'arrêté royal du 14 août 1986 n° 442 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics (*M.B.*, 30 août 1986, p. 11988).

³¹ Article 2, §3, alinéa 4 de l'arrêté royal du 14 août 1986 n° 442 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics.

³² Article 3 de l'arrêté royal du 29 août 1983 n° 206 réglant le calcul de la pension du secteur public pour les services à prestations incomplètes (*M.B.*, 6 septembre 1983, p. 11098).

³³ Arrêté ministériel du 18 juin 2015 portant exécution de l'article 1er de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 3, alinéa 1er, de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public (*M.B.*, 30 juin 2015, p. 37622).

³⁴ Article 4, 6 et 8 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

³⁵ Article 1^{er} de l'arrêté royal relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

³⁶ Articles 446 à 453 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

³⁷ Articles 173 à 178 et 399 de l'arrêté du 27 mars 2014 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et articles 170 à 175 et de l'arrêté du 27 mars 2014 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

l'interruption de carrière est entièrement accessible aux agents engagés via un contrat de travail³⁸.

Ainsi, l'agent statutaire qui est âgé de moins de 50 ans dispose d'un maximum de 60 mois pour bénéficier des interruptions de carrière³⁹.

L'agent qui a plus de 50 ans et moins de 55 ans peut bénéficier du régime de travail de 4 jours jusqu'à sa retraite s'il remplit l'une des conditions suivantes⁴⁰ :

- 1° avoir une ancienneté de service d'au moins vingt-huit ans;
- 2° antérieurement au régime d'interruption de la carrière professionnelle, avoir effectué un métier lourd⁴¹ pendant au moins cinq ans durant les dix années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les quinze années précédentes.

Enfin, les travailleurs de plus de 55 ans peuvent continuer leur nouveau régime de travail jusqu'à leur retraite⁴².

Lorsqu'un agent décide d'interrompre sa carrière en travaillant à hauteur d'un quatre cinquième de temps plein, il perçoit une allocation d'interruption dont le montant varie selon l'âge, l'ampleur de la réduction du temps de travail, le nombre d'enfants de l'intéressé et la période lors de laquelle le dernier enfant est né⁴³. Ce montant est indexé⁴⁴. Il est versé par l'ONEM qui facture ensuite à la région⁴⁵ jusqu'à ce que cette dernière ait mis en œuvre la régionalisation de la matière.

Au regard de la sécurité sociale, il faut mentionner que l'allocation d'interruption, bien que soumise à un taux de 17,15 % au précompte professionnel⁴⁶, n'est pas soumise aux cotisations sociales. Par ailleurs, pour le calcul de la pension, l'interruption de carrière d'un cinquième de temps est admissible pour 60 mois maximum⁴⁷ auquel il faut ajouter 180 mois lorsque l'interruption de carrière intervient après que l'agent ait atteint l'âge de 50 ans⁴⁸.

³⁸ Article 99, alinéa 2 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

³⁹ Article 446 alinéas 2 et 3 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

⁴⁰ Article 447, §3 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

⁴¹ L'article 447, §3 de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne renvoie à la définition donnée par le législateur fédéral que voici « on entend par métier lourd :

1° métier lourd, celui visé à l'article 8bis, §1er, alinéas 2 et 3, de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations;

2° carrière, celle visée à l'article 8bis, §2, alinéa 2 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations ».

⁴² Article 447, §1^{er} de l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

⁴³ Articles 7 et 8 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

⁴⁴ Article 22 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

⁴⁵ En effet, les budgets ont été transférés aux régions depuis la 6^{ème} réforme de l'état.

⁴⁶ Article M2, 2.12, B, 9°, b) de l'annexe III du 15 décembre 2013 à l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus 1992. - Barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû à la source sur les revenus payés ou attribués à partir du 1er janvier 2014.

⁴⁷ Article 2, §2, alinéa 2 de l'arrêté royal du 14 août 1986 n° 442 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics (M.B., 30 août 1986, p. 11988).

⁴⁸ Article 2, §3, alinéa 4 de l'arrêté royal du 14 août 1986 n° 442 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics.

Quant au montant de la pension que le fonctionnaire percevra, celui-ci sera basé sur le traitement que l'agent aurait perçu s'il n'avait pas interrompu sa carrière⁴⁹.

3. LES 35 HEURES EN FRANCE

La France n'est pas comme la Belgique un état fédéral. Elle est un état unitaire où tous les citoyens sont soumis au pouvoir de l'autorité centrale. En conséquence, la France n'est pas confrontée aux règles répartitrices de compétences comme l'est la Belgique.

En France, la loi du 14 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail⁵⁰ ainsi que la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail⁵¹ ont instauré de manière progressive, selon la taille de l'entreprise, un régime de travail de 35 heures maximum pour les travailleurs du secteur privé et du secteur public⁵².

À l'heure actuelle, cette limite maximale est toujours de 35 heures tant dans le secteur privé⁵³ que dans le secteur public⁵⁴. Dans le secteur privé, une limite supérieure peut être prévue par un accord collectif ou par l'employeur si certaines conditions sont respectées⁵⁵. Il est bien entendu possible de travailler davantage, mais un plafond de 220 heures par salarié et par an à défaut d'accord collectif contraire est prévu⁵⁶ et ces heures supplémentaires sont majorées d'un sursalaire et de jours de repos compensatoire⁵⁷. À défaut d'accord collectif, les heures compensatoires sont majorées de 25% jusqu'à la 43^{ème} heure et de 50% au-delà des 43 heures⁵⁸. En principe un accord collectif peut permettre que la rémunération des heures supplémentaires soit remplacée, par un repos compensateur équivalent⁵⁹. Par exemple, une heure supplémentaire normalement rémunérée avec une majoration de 25% donne lieu à un repos compensateur équivalent d'une heure quart. Notons aussi que, sous le gouvernement Sarkozy, les heures supplémentaires étaient encouragées par l'exonération

⁴⁹ Article 3 de l'arrêté royal du 29 août 1983 n° 206 réglant le calcul de la pension du secteur public pour les services à prestations incomplètes (*M.B.*, 6 septembre 1983, p. 11098).

⁵⁰ Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (JORF n°136, 14 juin 1998 p. 9029) (version initiale).

⁵¹ Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (JORF n°16, 19 janvier 2000 p. 975) (version initiale).

⁵² Article 1^{er} de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

⁵³ Article L3121-27 du Code du travail.

⁵⁴ Article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature (JORF n°199, 29 août 2000, p. 13301).

⁵⁵ Articles R3121-10, Article L3121-19, L3121-23, L3121-24, L3121-25, et L3121-26 du Code du travail.

⁵⁶ Articles L3121-30 et D3121-24 du Code du travail.

⁵⁷ Article D3121-17 du Code du travail.

⁵⁸ Article L3121-36 du Code du travail.

⁵⁹ Article 3121-33 du Code du travail.

de celles-ci à l'impôt sur les revenus⁶⁰. Cette faveur a néanmoins disparu sous le gouvernement Hollande⁶¹.

4. LA SEMAINE DES 30 HEURES À GÖTEBORG

De février 2015 à janvier 2017, la ville suédoise de Göteborg, sous l'impulsion de son maire-adjoint membre du parti de gauche, a mis en place un projet-pilote au sein de la maison de retraite de Svartedalen en instaurant un régime de travail de 30 heures par semaine à hauteur de 6 heures par jours aux infirmiers et infirmières. Le personnel soumis au test a continué à percevoir le salaire qu'il recevait pour 40 heures par semaine⁶². À la fin de cette phase test, le projet n'a pas été prolongé. En effet, il semblerait que le résultat soit mitigé⁶³. Malgré une réduction des périodes de congé maladie et une amélioration du bien-être au travail ainsi que des soins prodigués aux patients⁶⁴, le nouveau régime de travail a coûté plus de 1,2 million d'euros puisqu'il a fallu engager 17 infirmier(e)s supplémentaires pour compenser la réduction du temps de travail de 68 infirmier(e)s⁶⁵. Quoi qu'il en soit, le projet n'a pas été prolongé à la suite de la phase de test⁶⁶.

⁶⁰ Article 81^{quater} du Code général des impôts tel qu'ajouté par l'article 1 de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

⁶¹ Article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

⁶² The Guardian, *Sweden sees benefits of six-hour working day in trial for care workers*, 4 janvier 2017, disponible sur <https://www.theguardian.com/world/2017/jan/04/sweden-sees-benefits-six-hour-working-day-trial-care-workers> le 28 juillet 2017 ; Boursorama, *La semaine des 30 heures suédoise*, 26 septembre 2016, disponible sur <http://www.boursorama.com/actualites/la-semaine-de-30-heures-suedoise-e657ea909b14ac239d3f6f65e9a97399> le 28 juillet 2017.

⁶³ Boursorama, *La semaine des 30 heures suédoise*, 26 septembre 2016, disponible sur <http://www.boursorama.com/actualites/la-semaine-de-30-heures-suedoise-e657ea909b14ac239d3f6f65e9a97399> le 28 juillet 2017.

⁶⁴ The Guardian, *Sweden sees benefits of six-hour working day in trial for care workers*, 4 janvier 2017, disponible sur <https://www.theguardian.com/world/2017/jan/04/sweden-sees-benefits-six-hour-working-day-trial-care-workers> le 28 juillet 2017 ; Bloomberg, *Swedish Six-Hour Workday Runs Into Trouble: It's Too Costly*, 3 janvier 2017 mis à jour le 4 janvier 2017, disponible sur <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-01-03/swedish-six-hour-workday-trial-runs-into-trouble-too-expensive> le 28 juillet 2017.

⁶⁵ Bloomberg, *Swedish Six-Hour Workday Runs Into Trouble: It's Too Costly*, 3 janvier 2017 mis à jour le 4 janvier 2017, disponible sur <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-01-03/swedish-six-hour-workday-trial-runs-into-trouble-too-expensive> le 28 juillet 2017.

⁶⁶ Solidaire, Interview de Patrick Helgersson, conseiller communal de Göteborg et membre du parti de gauche, *Semaine de 30 heures « Travailler moins, aimer plus »*, 14 juillet 2017, disponible sur <http://solidaire.org/articles/semaine-de-30-heures-travailler-moins-aimer-plus> le 28 juillet 2017.

5. CONCLUSION

Les quatre dispositifs de réduction du temps de travail que nous venons d'analyser s'inscrivent chacun dans un environnement juridique différent.

En Wallonie, le cadre juridique des deux possibilités de réduction du temps de travail dans le secteur public est établi par l'autorité fédérale. Cela s'explique par le fait que la Belgique est un État fédéral où la sécurité sociale est une compétence de l'autorité fédérale. Étant donné que la réduction du temps de travail peut⁶⁷ avoir des répercussions sur les droits à la sécurité sociale, en particulier sur les pensions, il est légitime que l'État fédéral contrôle les effets de la réduction du temps de travail sur la sécurité sociale. En effet, tant l'interruption de carrière que le régime de travail des 4 jours semaine ont pour particularité de différencier « la personne de référence » et la personne travaillant un temps partiel puisqu'elles exercent, au sein du même service, une fonction analogue, mais pour un nombre d'heures différent. Dès lors, que la volonté politique est de préserver le droit à la sécurité sociale des travailleurs qui décident d'accomplir un temps partiel, il est nécessaire que le législateur fédéral reste compétent pour cette matière. Ainsi, même si la Région wallonne est compétente pour régler l'interruption de carrière ainsi que le régime de semaine des 4 jours, tout ce qui trait à la sécurité sociale de ses agents reste une compétence fédérale.

En France, on ne retrouve pas tant de complexité dans les mécanismes juridiques mis en œuvre puisqu'il s'agit d'un État unitaire. Par ailleurs, on aura pu remarquer lors de l'examen des mécanismes élaborés pour réduire le temps de travail dans ce pays (repos compensatoires, heures supplémentaires, et accords collectifs), que ceux-ci ressemblent beaucoup à ceux déjà disponibles dans l'arsenal juridique belge.

Enfin, le cas de Göteborg a pu mettre en relief les principaux avantages et inconvénients de la diminution du temps de travail. Le projet n'a néanmoins pas été poursuivi eu égard à des désaccords politiques au sein de la majorité de la ville.

⁶⁷ Nous avons vu dans notre étude intitulée « Étude de la faisabilité juridique d'une réduction du temps de travail des personnes peu ou non qualifiées en Région de Bruxelles-Capitale » que cela avait des répercussions sur les droits de la sécurité sociale que lorsque la réduction du temps de travail ne visait qu'une certaine catégorie de travailleurs, faisant subsister une différence entre la « personne de référence » qui exerce un temps plein et la personne qui bénéficie de la réduction du temps de travail et qui est considéré comme un travailleur à temps partiel. En revanche, lorsque qu'aucune distinction n'existe et que les personnes qui bénéficient de la réduction du temps de travail sont considérées comme des travailleurs à temps plein, les droits à la sécurité sociale restaient inchangés, pour autant que la rémunération n'ait pas été réduite lors de la réduction du temps de travail.

PARTIE 2 : ÉTUDE DE LA FAISABILITÉ DE LA RTT 4 JOURS : LE CAS DE L'AGENCE RÉGIONALE POUR LA PROPRETÉ ET ÉCLAIRAGES COMPLÉMENTAIRES

Esteban Martinez-Garcia & Thomas Hausmann (METICES – ULB)

Maxime Fontaine (DULBEA – ULB)

Christophe Vanroelen & Barbara Janssens (Interface Demography – VUB)

Partie 2 : Étude de la faisabilité de la RTT 4 jours : Le cas de l'Agence régionale pour la Propreté et éclairages complémentaires.....	65
Introduction	69
Chapitre 1 : Recherche-action au sein de l'Agence régionale pour la Propreté (Bruxelles-Propreté).....	71
1. Déroulement de l'étude.....	71
2. Points d'attention.....	72
3. Scénarios.....	75
3.1 Scénario 1	75
3.2 Scénario 2	75
3.3 Scénario 3	76
4.Méthodologie	76
4.1 Origine des données.....	76
4.2 Détermination des effectifs concernés par la RTT	77
4.3 Services 4 jours.....	78
4.4 Détermination du coût des agents concernés par la RTT	79
4.5 Embauches compensatoires.....	81
4.6 Profil et coût des nouveaux engagés.....	81
4.7 Impact sur le chômage	82
4.8 Effets indirects.....	83
4.9 Effets retour	83
5. Chiffrage des scénarios	84
5.1 Scénario 1 : RTT selon un critère d'âge	84
5.1.1 Coût des embauches compensatoires	84
5.1.2 Mesures fédérales et effets retours.....	85
5.1.3 Coûts net	86
5.2 Scénario 1bis : RTT selon un critère d'âge dans le nettoyage uniquement	86
5.2.1 Méthodologie	86
5.2.2 Coût des embauches compensatoires	87
5.2.3 Mesures fédérales et effets retours.....	88
5.2.4 Coûts net	89
5.3 Scénario 2 : RTT pour l'ensemble des services opérationnels	89
5.3.1 Coût des embauches compensatoires	89
5.3.2 Mesures fédérales et effets retours.....	90

5.3.3 Coûts net	90
5.4 Scénario 2 bis : RTT pour le secteur du nettoyage uniquement	91
5.4.1 Coût des embauches compensatoires	91
5.4.2 Mesures fédérales et effets retours	92
5.4.3 Coûts net	92
5.5 Scénario 3 : RTT pour l'ensemble du personnel de l'agence	93
5.5.1 Coût des embauches compensatoires	93
5.5.2 Mesures fédérales et effets retours	93
5.5.3 Coûts net	94
6. Impact sur les peu qualifiés bruxellois.....	94
7. Commentaires complémentaires	96
7.1 Dispositifs et offre de formation continue professionnelle	96
7.2 Besoins de formation	98
7.2.1. Conducteur de véhicule lourd	98
7.2.2. Brigadier	98
7.3 Problèmes organisationnels et logistiques.....	99
7.4 Contrats atypiques	101
Chapitre 2: Etudes de cas complémentaires	102
1. Case Studie naar Arbeidsduurvermindering bij FemmA	102
1.1 Inleiding	102
1.2 Vzw Femma - Geschiedenis en Vandaag	102
1.3 Het actie-onderzoek naar arbeidsduurvermindering.....	103
1.3.1 Aanleiding	103
1.3.2 Timing van het project.....	104
1.4 Voorbereidingstraject - Anders Werken	104
1.5 Minder Werken – Arbeidsduurvermindering bij Femma	105
1.5.1 Tijdsbestedingsonderzoek	105
1.5.2 Financiering van de arbeidsduurvermindering	106
1.5.3 Het juridisch luik	106
1.5.4 Manier van organisatie	107
1.6 Slotbedenkingen.....	107
2. Etude de cas - Auto 5	108
2.1 Présentation du contexte de l'entreprise	108
2.2 Le projet de Réduction collective du temps de travail.....	108
2.2.1 Contexte	108

2.2.2 Négociations et phase test	109
2.3 Application pratique de la RTT	110
2.3.1 Annualisation du temps de travail.....	110
2.3.2 Contreparties à la RTT : flexibilité	110
2.3.3 Contreparties à la RTT : polyvalence	111
2.4. Financement de la RTT	111
2.4.1 Aides Vande Lanotte –Di Rupo.....	111
2.4.2 Gain de productivité.....	112
2.4.3 Classification de fonction	112
2.5. Conséquences de l'accord sur la RTT	112
2.6. Conclusion	114
3. Etude de cas – Base Design	114
3.1 Contexte	114
3.2 Projet de RTT	114
3.2.1 Constat d'inefficacité.....	114
3.2.2 Mise en place de la « semaine Base ».....	115
3.3 Conséquences de la nouvelle organisation	115

INTRODUCTION

Cette troisième partie du rapport a une visée opérationnelle. Aussi, à côté du cas de l'Agence régionale pour la Propreté, caractérisé par un emploi réputé peu qualifié (au sens des niveaux d'études requis) dans les activités de collecte et de nettoyage s'est-on orienté vers des employeurs mettant en œuvre concrètement et de façon concertée une forme de réduction du temps de travail impliquant totalement ou partiellement l'organisation du travail en 4 jours/semaine. L'expérience de la société *Auto 5* et celle de l'association *Femma* ont été retenues pour leur exemplarité. La première, *Auto 5*, occupe un personnel ouvrier semi-qualifié, plutôt masculin. La seconde occupe un personnel employé, diplômé de l'enseignement supérieur, plutôt féminin. Nous faisons aussi brièvement état des aménagements du temps de travail réalisés à *Base Design*, une entreprise du secteur de la consultance.

L'examen de ces cas d'entreprises est révélateur de la diversité des enjeux qui entourent la perspective d'une réduction collective du temps de travail, en particulier selon la formule de la semaine de 4 jours, et qu'il convient de replacer dans le contexte des transformations actuelles de l'emploi.

1 – Du point de vue des politiques publiques de l'emploi, la réduction du temps de travail répond à un objectif prioritaire de redistribution de l'emploi disponible, alternatif au développement du travail à temps partiel. A cet égard, les effets attendus sur la (ré)insertion professionnelle et la réduction du chômage légitiment la mise en place de systèmes financiers incitatifs. En tant que telle cependant, l'adoption de la semaine de 4 jours laisse incertain le degré de réduction de la durée de travail hebdomadaire. Tout au plus, peut-on considérer que celle-ci devra se situer entre deux limites. Une limite supérieure de 36 heures semaine, correspondant à quatre journées de travail de 9 heures (limite légale de la journée de travail) comme cela a été négocié à *Auto 5* et une limite inférieure correspondant à quatre fois la durée journalière conventionnelle en application. Partant par exemple d'un régime de 37h30, en vigueur à *Bruxelles-Propreté*, la durée de travail hebdomadaire pourrait être ramenée jusqu'à 30 heures (4 fois 7h30).

Outre la prise en compte de cette variable déterminante, l'efficacité des mécanismes d'embauche compensatoire dépend des modes différenciés de mobilisation de la main-d'œuvre. On observe en effet un mouvement de polarisation des emplois et des qualifications. Pour les plus qualifiés, désignés en termes de cadres ou d'un salariat intermédiaire, et répondant au management par les objectifs, la rémunération tend à être déconnectée d'une mesure précise du temps de travail. Autrement dit le temps de travail est peu contrôlé. Dans ce cas de figure, une réduction collective du temps de travail n'affecte pas automatiquement la durée réelle de la journée de travail, mais celle-ci peut se concrétiser par l'augmentation du nombre de jours de congé, sur une base annuelle. C'est par exemple cette modalité qui a été retenue pour les cadres supérieurs en France lors du passage aux 35 heures (lois Aubry). Les solutions préconisées chez *Femma* et *Base Design* prennent ici tout leur intérêt. Pour les moins qualifiés, le partage de l'emploi s'est réalisé principalement à travers le développement du travail à temps partiel. Dans les commerces,

le nettoyage d'espaces collectifs ou chez des particuliers (titres-services), la restauration, les services à la personne ... l'option du temps partiel répond prioritairement à des exigences de flexibilité liées à l'organisation du travail, qu'il s'agisse d'aligner le temps de travail (durées et horaires) sur les flux de clientèles ou les variations de la demande. Dans ce cas de figure, une mesure de réduction collective du temps de travail se traduit essentiellement par une valorisation des salaires des travailleurs à temps partiel (calculés au pro-rata du temps plein) et ne génère pas des embauches compensatoires, car les durées de travail effectives restent inchangées. C'est en substance le résultat observé suite aux réductions du temps de travail négociées, à 36 et 35 heures/semaine, fin des années 1990, dans les secteurs de la grande distribution.

2 – A cet objectif de redistribution de l'emploi disponible, s'ajoute une préoccupation croissante chez les travailleurs pour une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie privée. Cette préoccupation se comprend dans le contexte actuel marqué par la poursuite d'un mouvement de féminisation de l'emploi et la persistance d'un partage inégal des tâches domestiques et familiales entre les hommes et les femmes, comme le montrent les enquêtes répétées sur l'emploi du temps. Contre l'illusion d'une baisse généralisée du temps de travail – qui en fait ne se vérifie qu'en moyenne et en raison de l'extension du travail à temps partiel – il faut bien constater, au sein des ménages comptant désormais deux apporteurs, une augmentation des temps consacrés au travail rémunéré, rendant de plus en plus complexe la gestion des temps de la vie quotidienne. De ce point de vue, le passage à la semaine de 4 jours, représentant un jour de congé hebdomadaire supplémentaire, constitue une alternative, préservant le salaire, au régime de travail à temps partiel à 4/5^{ème}.

3 – Une troisième perspective s'adresse à la question de la soutenabilité du travail dans un contexte marqué par la persistance de conditions de travail pénibles tout particulièrement dans les métiers peu qualifiés. On pense notamment aux activités de nettoyage, de manutention, de transport/livraison, de logistique. D'une façon générale, la réduction du temps de travail – en particulier dans la formule de la semaine de 4 jours – permet de limiter les périodes d'exposition aux risques physiques et ainsi d'atténuer l'impact sur la santé. Mais cette question revêt une importance toute particulière aujourd'hui dans l'optique du maintien à l'emploi des travailleurs vieillissants. De ce point de vue, la formule de la semaine de 4 jours s'inscrit dans le cadre des transitions vers la retraite, en prévoyant un régime de travail allégé, garantissant néanmoins le bénéfice d'une rémunération complète. C'est d'ailleurs dans la perspective d'un renforcement de l'attractivité de l'emploi qu'une mesure de dispense de prestations en fin de carrière a été instaurée dans le secteur des services de santé dès 2000.

Nous présentons tout d'abord les résultats de la recherche-action à *Bruxelles-Propreté*. Et ensuite les cas d'*Auto 5* et de *FEMMA* – examiné par Interface Demography (VUB) – qui fournissent un éclairage complémentaire sur les pratiques de négociation d'une réduction collective du temps de travail. Le cas de *Base Design*, évoqué plus brièvement, représente une expérience d'aménagement du temps de travail à l'échelle de la semaine.

CHAPITRE 1 : RECHERCHE-ACTION AU SEIN DE L'AGENCE RÉGIONALE POUR LA PROPRETÉ (BRUXELLES-PROPRETÉ)

1. DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE

Dans le cadre du projet de recherche sur la semaine de 4 jours, le centre METICES (ULB) s'est plus particulièrement chargé de mener l'étude de faisabilité au sein de l'Agence régionale pour la Propreté (Bruxelles-Propreté).

Le cas de Bruxelles-Propreté a été retenu pour son caractère d'exemplarité, s'agissant d'une entreprise qui emploie une part importante de personnel peu qualifié et dont les partenaires sociaux (direction et syndicats) ont accepté de se prêter à l'exercice, en fournissant toutes les informations et appréciations utiles à l'analyse. Tout en prenant en compte les spécificités organisationnelles de l'agence, afin d'examiner la proposition de manière réaliste, l'option a été de considérer le cas d'une entreprise du secteur privé, dans une perspective de généralisation. Dans cette optique, par exemple, les incitants publics à la réduction de la durée du travail sont intégrés dans les calculs, sachant qu'en l'état actuel des choses, Bruxelles-Propreté n'en bénéficierait pas.

Conformément au cahier des charges, l'option étudiée est celle d'une réduction collective du temps de travail à 32 h, selon la formule de la semaine de 4 jours (RTT 4 jours), avec maintien des salaires et embauches compensatoires, sachant que l'objectif final est la résorption du chômage des moins qualifiés en région de Bruxelles-Capitale.

L'équipe de METICES a pu compter sur la collaboration et les apports du Centre de Droit Public (CDP) afin d'éclaircir le contexte juridique de l'application d'une réduction du temps de travail et du Département d'Economie appliquée de l'ULB (DULBEA) pour l'estimation des coûts et bénéfices relatifs aux différents scénarios envisagés.

La recherche-action a été réalisée à travers une démarche participative impliquant la direction et les trois organisations syndicales représentées au sein de l'agence. Au départ, la création d'un groupe de travail ad hoc a été suggérée par l'équipe de recherche, mais les interlocuteurs sociaux ont marqué leur préférence pour des rencontres bilatérales, compte tenu des tensions et de l'intense activité de négociation qui était en cours, suite à la réforme de la collecte des déchets. Plusieurs réunions ont dès lors été organisées, avec la direction de l'agence (3) et avec les représentants syndicaux (3) : Michel Piersoul (SLFP), David Van Leirsberghe et Muriel Di Martinelli (CGSP), Stéphane Vercauteren (CGSP).

La démarche adoptée pour la recherche-action s'est déclinée en deux phases. La première phase (étalée entre janvier et mai 2017) a permis de réaliser un état des lieux afin de circonscrire la portée de la RTT en fonction des attentes, des difficultés pressenties et des critères pertinents avancés par les différents interlocuteurs. Cette première phase a débouché sur la rédaction d'une note d'orientation intitulée « Faisabilité d'une RTT à l'Agence régionale pour la Propreté » (29 mai 2017). Cette note qui énonçait les points d'attention relevés lors des discussions bilatérales ainsi que les scénarios qui s'en dégagent a été soumise à la direction et aux représentants syndicaux. Ceux-ci ont marqué leur accord pour la poursuite de l'étude sur la base des scénarios retenus. La deuxième

phase (entre juin et octobre 2017) – réalisée en collaboration étroite avec le DULBEA – a consisté à documenter les différents scénarios en précisant les services et le nombre de travailleurs concernés, le nombre d'embauches compensatoires, les coûts générés par l'opération de RTT ainsi que les bénéfices escomptés. Cet exercice a pu être réalisé grâce aux bases de données fournies par l'entreprise et a nécessité de nombreux échanges entre l'équipe de recherche et la direction des ressources humaines de *Bruxelles-Propreté*. Les résultats principaux de cette deuxième phase ont été présentés au comité d'accompagnement de la recherche du 24 novembre 2017. Par la suite, une nouvelle rencontre avec la direction de l'agence a été jugée nécessaire pour préciser certains aspects, tout particulièrement les contours de l'activité commerciale et les actions de formation professionnelle actuels et futurs liés à la mobilité interne du personnel.

2. POINTS D'ATTENTION

En dépit de certaines divergences de vue concernant l'opportunité et le périmètre d'une réduction collective du temps de travail, tant la direction que les différentes organisations syndicales s'accordent sur l'intérêt de documenter le projet dans le cadre socio-économique, organisationnel et juridique spécifique de *Bruxelles-Propreté*.

Dans cette perspective, les discussions avec les interlocuteurs sociaux de l'agence (direction et organisations syndicales) ont permis de cerner les attentes des uns et des autres mais également d'identifier les difficultés que pourrait rencontrer la mise en œuvre concrète d'une RTT 4 jours.

Les points d'attention qui ont émergé des discussions se rapportent à l'organisation du travail et à la charge de travail ; à l'impact sur la santé et le bien-être au travail ; et à diverses contraintes d'ordre socio-économique.

ORGANISATION ET CHARGE DE TRAVAIL

- La durée hebdomadaire de travail conventionnelle à Bruxelles-Propreté est de 37h30, correspondant à 7h30 par jour. Cependant, en raison de la pratique du « fini fini » dans le secteur de la collecte, la durée de travail effective est inférieure à la durée conventionnelle et dépend des caractéristiques des tournées et des cadences de travail. Dans le secteur du nettoyage, une compensation horaire est également accordée pour les pauses repas qu'il est impossible de prendre à l'extérieur. Par conséquent, la pénibilité du travail (travail extérieur, charge de travail, difficulté à prendre des pauses-repas pendant les séquences de travail) est dans les faits prise en compte à travers une réduction de la durée de travail effective, journalière et hebdomadaire. Il subsiste néanmoins, en moyenne du moins, un différentiel de temps de travail entre les deux secteurs opérationnels, ce qui ne favorise pas la mobilité volontaire de la collecte vers le nettoyage. Le passage de la collecte au nettoyage implique en effet généralement une augmentation de la durée de travail effective. A cela s'ajoute le fait qu'au sein de l'agence, le travail de collecte est valorisé, à la fois pour l'exploit technique et pour le caractère collectif du travail qui ne se vérifie pas de la même manière dans le nettoyage.

- L'impact de la RTT 4 jours sur les mobilités internes (comme accélérateur ou comme frein) constitue dès lors un paramètre important à prendre en compte. Des variations de la durée de travail peuvent favoriser les mobilités horizontales entre secteurs d'activité (par exemple, via l'alignement des durées de travail journalières effectives dans les secteurs de la collecte et du nettoyage). Elles peuvent aussi freiner les mobilités verticales si la hiérarchie de proximité (brigadiers, ...) devait être écartée d'une mesure de RTT réservée aux ouvriers de la propreté publique (OPP).
- La multiplicité et la variabilité des horaires est mentionnée comme un facteur de complexité dans la perspective de la mise en œuvre de la RTT 4 jours. Ainsi, dans le nettoyage et quelques autres activités (déchetterie par exemple), certains travailleurs sont déjà occupés 4 jours par semaine. Deux cas de figure doivent être distingués : pour certains groupes de travailleurs, ce régime de travail résulte de la compensation du travail du dimanche et des jours fériés qui comptent double, pour d'autres, il s'agit d'un régime de travail à temps partiel résultant d'une réduction volontaire du temps de travail.
- Les perspectives de résultats concernant la productivité restent incertaines. Il ne se dégage pas des entretiens avec les interlocuteurs sociaux une vision commune quant aux gains de productivité attendus de la RTT 4 jours, compte tenu par ailleurs de la réorganisation récente des collectes qui aurait dans certains cas conduit à une augmentation de la charge de travail journalière, en termes de poids soulevés, de distances parcourues et/ou de durée des tournées. En tout état de cause, une possible augmentation de la charge de travail consécutive à la RTT (par exemple, du nombre de plans à effectuer dans la collecte) n'a pas été retenue comme une option de travail. Par contre, un impact positif sur l'absentéisme peut être envisagé comme source de gains de productivité.
- Enfin, la complexification de la gestion des horaires, des congés, de la mobilité interne et des embauches compensatoires ne doit pas être négligée. Elle engendrera un surplus de travail au sein des services administratifs.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Les résultats attendus en termes d'amélioration de la santé au travail, de réduction de l'absentéisme et des accidents de travail sont considérés comme des critères d'appréciation déterminants de la RTT 4 jours. Bien que ces résultats soient difficiles à quantifier a priori, il est certain qu'au niveau individuel, les temps d'exposition aux risques physiques seront automatiquement réduits. Une telle perspective permettrait en outre de créer une dynamique favorable au reclassement des travailleurs vieillissants dans des fonctions moins exposées.

- Le bénéfice d'un jour de congé supplémentaire – à l'échelle de la semaine – est généralement considéré comme un avantage appréciable pour le personnel, tant au plan de la récupération physique que de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée.
- Par contre, l'accent a été mis sur le risque d'une déstabilisation des équipes de travail, singulièrement dans les services de collecte. La stabilité des groupes de travail est perçue comme un gage d'efficacité dans la production et une source d'équilibre psycho-social pour les OPP.

SOCIO-ÉCONOMIQUE

- Sur le plan social, le statut à réserver aux nouvelles recrues est jugé problématique, le risque étant de laisser se développer au sein de l'agence une dualisation de l'emploi, avec le cas échéant un recours croissant à des formes d'emplois précaires (mesures d'insertion, stages, travail intérimaire, ...) pour les embauches compensatoires. Par ailleurs, l'appel à une main-d'œuvre temporaire aura pour effet d'augmenter le turn over en particulier dans le secteur de la collecte où la nécessité d'une stabilité des équipes a été soulignée (voir [infra, p.98](#))
- Pour le personnel bénéficiant d'une réduction du temps de travail, il convient de s'assurer que celui-ci continuera à être réputé à temps plein, et pas à temps partiel, du point de vue de la sécurité sociale. La semaine de 4 jours ne doit pas avoir d'impacts négatifs sur les droits sociaux, en matière de pension notamment. Or comme l'indique le rapport juridique, le travailleur est réputé à temps partiel quand la durée de travail est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable. La réglementation précise la notion de « situation comparable » par le fait d'avoir le même type de contrat et effectuant le même type de travail (ou un type de travail similaire) ou exerçant le même type de profession (ou un type de profession similaire). De ce point de vue, une RTT appliquée à l'ensemble du personnel ouvrier (à l'exclusion du personnel employé) ne semble pas poser de problème, pas plus qu'une mesure visant les travailleurs âgés sous la forme d'une dispense de prestations. Le maintien des droits est moins assuré dans le cas où la mesure concernerait une partie du personnel ouvrier (par exemple, uniquement le personnel du nettoyage ou de la collecte).
- Sur le plan économique, il convient de rappeler qu'à côté des missions de service public, l'agence développe une activité de collecte commerciale soumise à la concurrence. Une augmentation des coûts salariaux, liés à la RTT, aurait des incidences négatives sur la compétitivité de l'agence
- Il faudra également tenir compte des investissements nécessaires dans les bâtiments et le matériel roulant. Les infrastructures sont déjà saturées et devront être adaptées pour accueillir le personnel supplémentaire (voir [infra, p.98](#)).

3. SCÉNARIOS

Lors des entretiens, plusieurs scénarios pour la mise en œuvre d'une RTT 4 jours se sont dégagés. En conformité avec le cahier des charges, ciblant les travailleurs peu qualifiés, deux scénarios sont privilégiés : une RTT 4 jours réalisée selon un critère d'âge (probablement sous la forme d'une « dispense de prestations » accordée aux travailleurs âgés) ; une RTT 4 jours pour l'ensemble des ouvriers de la propreté publique (OPP des services opérationnels). Dans chacun de ces cas, une variante est proposée, consistant à limiter l'opération au personnel du nettoyage dans le but de favoriser la mobilité volontaire en fin ou en cours de carrière de la collecte vers le nettoyage. Par ailleurs, à titre indicatif, un troisième scénario a été documenté, consistant à étendre l'opération au personnel administratif.

Dans tous les cas, la durée hebdomadaire de travail conventionnelle fixée actuellement à 37h30 dans le régime de cinq jours (soit $5 * 7h30$) serait ramenée a priori à 32h (soit $4 * 8h$).

3.1 Scénario 1

RTT 4 jours selon un critère d'âge

Ce scénario vise de façon générale à procurer des conditions de travail plus soutenables aux travailleurs vieillissants. Une telle mesure a été adoptée notamment dans le secteur de la santé à travers un système de dispense de prestations en fonction de l'âge.

Le seuil d'âge pour bénéficier de cette mesure a été situé entre 50 ans et 55 ans.

Scénario 1bis : RTT 4 jours selon un critère d'âge ciblée sur les OPP du nettoyage

Cette variante du scénario 1 vise à rendre les postes dans le nettoyage plus attractifs pour les ouvriers de la collecte, en termes de jours de travail et d'heures prestées.

La mobilité des travailleurs âgés vers le nettoyage permettrait en outre une mobilité accrue des plus jeunes du nettoyage vers des postes de collecte.

3.2 Scénario 2

RTT 4 jours pour l'ensemble des ouvriers de la propreté publique (services opérationnels)

Le scénario 2 répond également à la problématique de la pénibilité du travail, prenant en compte la charge physique et un travail exposé aux variations climatiques. Disons d'emblée qu'une limitation de la mesure aux OPP appelle une réflexion sur des aménagements du temps de travail alternatifs à proposer au personnel des services administratifs.

En ce qui concerne plus particulièrement le personnel de la collecte, la mesure aurait l'avantage de rapprocher la durée de travail conventionnelle des durées effectives (autour

des 30 heures/semaine) sans pour autant conduire à augmenter la charge de travail journalière. Ce scénario implique dès lors un ralentissement du rythme de travail censé favoriser la santé au travail et entraîner des effets positifs sur l'absentéisme et les accidents de travail.

Scénario 2bis : RTT 4 jours ciblée sur les OPP du nettoyage

Dans la même perspective d'attractivité du travail de nettoyage qu'au scénario 1bis, cette variante cible les ouvriers du nettoyage.

3.3 Scénario 3

RTT 4 jours étendue au personnel administratif

Dans ce scénario, l'addition du personnel administratif n'apporte pas de plus-value du point de vue de l'objectif de résorption du chômage des peu qualifiés mais répond davantage à une préoccupation d'équité dans le cadre de la gestion des ressources humaines de l'agence, tout en ouvrant la possibilité de reconnaître les éléments de la charge de travail propres au travail administratif.

4. MÉTHODOLOGIE

4.1 Origine des données

Les données sur lesquelles nous basons les calculs des estimations de ce rapport ont été recueillies auprès de l'ARP. Elles ont été nettoyées et recodées afin d'assurer la compatibilité entre les différents sets de données reçues.

Pour pouvoir obtenir des informations financières (salaires, cotisations, impôts) selon certains critères (temps de travail, secteur, statut), il est nécessaire de croiser des données en stock et en flux. Du côté des stocks, nous avons les caractéristiques personnelles des travailleurs à un moment dans le temps (au 30 mai 2017 dans ce cas) : date de naissance, affectation, etc. A cette date l'agence compte 2.760 employés, dont 2.461 font partie des services opérationnels. Le personnel considéré comme inactif⁶⁸ a été retiré du total. Les données financières sont quant à elles calculées sur une période (le flux) : salaire annuel, impôt sur le revenu, cotisations sociales.

Pour réussir à croiser ces deux types d'informations, nous devons décider de nous concentrer uniquement sur les travailleurs qui n'ont pas changé de statut (contractuel, statutaire et autre) et d'affectation (BEMPT, Buda, Molenbeek, etc.) entre 2016 et 2017. Nous lions ensuite les deux bases de données grâce à la date de naissance et le sexe des travailleurs. L'échantillon pour lequel nous disposons de toutes les informations nécessaires est de 1.776 personnes. Pour fournir des estimations chiffrées correspondant à la réalité de la totalité de l'effectif, nous ramenons les résultats obtenus au niveau total des employés.

⁶⁸ En raison d'incapacités ou de départs anticipés

4.2 Détermination des effectifs concernés par la RTT

Les effectifs concernés par la RTT sont déterminés, selon les scénarios, en fonction de l'âge et de leur affectation à la date du 31 mai 2017. Le personnel de maîtrise est inclus dans les possibles bénéficiaires de la RTT. Pendant les entretiens, nos interlocuteurs nous ont fait part de difficultés rencontrées lorsque l'agence offre des possibilités de mobilité interne des agents opérationnels vers un poste de maîtrise. La raison évoquée était la faible attractivité de l'augmentation salariale qui ne compense pas toujours les responsabilités accrues. Exclure la maîtrise d'une possible semaine de 4 jours, rendrait la position encore moins attractive.

Il existe une difficulté méthodologique amenant un biais dans les calculs présentés dans ce rapport, ce problème concerne l'estimation du nombre de conducteurs de véhicules poids lourds (CVL) concernés par la RTT.

Dans le fichier du personnel que nous avons utilisé, les seuls CVL identifiables le sont par leur grade « Conducteur de véhicules poids lourds ». Or, il ne s'agit que des CVL qui ont été titularisés dans cette fonction, on n'en dénombre que 42, ce qui est une forte sous-estimation de la population totale des chauffeurs. Cette pratique n'a plus cours actuellement, la grande majorité des chauffeurs ont le grade d'ouvrier de propreté publique (OPP) et sont rémunérés pour leur activité de chauffeur via un système de primes.

Une identification des chauffeurs via la liste des personnes titulaires du permis C n'est pas satisfaisante non plus puisqu'outre le fait que certains en soient titulaires, ils ne sont pas tous actifs. En effet, puisqu'ils ne sont pas titulaires du grade de CVL ils sont considérés comme chauffeurs d'appoint, leur fonction de conducteur n'est pas garantie dans l'organisation des tournées, ils pourraient aussi bien officier en tant que chargeurs.

Il s'agit de statuts hétérogènes puisque certains, notamment les plus âgés sont de fait considérés comme titulaires de la fonction de conducteurs, d'autres ne conduiront le véhicule que quelques jours par mois, d'autres encore seront plus souvent chauffeurs que chargeurs.

Cette situation entraîne une surestimation du coût moyen d'un OPP (puisque'il inclut les primes de conduite). Le coût moyen des chauffeurs est également surestimé (puisque'il n'inclut pas les OPP dont les primes varient selon les temps de conduite). La sous-estimation du nombre de chauffeurs a des conséquences (marginales) sur le nombre mais surtout sur la nature des embauches compensatoires ainsi que sur le calcul des cotisations et impôts qui y sont rattachés. L'impact sur le chômage devrait également être négligeable.

4.3 Services 4 jours

Dans les secteurs de Berchem, Buda, Molenbeek et Monnoyer plus de 300 personnes ont un horaire de travail de 4 jours par semaine incluant un dimanche. Ce jour étant payé double, dans les faits, ces employés touchent l'équivalent d'un salaire de 5 jours par semaine pour quatre jours prestés seulement. Ils sont considérés comme travaillant à temps plein.

Tableau 25 : Effectifs des services en 4 jours / semaine

	Service 4 jours	Dont plus de 55 ans	Dont plus de 50
Nettoiemment	282	13	24
<i>Berchem</i>	81	10	17
<i>Molenbeek</i>	149	1	2
<i>Monnoyer</i>	52	2	5
Collecte mécanisée	44	2	3
<i>Buda</i>	44	2	3
Total	326	15	27

Source : ARP, calculs METICES

L'application d'une RTT pour cette catégorie de travailleurs peut se faire de deux manières :

Soit une augmentation de salaire au prorata de la réduction du temps de travail de référence ;

Soit une diminution du temps de travail de 14.6% qui ramène leur temps de travail de 30h à environ 25h30. Sur base des 7h30 quotidienne en vigueur actuellement cela signifie 3,4 jours de travail hebdomadaire. En faisant passer la durée du travail quotidienne à 8h, on arrive à 3,2 jours de travail hebdomadaire.

Ici se pose un problème pratique d'organisation des équipes. Avec un jour en moins de travail dans la semaine, il est nécessaire de réaliser des embauches compensatoires afin que le niveau des prestations réalisées par l'agence reste constant.

Les nouvelles personnes engagées ne peuvent pas l'être sous le même régime de trois jours/semaine sans réduire leur salaire drastiquement : tout le monde ne peut pas travailler le dimanche et donc bénéficier de la double rémunération qui y est attachée.

Une solution doit être envisagée, qu'il s'agisse d'embaucher sous le même régime avec un système de tournante pour le travail du dimanche ou bien des embauches compensatoires avec un régime 4 jours par semaine qui viendront combler les trous dans les équipes.

Dans le cadre de ce rapport, puisque nous ne pouvons pas trancher ce type de problème opérationnel, nous privilégierons la solution simplificatrice de l'augmentation de salaire.

4.4 Détermination du coût des agents concernés par la RTT

Pour estimer le coût de la mise en place de la semaine de 4 jours pour tous les travailleurs, nous calculons d'abord le coût total moyen des travailleurs par statut. Ce coût représente le salaire brut (salaire net + cotisations personnelles + précompte professionnel) et les cotisations patronales pour les travailleurs à temps plein. Les aides régionales sont prises en compte. Les différentes mesures de réduction du coût du travail ont été calculées en moyenne pour l'ABP et sont supposées constantes.

L'échantillon de personnes pour lequel on calcule le coût moyen peut donc changer fortement selon les paramètres qui caractérisent les différents scénarios retenus. Cela explique donc certaines différences importantes dans le calcul final du coût de chaque emploi créé.

Nous nous appuyons ensuite sur la base de données la plus récente (30 mai 2017) pour avoir le nombre exact de personnes concernées. Sachant qu'elles ne représentent qu'environ 1% des travailleurs, nous ne tenons pas compte des personnes qui ont des temps de travail différents d'un temps plein ou d'un 4/5^{ème}.

Nous faisons ensuite l'hypothèse que les personnes en 4/5^{ème} ne vont pas voir leur temps de travail baisser mais être augmentées tout en continuant d'exercer un 4/5^{ème}. Les temps pleins, quant à eux, passent à un régime de 4 jours par semaine avec maintien intégral du salaire.

Nous réalisons également le même calcul pour les travailleurs de moins de 36 ans étant rentrés dans l'entreprise en 2015, en ventilant par statut. Nous cherchons ainsi à déterminer le coût salarial moyen de base d'un travailleur de moins de 36 ans qui rentre dans l'entreprise pour chacun des principaux statuts (OPP, chauffeur, maîtrise, administratif, entretien, autre).

Pour déterminer celui-ci, nous avons besoin d'une année de revenu complète, soit l'année 2016. Pour les travailleurs ayant le moins d'ancienneté, nous utilisons donc les travailleurs rentrés en 2015.

Nous faisons en effet une hypothèse de translation. Nous supposons que tous les postes qui vont se libérer au sein de l'entreprise suite à la mise en place de la réduction collective du temps de travail vont être remplis par la promotion interne, à l'exception des OPP.

Ces postes-là seront quant à eux offerts à des externes de moins de 36 ans afin de minimiser les coûts pour l'entreprise (un jeune sans ancienneté étant moins coûteux) et de répondre au problème du chômage des jeunes peu qualifiés à Bruxelles.

Nous déterminons enfin le coût de la réduction du temps de travail :

- Pour les travailleurs occupés à 4/5^{ème} (30 h/semaine), nous utilisons leur coût salarial que nous augmentons au prorata de la réduction du temps de travail de référence (qui passe de 37h30 à 32h).

- Pour les travailleurs à temps plein, nous tenons compte d'une baisse de 14.6% de leur temps de travail avec une compensation en termes de personnel. Pour chaque statut nous calculons le nombre de personnes qui seraient nécessaires à leur remplacement. Si le chiffre n'est pas rond, nous faisons l'hypothèse qu'à partir de plus d'un mi-temps, une personne est engagée. Nous tenons ensuite compte du coût salarial moyen d'un jeune de moins de 36 ans, par statut, que nous multiplions par le nombre de personnes à engager.

Pour les cotisations personnelles, patronales et pour les impôts, nous avons calculé leur montant moyen par statut, pour l'ensemble du personnel et pour les moins de 36 ans. Nous multiplions ensuite ces montants par le nombre de personnes concernées.

Ventilation par âge :

Nous utilisons la même méthodologie que ci-dessus en supposant que la mesure ne s'applique qu'à partir d'un certain âge : 50, 51, 52, 53, 54 ou 55 ans.

Les variables suivantes sont ainsi impactées :

- Coût total moyen ;
- Nombre de personnes concernées ;
- Niveau des cotisations personnelles et patronales et des impôts.

Nous calculons ces éléments sur base de la population cible, les plus de 50 ans par exemple.

Uniquement le nettoyage

Nous utilisons la même méthodologie que ci-dessus en supposant que la mesure ne s'applique qu'aux travailleurs du nettoyage.

Les variables suivantes sont ainsi également impactées :

- Coût total moyen ;
- Nombre de personnes concernées ;
- Niveau des cotisations personnelles et patronales et des impôts.

Nous calculons également les impacts pour le cas où la mesure ne s'appliquerait aux travailleurs du nettoyage qu'à partir d'un certain âge : 50, 51, 52, 53, 54 ou 55 ans.

Pour le critère d'âge, nous proposons deux scénarios qui correspondent à deux extrêmes en termes de coût de la mesure :

- D'une part, nous faisons l'hypothèse que les postes seront pourvus par des personnes d'un âge inférieur au critère d'âge retenu, ce qui a pour conséquence que les personnes engagées *in fine* seront uniquement des jeunes de moins de 36 ans, suite à la translation. Les coûts sont dans ce cas minimisés.
- D'autre part, nous faisons l'hypothèse que les postes seront pourvus par des personnes concernées par le critère d'âge. Ce scénario s'inscrit dans l'idée de pousser les travailleurs de la collecte d'un certain âge à occuper un poste moins physique (le nettoyage en l'occurrence). Dans ce cas, ces travailleurs sont également en service 4

jours/semaine et il faut les remplacer, ce qui implique une nouvelle translation et donc un nouvel engagement de travailleurs de moins de 36 ans. Les coûts sont alors les plus élevés.

L'administration centrale :

Nous réalisons les mêmes calculs pour les travailleurs de l'administration centrale, sur base de la même méthodologie que ci-dessus.

4.5 Embauches compensatoires

Afin de déterminer le nombre d'embauches compensatoires, on considère qu'il faut embaucher une nouvelle personne pour combler la réduction de temps de travail de 7 personnes. En dessous d'un demi-ETP nous faisons l'hypothèse qu'il ne faut pas engager un nouvel employé.

En suivant l'esprit du cahier des charges, les embauches compensatoires devront être réalisées auprès de personnes sans diplômes et de moins de 36 ans. Elles seront engagées avec un statut de contractuel puisque ces nouveaux employés n'auront logiquement pas passé le concours leur permettant d'accéder au rang de statutaire. Parmi les contractuels nous incluons également les contractuels subventionnés.

Puisque les équipes grandissent, principalement du fait de l'embauche de nouveaux employés dans des postes d'ouvrier de propreté publique il faut prendre en compte le renforcement de la ligne hiérarchique. Lorsque le ratio d'un brigadier pour 14 OPP n'est pas respecté on considère qu'il faut recruter un nouveau brigadier.

Nous intégrons dans le calcul l'effet des mesures fédérales de réduction des cotisations sociales. Leur effet ne se fait sentir que sur une période de 4 ans. A partir de la cinquième le niveau des cotisations revient à la normale.

4.6 Profil et coût des nouveaux engagés

Dans le calcul du coût moyen d'un travailleur de 35 ans, nous n'incluons pas de données concernant les stages First de Bruxelles-Formation. Lors de nos entretiens, tant la direction que les organisations syndicales, ont rappelé que les embauches compensatoires consécutives à l'instauration d'une RTT ne devaient pas être réalisées à l'aide de contrats précaires.

Le coût annuel sera basé sur une ancienneté barémique nulle d'Ouvrier de Propreté Publique (OPP). Le tableau ci-dessous présente les coûts pour l'embauche d'un travailleur de moins de 36 ans selon le poste.

Tableau 2: Coût moyen d'un travailleur de moins de 35 ans, selon la fonction (en €)

	Chargeur/balayeur	Administratif	Autre	Total
Max. 35 ans	36.128 €	44.864 €	41.397 €	37.025 €

Source : ARP, calculs DULBEA-METICES

Nous retenons l'hypothèse d'une compensation salariale à 100 %, cela signifie que la RTT se fait sans aucune perte de salaire pour le travailleur.

4.7 Impact sur le chômage

Le besoin de travail suite à la réduction collective du temps de travail devrait se traduire par des créations d'emplois et donc par une diminution du chômage. Cependant, l'effet d'appel et la présence de temps partiels devraient diminuer l'impact de cette diminution du chômage. L'effet d'appel, estimé à 12,5 %, se réfère à la part des emplois créés qui seraient occupés par des personnes ne relevant pas actuellement de l'assurance-chômage. Les travailleurs à temps partiel, quant à eux, conserveraient leur temps de travail et n'occasionneraient donc pas d'embauches compensatoires. La baisse du chômage devrait toutefois se traduire globalement par une diminution des coûts pour la Sécurité sociale.

D'autre part, sachant qu'un nombre important de travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale sont issus des deux autres régions du pays, nous pouvons faire l'hypothèse que les emplois créés seront également pourvus par des chômeurs de Flandre et de Wallonie. Le tableau 3 ci-dessous indique la distribution des travailleurs bruxellois selon la région de résidence.

Cependant, sur base des données fournies par Bruxelles-Propreté, nous savons que 74.3% des travailleurs de l'agence résident en région bruxelloise. C'est sur ce chiffre que nous nous basons pour déterminer quelle sera la part de chômeurs domiciliés à Bruxelles qui devraient bénéficier de la création d'emplois.

Les gains en termes de chômage sont calculés sur base de l'allocation annuelle moyenne par chômeur, multipliée par le nombre de chômeurs qui retournent à l'emploi. Cette allocation annuelle moyenne se calcule en tenant compte des dépenses relatives aux chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi, fournies par le Bureau fédéral du Plan et estimées par région par le DULBEA, et du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi par région, fournis par l'ONEM.

Tableau 3 : Paramètres intervenant dans le calcul de l'impact de la RTT sur le chômage

	2018	2019	2020	2021	2022
Allocation annuelle moyenne par chômeur en Belgique*	10.688€	10.888€	11.059€	11.277€	11.485€
Allocation annuelle moyenne par chômeur à Bruxelles*	10.639€	10.838€	11.006€	11.218€	11.419€
Travailleurs bruxellois vivant en Wallonie**	16,8%	16,8%	16,7%	16,7%	16,7%
Travailleurs bruxellois vivant en Flandre**	29,2%	29,1%	28,9%	28,8%	28,8%

Travailleurs bruxellois vivant à Bruxelles**	53,9%	54,1%	54,3%	54,4%	54,5%
Effet d'appel des nouveaux travailleurs***	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%

* Source : ONEm, Bfp, calculs DULBEA

** Source : Bfp, calculs DULBEA

*** Source : DULBEA

4.8 Effets indirects

Il ne paraît pas pertinent de prendre en compte des effets indirects sur l'activité économique, générateurs de nouveaux emplois, au-delà du mécanisme d'embauche compensatoire, dans la mesure où l'opération de réduction du temps de travail ne modifie pas la production de Bruxelles-Propreté.

Par ailleurs, bien que les emplois de Bruxelles-Propreté pourraient être concernés, nous n'avons pas intégré de spéculations concernant les prochaines décisions gouvernementales portant sur les métiers pénibles. Etant donné que les contours de la réforme des pensions ne sont pas complètement définis, il nous paraît délicat d'en intégrer des modalités pouvant faire évoluer le chiffrage de manière conséquente.

4.9 Effets retour

Outre les effets retours générés par les embauches compensatoires, sous forme d'impôts et de cotisations sociales, l'impact de la TVA a également été prise en compte. Sur base des théories économiques faisant consensus sur le sujet des propensions marginales à consommer, nous estimons qu'une augmentation des bas salaires se traduira par une hausse de la consommation équivalente. Plus précisément nous faisons l'hypothèse que les biens durables seront privilégiés et donc taxés à 21%. En pratique, pour les nouveaux engagés, le calcul est effectué sur la différence entre l'allocation moyenne d'un chômeur à Bruxelles et le salaire moyen.

Les effets du Tax Shift sont intégrés dans les données macroéconomiques fournies par le bureau du Plan. Au vu du temps et des moyens prévus par la recherche, il n'est pas possible de réaliser une simulation dans le cas de l'ABP.

5. CHIFFRAGE DES SCÉNARIOS

5.1 Scénario 1 : RTT selon un critère d'âge

5.1.1 Coût des embauches compensatoires

Le tableau ci-dessous nous permet de déterminer le nombre de travailleurs de Bruxelles-Propreté concernés par une RTT. Les employés de l'administration centrale ne sont pas pris en compte dans ce calcul, il ne s'agit que des services opérationnels.

Nous ne présentons dans cette section que les hypothèses basse (55 ans et plus) et haute (50 ans et plus).

Tableau 4: Embauches compensatoires et coût d'une RTT dans les services opérationnels, avec critère d'âge. Répartition par fonction

	Chargeurs/ balayeurs	Chauffeur	Maitrise	Adminis- tratifs	Entretien	Autres	Total	Coût/ emploi
50 et plus								
Bénéficiaires	135	18	53	6	32	14	258	-
<i>Dont déjà en semaine de 4 jours</i>	17	0	7	0	3	0	27	-
Embauches compensatoires	17	3	7	1	4	2	34	-
<i>Coût compensation 100%</i>	711.594€	111.032€	314.604€	44.864€	148.042€	82.794€	1.412.929€	41.557€
55 et plus								
Bénéficiaires	32	5	20	5	12	7	81	-
<i>Dont déjà en semaine de 4 jours</i>	9	0	5	0	1	0	15	-
Embauches compensatoires	3	1	2	1	2	1	10	-
<i>Coût compensation 100%</i>	157.516€	37.011€	135.378€	44.864€	74.021€	41.397€	490.186€	49.019€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Avec une compensation à 100%, le coût représente une hausse de 1.43% de la masse salariale.

Si l'on retient le seuil de 55 ans, les embauches compensatoires liées à l'application de la RTT sont relativement faibles puisqu'elles ne sont qu'au nombre de 10 pour un coût unitaire de création d'emploi plus important que dans le cas de l'hypothèse haute.

Le seuil de 50 ans permettrait quant à lui 34 embauches. Dans ce dernier cas, la mobilité interne est favorisée puisque notamment 7 postes de maîtrise et 3 de chauffeurs devraient être pourvus.

5.1.2 Mesures fédérales et effets retours

Le coût de la mesure de RTT calculé au point précédent peut être atténué, d'une part, par les mesures d'aide fédérale destinées aux entreprises mettant en place une RTT et, d'autre part, par les différents impôts et cotisations récoltées par l'Etat consécutifs aux créations d'emplois.

Tableau 5 : Montant des aides fédérales dans le cas d'une RTT dans les services opérationnels avec critère d'âge

Mesure fédérales	50+	55+
Année 1	1.168.000€	364.000€
Années 2-4	467.200€	145.600€
Années 5+	0€	0€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Les retenues personnelles et les cotisations patronales incluent celles reçues tant pour les nouveaux emplois créés que pour les majorations salariales dont bénéficieront les travailleurs qui sont déjà occupés dans un régime de 4 jours par semaine.

Tableau 6 : Montant des retours par cotisations et impôts dans le cas d'une RTT dans les services opérationnels avec critère d'âge

Retours	50+	55+
Retenues personnelles	388.866€	134.446€
Cotisations patronales	215.486€	71.656€
TVA	69.873€	21.456€
Chômage	317.974€	93.522€
Total	992.199€	321.080€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.1.3 Coûts net

Avec les données présentées ci-dessus nous pouvons calculer plusieurs coûts nets qui servent d'indicateurs permettant de baliser les possibles scénarios de financement.

- Le **coût net entreprise**, qui correspond au coût brut auquel on retranche le montant des aides fédérales. Cela correspond au montant que devrait déboursier l'entreprise pour rendre possible la RTT.
- Le **coût net pouvoirs publics**, qui correspond au coût brut auquel on retranche les gains correspondant aux économies de l'assurance chômage et aux rentrées accrues d'impôts et cotisations. Cela correspond au montant maximum que l'Etat (tous niveaux confondus) devrait déboursier s'il finançait intégralement cette réforme.
- Le **coût net total**, c'est-à-dire le coût brut auquel on retranche les aides fédérales mais aussi les gains liés à l'assurance chômage et aux cotisations et impôts. La somme restante correspond au bilan de la mesure. Une somme négative signifie que l'application de la RTT a dégagé un excédent, lorsque la somme est positive cela correspond à la somme restant à trouver pour financer la mesure.

Tableau 7 : Coûts dans le cas d'une RTT dans les services opérationnels avec critère d'âge.

		Réduction chômeurs (dont RBC)	Année 1	Années 2-4	Années 5 et +
Coût total	50+	30 (22)	1.412.929€	1.412.929€	1.412.929€
	55+	9 (7)	490.186€	490.186€	490.186€
Coût net entreprise	50+	30 (22)	244.929€	945.729€	1.412.929€
	55+	9 (7)	126.186€	344.586€	490.186€
Coût net pouvoirs publics	50+	30 (22)	420.730€	420.730€	420.730€
	55+	9 (7)	169.106€	169.106€	169.106€
Coût net	50+	30 (22)	-747.270€	-46.470€	420.730€
	55+	9 (7)	-194.895€	23.505€	169.105€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.2 Scénario 1bis : RTT selon un critère d'âge dans le nettoyage uniquement

5.2.1 Méthodologie

Cette variante du scénario 1 vise à rendre les postes dans le nettoyage plus attractifs pour les ouvriers de la collecte, notamment en termes d'heures prestées.

L'idée de rendre le nettoyage plus attractif répond à une volonté d'adapter les fins de carrières pour les travailleurs les plus âgés qui pourraient connaître des difficultés physiques pour continuer leur fonction.

La mobilité interne sera donc principalement le fait de travailleurs âgés. On fait l'hypothèse que les postes créés seront remplis, au moins partiellement, par des travailleurs venus du secteur de la collecte.

Un problème de calcul des coûts se pose si l'on ajoute un critère d'âge à la mise en place de la RTT dans le nettoyage. Le calcul des embauches compensatoires ne change pas puisque si les travailleurs quittent la collecte pour le nettoyage, il faudra les remplacer par des nouveaux employés, plus jeunes.

En revanche, puisque la RTT accordée aux travailleurs âgés du nettoyage va être compensée par l'arrivée de nouveaux travailleurs âgés, ils seront à leur tour concernés par la RTT ce qui suscitera d'autres embauches compensatoires en cascade.

Il n'est pas possible de prévoir le nombre et le profil des personnes qui profiteront de cette opportunité. Nous proposons donc des calculs reprenant les mêmes catégories que dans le scénario 1. L'hypothèse basse est celle n'incluant que les travailleurs de plus de 55 ans, l'hypothèse haute étant celle d'une mobilité de travailleurs tous âgés de 50 ans ou plus.

Pour chaque scénario d'âge on considère que tous les postes créés pour compenser la RTT sont occupés par des travailleurs de la même tranche d'âge.

5.2.2 Coût des embauches compensatoires

Le tableau ci-dessous nous permet de déterminer le nombre de travailleurs de Bruxelles-Propreté concernés par une RTT. Les employés de l'administration centrale ne sont pas pris en compte dans ce calcul, il ne s'agit que des services opérationnels.

Tableau 8 : Embauches compensatoires et coût d'une RTT dans le nettoyage, avec un critère d'âge. Répartition par fonction

Scénarios	Chargeur/ balayeurs	Chauffeur	Maitrise	Adminis- tratifs	Entretien	Autres	Total	Coût/ emploi
50 et plus								
Effectifs concernés	63	2	19	0	12	0	96	-
<i>Dont déjà en semaine de 4 jours</i>	17	0	4	0	3	0	24	-
Embauches compensatoires	8	0	2	0	1	0	11	-
<i>Coût compensation 100%</i>	405.072€	0€	104.115€	0€	57.812€	0€	566.998€	51.545€
55 et plus								
Effectifs concernés	23	0	6	0	7	0	36	-
<i>Dont déjà en semaine de 4 jours</i>	9	0	3	0	1	0	13	-
Embauches compensatoires	2	0	0	0	1	0	3	-
<i>Coût compensation 100%</i>	136.308€	0€	22.908€	0€	44.191€	0€	203.406€	67.802€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Comme dans le scénario précédent, entre 4 et 11% des travailleurs du nettoyage seraient concernés par une réduction de leurs heures. En chiffres absolus la fourchette oscille entre 23 et 63 personnes.

Transformés en embauches compensatoires, les chiffres sont relativement faibles puisqu'une RTT selon ces modalités occasionnerait l'embauche de 3 à 11 personnes pour un coût par emploi créé nettement plus important.

Avec une compensation à 100%, le coût de la RTT représente une hausse de la masse salariale se situant, selon le seuil d'âge, dans une fourchette allant de 0,21% à 0,57%.

5.2.3 Mesures fédérales et effets retours

Les tableaux suivants indiquent les montants des aides fédérales et les retours sous la forme d'impôts et de cotisations sociales.

Tableau 9 : Montant des aides fédérales pour une RTT dans le nettoyage, avec un critère d'âge.

Mesure fédérales	50+	55+
Année 1	428.000€	156.000€
Années 2-4	171.200€	62.400€
Années 5+	0€	0€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Tableau 10 : Montant des retours par cotisations et impôts pour une RTT dans le nettoyage, avec un critère d'âge.

Retours	50+	55+
Retenues personnelles	157.442€	60.648€
Cotisations patronales	86.288€	30.071€
TVA	30.085€	10.344€
Chômage	102.874€	28.056€
Total	376.689€	129.119€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.2.4 Coûts net

Avec les données présentées ci-dessus nous pouvons calculer les différents coûts nets (entreprise, pouvoir publics, total) qui servent d'indicateurs permettant de baliser les possibles scénarios de financement.

Tableau 11 : Coûts dans le cas d'une RTT dans les services opérationnels avec critère d'âge.

		Réduction chômeurs (dont BXL)	Année 1	Années 2-4	Années 5 et +
Coût total	50+	10 (7)	566.998€	566.998€	566.998€
	55+	3 (2)	203.406€	203.406€	203.406€
Coût net entreprise	50+	10 (7)	138.998€	395.798€	566.998€
	55+	3 (2)	47.406€	141.006€	203.406€
Coût net pouvoirs publics	50+	10 (7)	190.309€	190.309€	190.309€
	55+	3 (2)	74.287€	74.287€	74.287€
Coût net	50+	10 (7)	-237.690€	19.110€	190.310€
	55+	3 (2)	-81.713€	11.887€	74.287€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.3 Scénario 2 : RTT pour l'ensemble des services opérationnels

5.3.1 Coût des embauches compensatoires

Le tableau suivant reprend les effectifs concernés et les paramètres salariaux dans le cas d'une mesure de RTT appliquée à l'ensemble du personnel des services opérationnels. Dans ce cas, 2.571 travailleurs seraient concernés, et parmi eux, 326 sont déjà occupés dans un régime de 4 jours semaine (à temps partiel ou à temps plein). Rappelons également que le niveau d'embauches compensatoires est calculé sur la base d'un ratio de 1 pour 5 (1 embauche pour 5 travailleurs passant au régime RTT 4 jours) et que, par mesure simplificatrice, les travailleurs occupés actuellement 4 jours par semaine bénéficient, dans la même proportion, d'une majoration salariale. Sur base de ces paramètres, il ressort du tableau que l'application de la RTT générerait 320 embauches compensatoires et 46 majorations salariales. Les effectifs, embauches et majorations salariales sont ventilées selon les principales fonctions exercées.

Quant au coût de l'opération, dans un scénario de compensation à 100%, le coût par emploi créé est estimé à 42.935€ et le coût total de la RTT représente une hausse de 13.3% de la masse salariale.

**Tableau 12 : Embauches compensatoires et coût d'une RTT dans les services opérationnels.
Répartition par fonction**

	Chargeurs/ balayeurs	Chauffeur	Maitrise	Administratifs	Entretien	Autres	Total	Coût/ emploi
Effectifs	2.062	42	160	48	96	53	2.461	-
<i>Dont déjà en semaine de 4 jours</i>	282	1	22	4	17	0	326	-
Embauches compensatoires	254	6	20	6	11	8	305	-
<i>Compensation 100%</i>	10.838.400€	222.063€	895.103€	311.952€	496.440€	331.173€	13.095.131€	42.935€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.3.2 Mesures fédérales et effets retours

Les tableaux suivants indiquent les montants des aides fédérales et les retours sous forme d'impôts et de cotisations sociales.

Tableau 13 : Montant des aides fédérales pour une RTT dans les services opérationnels

Mesure fédérales	
Année 1	11.064.000€
Années 2-4	4.425.000€
Années 5+	0€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Tableau 14 : Montant des retours par cotisations et impôts pour une RTT dans les services opérationnels

Retours	
Retenues personnelles	3.624.508€
Cotisations patronales	2.037.921€
TVA	638.031€
Chômage	2.852.409€
Total	9.152.869€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.3.3 Coûts net

Avec les données présentées ci-dessus nous pouvons calculer les différents coûts nets (entreprise, pouvoirs publics, total) qui servent d'indicateurs permettant de baliser les possibles scénarios de financement.

Tableau 15 : Coûts pour une RTT dans les services opérationnels

	Réduction chômeurs (dont RBC)	Année 1	Années 2-4	Années 5 et +
Coût total	267 (198)	13.095.131€	13.095.131€	13.095.131€
Coût net entreprise	267 (198)	2.031.131€	8.670.131€	13.095.131€
Coût net pouvoirs publics	267 (198)	3.942.262€	3.942.262€	3.942.262€
Coût net	267 (198)	-7.121.567€	-483.167€	3.942.433€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.4 Scénario 2 bis : RTT pour le secteur du nettoyage uniquement

5.4.1 Coût des embauches compensatoires

L'activité de nettoyage concerne 867 travailleurs, dont 282 occupés actuellement 4 jours par semaine (à temps partiel ou à temps plein). Si l'opération de RTT devait être réservée à ce secteur des services opérationnels, celle-ci se traduirait par 84 embauches compensatoires et 39 majorations salariales.

Dans un scénario de compensation à 100%, le coût par emploi créé est de 51.026€, le coût total de la RTT représentant une hausse de 4.3% de la masse salariale.

**Tableau 16 : Embauches compensatoires et coût d'une RTT dans le nettoyage.
Répartition par fonction**

	Chargeurs/ balayeurs	Chauffeur	Maitrise	Administratifs	Entretien	Autres	Total	Coût/ emploi
Effectifs	749	3	63	10	42	0	867	-
<i>Dont déjà en semaine de 4 jours</i>	248	0	17	3	14	0	282	-
Embauches compensatoires	72	0	7	1	4	0	84	-
<i>Compensation 100%</i>	4.048.680€	0€	101.164€	44.864€	91.504€	0€	4.286.211€	51.026€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.4.2 Mesures fédérales et effets retours

Les tableaux suivants indiquent les montants des aides fédérales et les retours sous forme d'impôts et de cotisations sociales.

Tableau 17 : Montant des aides fédérales pour une RTT dans le nettoyage.

Mesure fédérales	
Année 1	3.804.000€
Années 2-4	1.521.000€
Années 5+	0€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Tableau 18 : Montant des retours par cotisations et impôts pour une RTT dans le nettoyage

Retours	
Retenues personnelles	1.254.930€
Cotisations patronales	725.079€
TVA	194.975€
Chômage	175.582€
Total	2.350.566€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.4.3 Coûts net

Avec les données présentées ci-dessus nous pouvons calculer les différents coûts nets (entreprise, pouvoirs publics, total) qui servent d'indicateurs permettant de baliser les possibles scénarios de financement.

Tableau 19 : Coûts pour une RTT dans le nettoyage.

	Réduction chômeurs (dont RBC)	Année 1	Années 2-4	Années 5 et +
Coût total	74 (55)	4.286.211€	4.286.211€	4.286.211€
Coût net entreprise	74 (55)	482.211€	2.764.611€	4.286.211€
Coût net pouvoirs publics	74 (55)	1.935.645€	1.935.645€	1.935.645€
Coût net	74 (55)	-2.478.354€	-195.954€	1.325.646€

Source : ARP, calculs DULBEA – METICES

5.5 Scénario 3 : RTT pour l'ensemble du personnel de l'agence

5.5.1 Coût des embauches compensatoires

A titre indicatif, des calculs ont également été effectués pour le cas où l'opération de RTT serait étendue à l'ensemble du personnel de l'ARP. On met ainsi en évidence l'impact supplémentaire de l'opération relative au personnel administratif. L'administration centrale de l'ART occupe un effectif de 296 personnes. La RTT occasionnerait 37 embauches compensatoires supplémentaires (menant à un total de 342 embauches).

Dans un scénario de compensation à 100%, le coût par emploi créé s'élève à 43.703€ et le coût total de la RTT représente une hausse de 15.2% de la masse salariale.

	Administration centrale	Total ARP	Coût/emploi créé
Effectifs	296	2.751	-
<i>Dont déjà en semaine de 4 jours</i>	36	362	-
Embauches compensatoires	37	342	-
<i>Compensation 100%</i>	1.851.322€	14.946.453€	43.703€

Tableau 20 : Embauches compensatoires et coût d'une RTT pour l'ensemble de l'ARP.

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.5.2 Mesures fédérales et effets retours

Les tableaux suivants indiquent les montants des aides fédérales et les retours sous forme d'impôts et de cotisations sociales.

Tableau 21 : Montant des aides fédérales pour une RTT pour l'ensemble de l'ARP.

Mesure fédérales	
Année 1	12.392.000€
Années 2-4	4.956.800€
Années 5+	0€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Tableau 22 : Montant des retours par cotisations et impôts pour une RTT pour l'ensemble de l'ARP.

Retours	
Retenues personnelles	4.192.254€
Cotisations patronales	2.398.916€
TVA	723.436€
Chômage	3.199.775€
Total	10.514.381€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

5.5.3 Coûts net

Avec les données présentées ci-dessus nous pouvons calculer les différents coûts nets (entreprise, pouvoirs publics, total) qui servent d'indicateurs permettant de baliser les possibles scénarios de financement.

Tableau 23 : Coûts pour une RTT pour l'ensemble de l'ARP.

	Réduction chômeurs (dont BXL)	Année 1	Années 2-4	Années 5 et +
Coût total	300 (222)	19.946.453€	19.946.453€	19.946.453€
Coût net entreprise	300 (222)	7.554.453€	14.989.653€	19.946.453€
Coût net pouvoirs publics	300 (222)	9.432.072€	9.432.072€	9.432.072€
Coût net	300 (222)	-7.959.928€	-524.323€	4.429.072€

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

6. IMPACT SUR LES PEU QUALIFIÉS BRUXELLOIS

En Belgique, de manière générale, le niveau de qualification renvoie au plus haut diplôme obtenu sur base d'une hiérarchie allant de l'enseignement élémentaire au doctorat. L'Observatoire bruxellois de l'Emploi dépendant d'Actiris définit les travailleurs peu qualifiés comme étant ceux qui ne possèdent au maximum qu'un diplôme du secondaire inférieur. Dans un souci de cohérence, c'est donc cette définition que nous utiliserons pour nos estimations ci-dessous.

Obtenir des données fiables permettant des croisements entre le niveau de diplôme et la situation sur le marché du travail n'est pas possible dans le cadre de cette étude. Cela nécessiterait plusieurs mois de procédure pour accéder aux sources administratives sans certitudes quant à la la qualité du produit obtenu. Nous devons donc nous baser sur les données récoltées par l'enquête sur les forces de travail. Grâce à celles-ci nous pouvons évaluer le nombre de personnes actives selon leur niveau de diplôme. Celles disposant au

maximum d'un diplôme du secondaire inférieur sont au nombre de 82.734 (EFT, 2017). Sans données sur le taux d'occupation de ces personnes nous aurions dû les considérer comme travaillant à temps plein, ce qui est une des premières limites de nos estimations. Pour mémoire, l'introduction d'une RTT auprès de travailleurs à temps partiel suppose une augmentation de salaire plutôt qu'une réelle diminution du temps de travail.

Pour réduire quelque peu cet écueil nous pouvons utiliser certains des résultats obtenus dans l'étude de cas de Bruxelles-Propreté qui prenait en compte les personnes travaillant à temps partiel. Les coûts calculés intégraient les coûts des embauches compensatoires ainsi que les coûts d'une majoration salariale pour les temps partiels (ou assimilés).

L'exercice visant à extrapoler les résultats propres à l'Agence Bruxelles-Propreté aux travailleurs peu qualifiés de la Région de Bruxelles-Capitale présente des limites importantes. En effet, les travailleurs de l'ABP possèdent des caractéristiques que l'on peut supposer proches de la catégorie statistique des travailleurs peu qualifiés (secondaire inférieur maximum) mais rien ne permet d'affirmer que leurs conditions salariales sont similaires dans d'autres secteurs. Ainsi, par exemple, la gestion de l'emploi à l'agence permet à certains travailleurs d'accéder à des positions de « maîtrise », mieux rémunérées, ce qui augmente le coût salarial moyen dans nos calculs. Rien ne nous permet d'affirmer que cette pratique se retrouve les autres secteurs recourant à des travailleurs peu qualifiés. De même, la base de calcul que nous utilisons est propre à l'agence, notamment en ce qui concerne le travail à temps partiels. Le montant moyen par travailleur de la réduction du temps de travail découle ainsi de la structure des temps partiels au sein de l'agence (a priori différente de celle des travailleurs peu qualifiés en général en Région de Bruxelles-Capitale).

Enfin, nos hypothèses prévoyaient le remplacement des travailleurs bénéficiant d'une réduction du temps de travail par des travailleurs âgés de moins de 36 ans. Il semble dans la pratique impossible de remplacer tous les travailleurs peu qualifiés par d'autres travailleurs de cet âge en raison de leur nombre trop faible. Dans tous les cas, une transposition d'une situation particulière (celle de l'Agence Bruxelles-Propreté) à une situation générale (les travailleurs peu qualifiés de Bruxelles) reste sujette à caution d'un point de vue méthodologique.

A titre purement indicatif, compte tenu des limites méthodologiques exposées, le tableau suivant présente une estimation sur base du coût brut de la RTT pour le personnel des services opérationnels de Bruxelles-Propreté (5.321€ / travailleur). Extrapolé au nombre d'actifs peu qualifiés de la Région de Bruxelles-capitale, on obtient un coût brut total, rapporté ensuite au nombre d'emplois créés et au nombre de chômeurs concernés.

Tableau 24 : Coûts d'une RTT extrapolée à l'ensemble des travailleurs peu qualifiés de la région bruxelloise.

	Effectif	Coût
Personnes concernées par la RTT	82.374	438.318.770€ 5.321€ / travailleur
Nombre d'emplois créés	10.209	43.705€ / emploi créé
Nombre de chômeurs en moins (dont Bruxelles)	8.933 (6.639)	49.067€ / chômeur (66.022€ / chômeur)

Source : EFT, ABP, calculs METICES et DULBEA

7. COMMENTAIRES COMPLÉMENTAIRES

7.1 Dispositifs et offre de formation continue professionnelle

De façon générale, sur le plan individuel, l'application d'une RTT 4 jours, en procurant un jour de congé hebdomadaire supplémentaire, constitue pour les travailleurs concernés l'opportunité d'entreprendre des formations professionnelles et de développement personnel favorables aux carrières. Sur le plan collectif, l'adoption d'une mesure de réduction collective du temps de travail, avec embauches compensatoires, nécessitera une adaptation de l'offre de formation professionnelle au sein de Bruxelles-Propreté, dans le cadre de sa gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications. Il s'agira en effet, d'une part, d'assurer la formation de base des nouveaux recrutés, ce à quoi l'agence est habituée (elle a procédé à quelque 400 recrutements ces dernières années), et d'autre part, d'accompagner les parcours de mobilité horizontale et verticale (notamment entre la collecte et le nettoyage, et vers les fonctions de brigadier et de chauffeur). D'après nos entretiens, l'agence est équipée pour faire face à ces défis.

Nous présentons dans un premier temps les dispositifs et l'offre de formation en place au sein de l'agence, et ensuite deux problématiques spécifiques : la formation à l'acquisition du permis C pour la conduite de véhicules lourds et la formation à la fonction de brigadier.

L'Agence régionale pour la Propreté dispose d'un service de formation, l'Ecole régionale de propreté publique, qui assure la formation de base des nouveaux recrutés et la formation continuée du personnel, déclinée selon les familles de métiers. Celle-ci propose également en externe un catalogue de formation spécifiquement dédié aux métiers de la propreté publique.

L'équipe est composée de 18 personnes, principalement des formateurs et conseillers pédagogiques ainsi qu'un support administratif.

Le programme de formation est divisé en trois volets principaux : (1) la formation de base destinée à assurer l'accueil des nouveaux recrutés ; (2) les formations techniques liées aux métiers des services opérationnels (collecte, nettoyage ...) et (3) des formations dédiées au « team development ».

- (1) La formation de base est dispensée à tous les nouveaux recrutés. La formation s'appuie sur un outil pédagogique (fardes d'accueil) qui fournit les informations nécessaires relatives aux missions, aux valeurs et à l'activité de l'agence, à la prévention des risques professionnels (accidents de travail, psycho-sociaux, ergonomie), aux normes de qualité ainsi que la documentation officielle (règlement de travail, formulaires à remplir).
- (2) Les formations techniques sont spécifiques aux métiers. Les différents modules de formation proposés sont structurés en programmes (objectifs et contenus), pré-requis, nombre de jours, nombre maximum de participants.

Le tableau suivant donne un aperçu de la spécificité des formations techniques et des durées des modules.

Tableau 25 : Formations interne à Bruxelles-Propreté

Lourd collecte (1 ^{er} échelon)	5 jours	Conduire et assurer la maintenance de base d'un véhicule lourd
Lourd nettoyage (1 ^{er} échelon)	5 jours	Pratique de la balayeuse et mini-benne
Formation Johnston 500/501	3 jours	Pratique de la balayeuse
Formation FAUN Viajet5	1 jour	Pratique de la balayeuse
Véhicule léger nettoyage	3 jours	Conduite d'un véhicule léger
Formation Johnston CX200/201	3 jours	Conduite d'une petite balayeuse
Formation AUSA	1 jour	Conduite de la balayeuse
Collecte spécifique Porte-Conteneur	2 jours	Maîtrise et petite maintenance du camion et du système de conteneur
Formation Grappin	1 jour	Maîtrise et petite maintenance du camion grappin
Formation collecte bulles de verre	2 jours	Maîtrise et petite maintenance d'un véhicule et de la grue pour les bulles de verre
Formation d'une hydro cureuse - chauffeur - opérateur	2 jours 1 jour	Pratique de l'hydro cureuse
Formation Glutton électrique	½ jour	Pratique du Glutton
Formation Rotopress - conducteur - opérateur	2 jours ½ jour	Fonctionnement du lève conteneurs et entretien
Maintenance et utilisation d'une sableuse TAG+	1 jour	Pratique du souffleur de la sableuse
Remédiation (adapté à différents véhicules)	2 jours + 1 jour	Code de la route, comportement de conduite ...

Source : ARP

- (3) Le troisième domaine de formation concerne les compétences relationnelles, les « softskills » : formation à la gestion et supervision d'équipes, à la communication, à l'accompagnement de terrain des nouveaux collaborateurs.

7.2 Besoins de formation

7.2.1. Conducteur de véhicule lourd

Un des points d'attention notable concerne les besoins de formation des conducteurs de véhicules lourds. L'agence déploie un charroi de 600 véhicules nécessitant de posséder le permis C. C'est une préoccupation déjà très présente dans le chef de la direction puisque la pyramide des âges laisse présager de nombreux départs en pension dans les années à venir.

La politique de l'agence est de recruter ses chauffeurs en faisant marcher la mobilité interne. Des formations au permis C sont offertes ainsi que pour les formalités de remise à niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) de ces chauffeurs.

Les récents changements au sein des modalités d'obtention du permis C ont fait chuter le taux de réussite des agents de Bruxelles-Propreté qui ont tenté de l'obtenir. S'ensuit à la fois une pénurie de chauffeurs de remplacement, mais également une hausse du coût moyen pour l'agence de la formation de ses futurs chauffeurs. Le coût d'obtention du permis C est estimé à 3000 €. Mais les abandons au cours de processus et les échecs font grimper le coût pour l'agence d'un permis C obtenu.

Une mesure de réduction du temps de travail aurait pour effet de multiplier les besoins en chauffeurs. Si le principe de mobilité interne prévaut, les nouveaux formés pourraient être en moyenne plus âgés. Le turn-over au sein de cette catégorie de population serait donc proportionnellement plus élevé et rendrait le problème de recrutement encore plus aigu.

7.2.2. Brigadier

La fonction de brigadier nécessite des compétences spécifiques en termes par exemple d'aptitudes à rédiger un rapport, de gestion d'équipe, de communication et de maîtrise de l'outil informatique.

Cette fonction est réservée au personnel statutaire. Elle constitue une voie de progression dans la carrière pour les ouvriers de la propreté publique, qui est appelée à s'élargir en cas de réduction du temps de travail, puisque les recrutements effectués au bas de l'échelle salariale stimuleront la mobilité interne et les besoins d'encadrement.

Or le taux d'échec pour l'accès à la fonction de brigadier est élevé. La sélection est organisée en trois étapes. Sur les 200 personnes inscrites à la première étape, consistant en des tests psycho-techniques, 40 environ sont retenus. Au terme de la deuxième étape (rédaction d'un rapport) et de la troisième étape (interview), il reste en général 20 à 25 candidats.

Par conséquent, si l'agence paraît équipée pour assurer la formation de base des nouveaux entrants ainsi que les formations techniques nécessaires pour fluidifier la mobilité fonctionnelle entre les secteurs d'activité, une attention particulière devra être portée à la formation des chauffeurs de poids lourds et aux fonctions d'encadrement.

7.3 Problèmes organisationnels et logistiques

Lors des entretiens avec la direction et les syndicats de *Bruxelles-Propreté*, il a régulièrement été souligné que des embauches compensatoires occasionneraient des problèmes organisationnels et logistiques.

Le bouleversement des équipes de travail d'abord. La stabilité de ses coéquipiers dans le cas des travailleurs de la collecte a été identifiée comme un des éléments importants du bien-être au travail, mais aussi de la sécurité. La connaissance de la manière de travailler de ses collègues, les automatismes qui se créent au fil du temps sont un élément non négligeable. L'application d'une RTT devra prendre en compte cet élément lorsque les plannings des tournées seront mis en place.

Problème connexe : celui des congés qu'il semble parfois difficile d'accorder selon les désirs de chacun. Selon les choix qui seront faits au moment d'organiser pratiquement le passage à une RTT, il ne sera peut-être pas possible de réellement faire passer les équipes en 4 jours semaines, la RTT pourrait alors s'opérer par l'octroi de jours de congés supplémentaires.

Enfin des problèmes logistiques surviennent avec l'embauche de nouvelles personnes, en particulier dans certains secteurs de *Bruxelles-Propreté* dont les infrastructures sont déjà sous tension maximale.

Il est intéressant de se pencher sur les éventuelles embauches compensatoires réparties par secteur (localisation géographique). Les résultats ne prétendent aucunement à l'exactitude mais essaient de donner un ordre d'idées de l'impact de ces embauches et de l'ampleur de certains coûts connexes.

Le nombre total d'embauches compensatoires n'est pas exactement le même que dans les tableaux récapitulatifs des scénarios. Cela s'explique par le choix que nous avons exposé en préambule d'arrondir à l'unité inférieure lorsque le résultat de nos calculs donne un nombre en dessous d'un demi-ETP. Le choix d'arrondi doit se faire pour chaque secteur (localisation géographique) plutôt que sur l'ensemble de l'agence, mécaniquement nous perdons un certain nombre d'unités.

Tableau 26 : Répartition par secteur des embauches compensatoires en cas de RTT pour les services opérationnels

	Scénario1		Scénario 1bis		Scénario2	Scénario2bis	Scénario 3
	Plus de 50 ans	Plus de 55 ans	Plus de 50 ans	Plus de 55 ans			
Administration centrale	-	-	-	-	-	-	37
Bempt	8	1	-	-	89	5	89
Berchem	3	1	1	1	20	16	20
BXL Zone Phares	1	-	-	-	10	8	10
Buda	3	1	-	-	24	-	24
Garage central	3	1	-	-	9	-	9
Molenbeek	2	-	1	-	30	23	30
Monnoyer	2	1	1	-	19	15	19
NOH	2	1	-	-	34	-	34
Recypark Aud-WB	-	-	-	-	1	-	1
Recypark Nord	-	-	-	-	2	-	2
Recypark Sud	-	-	-	-	3	-	3
Recypark WSP	-	-	-	-	1	-	1
Schaerbeek	4	1	-	-	25	1	25
Triomphe	5	2	1	1	37	17	37
Total	33	9	4	2	304	85	341

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

D'après les informations récoltées auprès de la direction de l'agence, toutes les infrastructures citées ci-dessus sont déjà en capacité maximum, voir en surcapacité pour certaines.

L'accroissement des équipes à la suite d'embauches compensatoires passera obligatoirement par des investissements dans les infrastructures d'accueil.

7.4 Contrats atypiques

Au sein de son personnel, Bruxelles-propreté, outre les personnels statutaires et contractuels, compte un certain nombre de travailleurs avec d'autres statuts.

Tableau 27 : Répartition selon le statut des travailleurs de Bruxelles-propreté

Statut	Quota occupé	Quota prévu
ACS	346	350,5
Article 60	20	35
CPE « Rosetta »	148	154
FIRST	41	80
FPI	118	128
Total	673	747,5

Source : ARP, calculs DULBEA - METICES

Les ACS sont des contrats stables, même s'ils sont subventionnés par les pouvoirs publics, à de rares exceptions près, ce sont des contrats à durée indéterminée.

Les FPI (formation professionnelle individuelle) sont liés à une vague d'engagement de personnel féminin au sein de l'agence. Après la période de FPI de 6 mois au maximum, l'ARP accorde un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à celle du stage de formation. Une partie de ces personnes engagées en FPI ont été intégrées au sein du personnel contractuel de *Bruxelles-Propreté*.

Les stages FIRST sont réservés à des jeunes peu qualifiés et ont une durée de 3 à 6 mois. L'ARP est autorisée à avoir un quota de stagiaires FIRST de 80 personnes. Les stages sont principalement utilisés pendant les mois d'été afin de pallier les absences liées aux congés annuels.

Les CPE (conventions de premier emploi), aussi appelé plan Rosetta, concernent différents types de contrats offerts à un jeune âgé de moins de 26 ans. Les avantages et dispositions qui y sont liées s'arrêtent à la fin du trimestre au cours duquel le jeune employé atteint l'âge de 26 ans.

Les contrats FPI, les stages FIRST et ceux concernés par une CPE offrent une protection nettement moins importante que les CDD et CDI classiques, sans même faire mention des conditions liées au statut.

Une partie de nos interlocuteurs ont émis des craintes quant à la qualité de l'emploi créé par une éventuelle RTT. Le recours à ce type de statuts précaires serait mal perçu et pourrait être cause de tensions au sein du personnel.

Enfin, un recours étendu à ce type de contrats ou de stages pour les embauches compensatoires pourrait favoriser une augmentation du turn-over si les personnes concernées n'étaient pas intégrées au personnel avec un contrat classique mais remplacées par une nouvelle personne en situation précaire.

CHAPITRE 2: ETUDES DE CAS COMPLÉMENTAIRES

1. CASE STUDIE NAAR ARBEIDSDUURVERMINDERING BIJ FEMMA

1.1 Inleiding

Bij Femma zal in 2019 gedurende één jaar een arbeidsduurvermindering doorgevoerd worden. In deze case studie schetsen we summier het verloop van de invoering van deze geplande ingreep in de arbeidsvoorwaarden. De inhoud van deze case studie werd opgesteld aan de hand van interviews met verschillende werknemers van Femma, meerbepaald die medewerkers die nauw betrokken zijn bij de implementatie.

We spraken met Bieke Verhoelst, Ilse De Vooght en Jeroen Lievens. Bieke Verhoelst is verantwoordelijke HR, en Ilse De Vooght en Jeroen Lievens zijn beiden beleidsmedewerkers. Deze drie personen maken deel uit van de stuurgroep 'Minder Werken', die verantwoordelijk is voor de voorbereiding en implementatie van de arbeidsduurvermindering in 2019. Dit rapport werd door de geïnterviewden nagelezen en goedgekeurd.

In eerste instantie schetsen we kort waar Femma voor staat. Vervolgens wordt ingegaan op het proces dat moet leiden tot de invoering van arbeidsduurvermindering, alsmede de verschillende aspecten die bij dergelijke maatregelen in overweging moeten worden genomen. We starten met de aanleiding voor het doorvoeren van het verkorten van de werkweek, om vervolgens de verschillende fasen van voorbereiding te beschrijven. We sluiten af met een aantal slotbedenkingen.

1.2 Vzw Femma - Geschiedenis en Vandaag

Femma is een socio-culturele vzw die in 1920 werd opgericht als 'het Nationaal Verbond der Christelijke Vrouwengilden'. De koepelvereniging bouwde verder op een voorgeschiedenis van lokale initiatieven die gericht waren op de emancipatie van de vrouw en het verdedigen van de belangen van (Christelijke) arbeidersvrouwen. Femma wil vandaag bereikbaar zijn voor alle vrouwen, ongeacht hun religie, job en herkomst.

De bereikbaarheid voor alle vrouwen wordt duidelijk vertaald in de visie⁶⁹ van Femma:

"Femma schept ontmoetingskansen, beweegt vrouwen en verdedigt hun belangen. Zo bouwen we aan een wereld waarin elke vrouw zich ontplooit. Rechtvaardigheid en solidariteit inspireren ons."

Het thema van 'kwaliteitsvolle combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid' is een van de speerpunten van Femma's strategische doelstellingen. Hierbij streeft de organisatie naar een maatschappij die de balans tussen gezin, betaalde arbeid, relaties, zorg binnen en buiten het gezin, zorg voor zichzelf en vrijwilligersengagementen hoog in het vaandel draagt. Gendergelijkheid is hier ook een centraal thema: Femma wil breken met de traditionele

⁶⁹ Gebaseerd op onze-visie @ www.femma.be. (n.d.). Retrieved October 11, 2017, from <http://www.femma.be/nl/onze-visie> en op arbeid-en-zorg @ www.femma.be. (n.d.). Retrieved October 11, 2017, from <http://www.femma.be/nl/blog/categorie/arbeid-en-zorg>

stereotypes waarbij de man beschouwd wordt als kostwinner en waarbij de zorg nog voornamelijk een taak is voor vrouwen.

Vandaag heeft Femma haar hoofdzetel in Schaarbeek. Er werken 63 werknemers, waarvan 62 vrouwen en 1 man. Deze werknemers stemmen overeen met 52 voltijdse equivalenten. Een voltijdse uurregeling is momenteel nog 36 uren per week. Van alle werknemers werken er 42 voltijds. De overige werknemers werken deeltijds (32 uur per week of minder). Het merendeel van de werknemers bij Femma is hoogopgeleid. Enkele werknemers hebben een secundair diploma of lager.

1.3 Het actie-onderzoek naar arbeidsduurvermindering

Vanaf 2019 zullen de personeelsleden die bij Femma werken minder uren betaald werken. Vanaf dan zal een voltijdse werkweek geherdefinieerd worden naar 30 uren. Deze maatregel past in het kader van een “actie-onderzoek”, waarbij de werknemers aan de lijve de consequenties van arbeidsduurvermindering willen evalueren. Hieronder bespreken we de aanleiding en timing van dit actie-onderzoek.

1.3.1 Aanleiding

In 2014 publiceerde Femma een dossier over de druk op de kwaliteitsvolle combinatie tussen betaalde en onbetaalde arbeid. In dit dossier⁷⁰ worden verschillende strategieën uiteengezet om de combinatie betaalde-onbetaalde arbeid kwaliteitsvoller, evenwichtiger en haalbaarder te maken. Arbeidsduurvermindering wordt hierin voorgesteld als één van deze strategieën.

Dit dossier werd in 2016 de basis voor een strategische doelstelling uit het nieuwe beleidsplan. De doelstelling luidt ‘evenwichtig en kwaliteitsvol combineren van betaalde en onbetaalde arbeid door mannen en vrouwen staat hoog op de maatschappelijke agenda’. In het kader van dit beleidsplan werd een werkgroep opgericht, die een nota opstelde betreffende het opzetten van een actie-onderzoek naar een arbeidsduurvermindering. De Raad van Bestuur van Femma keurde deze nota vervolgens goed.

Er werd uiteindelijk beslist dat de werknemers van Femma in 2019 een jaar lang minder zullen werken en de 30-uren week zullen definiëren als een ‘voltijdse werkweek’ met als doelstelling om expertise op te bouwen rond het thema van arbeidsduurvermindering, de organisatie van deze arbeidsduurvermindering binnen een bedrijf en de effecten ervan op de tijdsbesteding, de beleving van deze tijdsbesteding en het welzijn van de werknemers en hun gezinsleden. Femma wil niet enkel intern expertise opbouwen rond dit thema, maar wil met het actie-onderzoek ook de maatschappelijke discussie over het thema aanwakkeren.

⁷⁰ Femma. (2014). *Dossier combinatie betaalde en onbetaalde arbeid*.

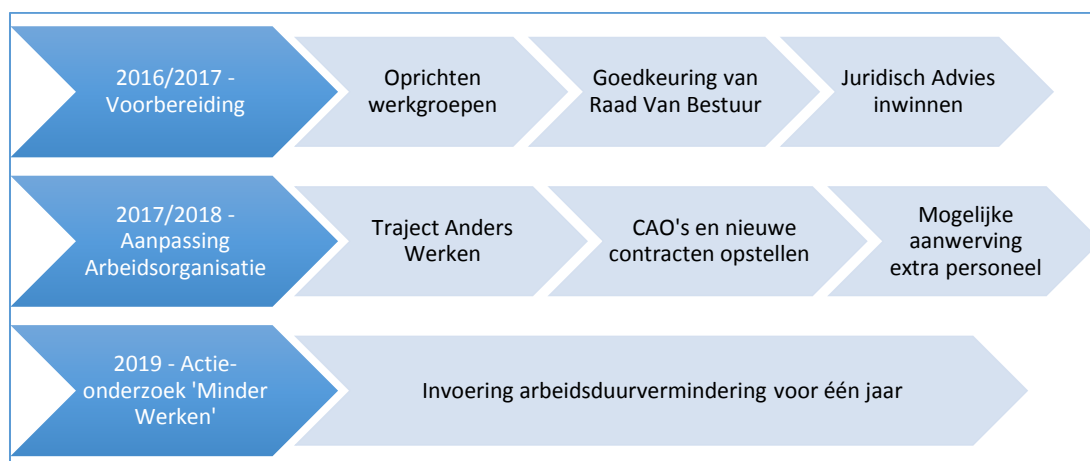
1.3.2 Timing van het project

In het kader van het actie-onderzoek naar arbeidsduurvermindering werd in 2015 een stuurgroep 'Minder Werken' opgericht. Deze stuurgroep staat in voor de voorbereiding en organisatie van de arbeidsduurvermindering bij de Femma-beroepskrachten in 2019.

De eerste fase van het voorbereidingstraject was de verdere opbouw van expertise over arbeidsduurvermindering. Hiervoor gingen een aantal personen uit de stuurgroep 'Minder Werken' naar Zweden om een bekend experiment in Zweedse rusthuizen, waarbij de 6-uren werkdag ingevoerd werd, te onderzoeken. Tevens spraken ze met Prof. Birgitta Olsson, een experte omtrent het thema arbeidsduurvermindering, en ook met een werkneemster van Brath.com, een Scandinavisch bedrijf waar ze de zesurenwerkdag hanteren.

Er werd op basis van hun onderzoek besloten dat het noodzakelijk is om de arbeidsorganisatie van Femma aan te passen vooraleer een overgang kan gemaakt worden naar een 30-uren werkweek. Deze aanpassing van de arbeidsorganisatie zal onderzocht en ingevoerd worden tussen september 2017 en september 2018. Vanaf 1 januari 2019 zal vervolgens gedurende een jaar een arbeidsduurvermindering doorgevoerd worden.

Figuur 1: Timing van het actie-onderzoek naar arbeidsduurvermindering



1.4 Voorbereidingstraject - Anders Werken

Zoals hierboven vermeld, bleek het noodzakelijk uit het onderzoek van de stuurgroep 'minder werken' om eerst de arbeidsorganisatie van Femma onder de loep te nemen. In dit kader werkt Femma momenteel samen met Flanders Synergy, een consultingbureau met expertise in het aanpassen van de arbeidsorganisatie van bedrijven.

De grootste uitdaging bij Femma is namelijk dat er heel veel 'unieke profielen' zijn. Hiermee wordt bedoeld dat bepaalde personen uniek verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van bepaalde zaken. Het bleek praktisch onhaalbaar om deze unieke profielen zes uur per week minder te laten werken, en dit eenvoudig op te lossen door het aanwerven van een extra werknemer.

De geïnterviewden gaven aan dat er zich bij Femma reeds sinds enige tijd een overgang van tijdsgebonden naar doelgericht werken voordoet. Werknemers kunnen meer plaats- en tijds-onafhankelijk werken dan voorheen, met onder andere de invoering van flexibele telewerkdagen. Er wordt niet gewerkt met een prikklok. Ongeveer elke 6 weken heeft elke werknemer bij Femma een resultaatsgericht overleg met zijn/haar leidinggevende, om zijn/haar voortgang te bespreken en nieuwe doelen op te stellen. Deze doelen zijn steeds afgestemd op de strategische doelstellingen zoals opgesteld in het beleidsplan van Femma.

1.5 Minder Werken – Arbeidsduurvermindering bij Femma

Eenmaal dat de aangepaste arbeidsorganisatie een feit is, zal Femma in 2019 één jaar lang een arbeidsduurvermindering doorvoeren, waarbij een voltijdse tewerkstelling gedefinieerd wordt van een 36-uren week naar een 30-uren week. Hier komt heel wat bij kijken. Een eerste stap, zoals hierboven besproken, is het aanpassen van de arbeidsorganisatie. Vervolgens bleek het noodzakelijk om de nodige expertise in te winnen rond het thema van arbeidsduurvermindering. Vanuit deze noodzaak werd onderzoek gevoerd en een klankbordgroep opgericht. Deze klankbordgroep bestaat uit verschillende (externe) deskundigen die samengebracht worden om mee te reflecteren en na te denken over het actie-onderzoek. In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende aspecten van de overgang naar en invoering van een actie-onderzoek naar arbeidsduurvermindering.

1.5.1 Tijdsbestedingsonderzoek

De hoofddoelstelling van de arbeidsduurvermindering bij Femma is om expertise op te bouwen rond het kwaliteitsvol combineren van betaalde en onbetaalde arbeid. Daarom zal een onderzoek gevoerd worden naar de verandering van tijdsbesteding van de werknemers, hun partners en kinderen om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de effecten van een arbeidsduurvermindering. De focus ligt dus niet op de verandering van een tijdsbesteding tijdens de werkuren, maar wel op de tijdsbesteding in de privésfeer.

Dit tijdsbestedingsonderzoek zal doorgevoerd worden op basis van een samenwerking tussen Femma en Prof. Dr. Ignace Glorieux van de onderzoeksgroep TOR van de Vrije Universiteit Brussel. Er zullen in totaal 4 of 5 metingen gevoerd worden om de veranderingen in tijdsbesteding van de werknemers van Femma en hun gezin in kaart te brengen.

Ze hopen dat door de invoering van de arbeidsduurvermindering een betere werk-privé-balans bereikt wordt door de werknemers en hun gezinnen, maar Femma heeft geen expliciete verwachtingen geformuleerd wat betreft de veranderingen van tijdsbesteding. Ze vermeldde dat een belangrijke beperking van het actie-onderzoek is dat slechts één van de partners in een gezin minder zullen werken. Vanuit het standpunt van gendergelijkheid willen zij streven naar meer evenwicht tussen man en vrouw, en vanuit dit standpunt is een arbeidsduurvermindering bij beide partners wenselijk.

Men is er zich van bewust dat het actie-onderzoek niet kostenneutraal zal zijn op bedrijfsniveau, maar de idee is dat de kosten en baten van een arbeidsduurvermindering moeten beschouwd worden op maatschappelijk niveau. De stuurgroep ‘minder werken’ volgt hierin de standpunten van socioloog Jan Hertoghen. Zo stelt een arbeidsduurvermindering werknemers in staat *‘het langer vol te houden’*: Oudere werknemers werken langer, wat bijvoorbeeld voor een daling in pensioenskosten en –werkloosheidsuitkeringen kan zorgen. Een arbeidsduurvermindering kan er ook voor zorgen dat werknemers minder vaak ziek zijn, gelukkiger zijn, op een meer duurzame manier leven, enz. De gevolgen hiervan worden vooral gevoeld op maatschappelijk niveau. Het is dus belangrijk om een kosten/baten-analyse op te stellen waarbij rekening wordt gehouden met kosten en baten op alle niveaus.

Het is dus heel belangrijk voor de stuurgroep dat de kostentoeename op een juiste manier geframed wordt: De financiering van extra personeel en het actie-onderzoek worden hierbij beschouwd als een investering.

Femba is momenteel het juridische luik van de overgang naar een 30-uren week aan het uitwerken. Hier staat Femba voor een heel aantal uitdagingen. Zo beperkt de loonnormwet de beweegmogelijkheden. Femba onderzoekt momenteel of de invoering van extra verlofdagen een mogelijkheid biedt om het loonbehoud toch te garanderen.

De doorvoering van een arbeidsduurvermindering noodzaakt eveneens de opmaak van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, een nieuw arbeidsreglement en een nieuw contract voor alle personeelsleden. In deze CAO, die geldig zal zijn gedurende één jaar, zal de 30-uren werkweek gedefinieerd worden als de voltijdse werkweek. De CAO wordt opgesteld in samenwerking met LBC. De uiteindelijke goedkeuring van de nieuwe overeenkomst zal het resultaat zijn van sociaal overleg tussen verschillende partijen, o.a. de vakbond, de werkgever, de ondernemingsraad en de syndicale delegatie.

1.5.4 Manier van organisatie

De stuurgroep is er nog niet uit hoe de concrete organisatie van een werkweek er bij Femma zal uitzien in 2019. De uiteindelijke keuze van scenario zal het resultaat zijn van sociaal overleg. Het belang van een intern draagvlak werd hier tijdens de gesprekken duidelijk benadrukt. Elke maand is er een syndicaal overleg, waarbij de vragen en ongerustheden die personeelsleden hebben over de doorvoering van een arbeidsduurvermindering besproken worden.

Er werd duidelijk gecommuniceerd dat de keuze van de manier van organisatie nog niet vastligt. Hoewel bleek uit de gesprekken dat een 6-uren werkdag vanuit het perspectief van aandachtig werken en minder werkdruk wenselijk lijkt, staan verschillende personeelsleden hier niet positief tegenover omdat *het ver pendelen is voor 6 uren te werken*. Het kan wenselijker blijken om een extra vrije dag te hebben, waarbij tijd voor transport en pendelen wegvalt.

1.6 Slotbedenkingen

De onderzoekers geven graag mee dat er initieel meer informatie over de praktische overwegingen van de implementatie van een arbeidsduurvermindering opgenomen werd in het rapport. Zo denken we aan informatie over de invloed op lonen, het personeelsbestand, het aantal gepresteerde uren van de werknemers, enz. De geïnterviewden gaven aan deze informatie liever achterwege te laten, omdat ze nog niet vooruit willen lopen op de genomen beslissingen. Het zou interessant zijn om bij de invoering van de arbeidsduurvermindering in 2019 te gaan kijken welke beslissingen genomen werden in de loop van 2018, en wat de redenen voor deze beslissingen zijn.

Hoewel in het verleden reeds in verschillende bedrijven arbeidsduurverminderingen doorgevoerd werden in België, onderscheidt Femma zich hiervan door het collectieve en significante -in termen van het aantal verminderde werkuren- karakter van de arbeidsduurvermindering. De stuurgroep 'Minder Werken' geeft aan dat dit collectieve en significante karakter noodzakelijk is voor een radicale herdenking van de arbeidsorganisatie – en arbeidscultuur van een bedrijf.

Individuele arbeidsduurvermindering zoals via de verschillende verlofregelingen zorgen regelmatig voor een verhoging van de werkdruk bij het desbetreffende personeelslid of zijn/haar collega's. Tevens zijn individuele arbeidsduurvermindering slechts een optie voor 'de happy few', waarvoor dit financieel haalbaar is. Collectieve arbeidsduurverminderingen waar maar een paar uur minder gewerkt wordt, dagen niet voldoende uit om de organisatie aan te passen.

Femma heeft zich geëngageerd om de arbeidsduurvermindering voor één jaar door te voeren. Het is nog niet duidelijk wat er na dit jaar zal gebeuren, maar de geïnterviewden gaven aan dat het noodzakelijk is om de personeelsleden voor te bereiden op het tijdelijke karakter van de arbeidsduurvermindering, en benadrukte meermaals het belang van de

noodzakelijke welvaartsherverdeling van de baten van arbeidsduurverminderingen om dit soort projecten een duurzaam karakter te geven.

2. ETUDE DE CAS - AUTO 5

2.1 Présentation du contexte de l'entreprise

Créé en 1966, Auto 5 devient partie du groupe GB en 1988. L'entreprise devient autonome en 1992 et est rachetée par Norauto en 2001, puis est intégrée au groupe français Mobivia, « leader européen de l'entretien et de l'équipement de véhicules » (d'après leur site internet). Cela occasionne des relations tendues entre les syndicats et la direction puis, en 2002, une restructuration force 150 travailleurs, dont une bonne partie de responsables, à quitter l'entreprise.

Auto 5 associe un magasin libre-service et un atelier d'entretien et de réparations multi-marques. Les centres Auto 5 se développent en succursales et en franchise dans toute la Belgique. L'entreprise est leader sur le marché du service automobile.

Auto 5 occupe environ 500 travailleurs dans des centres automobiles répartis sur tout le territoire. Le personnel relève de trois commissions paritaires :

- Les travailleurs présents avant le 21 mars 1992 relèvent de la CP 312 de la grande distribution. Ils ont un statut d'employés, y compris les mécaniciens.

Ils suivent un régime de 35h/semaine qui a été négocié en 2000 au sein de cette CP. Cette réduction collective du temps de travail (RCTT) de 36 à 35h s'est concrétisée par l'ajout de 6 jours de congés supplémentaires car l'organisation du travail nécessitait toujours un rythme de 36h/semaine.

- Le personnel recruté après le 21 mars 1992 est réparti entre *ouvriers* relevant de la CP 112 des entreprises de garage et *employés* relevant de la CP auxiliaire pour employés 200. Ces deux catégories travaillaient au régime de 38h/semaine.

Ce système à deux vitesses explique les revendications récurrentes des syndicats depuis 1998, visant à réduire le temps de travail, sans perte de salaires.

2.2 Le projet de Réduction collective du temps de travail

2.2.1 Contexte

En 2013, le climat social se dégrade avec la mise en place d'un chômage économique pour les ouvriers et ceci sans concertation préalable avec les syndicats. En parallèle, la direction prévoit de fermer certains garages et de mettre en franchise d'autres implantations.

En 2014, des actions syndicales font suite à la fermeture du centre de Bruges et de la franchisation de celui d'Arlon afin de « mettre la direction autour de la table ». Le groupe voit son image de marque ternie par des actions syndicales.

La direction dévoile le plan « Auto 5 new » avec une série de propositions visant à moderniser l'entreprise. Celle-ci déplore des horaires figés ne pouvant être adaptés en

fonction des flux de clientèle ; des coûts de main-d'œuvre élevés (beaucoup de plus de 60 ans) et préconise le retour à un régime de 38h/semaine pour tous, une stimulation des départs anticipés, une polyvalence accrue, un recours accru à la franchise et à la flexibilité du temps de travail.

Les propositions patronales amènent les syndicats (CSC, FGTB) à formuler des contre-propositions :

- À la proposition patronale de favoriser les départs anticipés au moyen d'une prime unique de 15.000 €, un règlement au cas par cas est préféré.
- Le principe de la polyvalence n'est pas rejeté, d'ailleurs dans les périodes creuses, les ouvriers mécaniciens étaient déjà censés décharger les camions de fournitures et répondre au téléphone. Mais face à la proposition d'étendre la polyvalence entre les fonctions de mécanicien, de caissier et d'accueil téléphonique, les syndicats demandent des compensations monétaires (allant de 60 à 120 € selon le degré de polyvalence) et en exigent le caractère volontaire.
- Enfin, face aux demandes patronales de flexibilité, comme réponse aux risques de chômage économique et de franchisation ou de fermeture des centres, la CNE avance le projet d'une RCTT.

Le 6 octobre 2014, au cours d'une réunion de la délégation syndicale au niveau national, la direction d'Auto 5 affirme sa volonté de rechercher une solution concertée et ambitieuse afin de pérenniser l'emploi au sein du groupe, à partir de mesures structurelles et durables visant à éviter les franchises, les fermetures et, autant que possible, le chômage économique.

2.2.2 Négociations et phase test

Les syndicats acceptent de s'engager dans une discussion sur une organisation plus flexible du travail pour autant que le personnel engagé après 1992 passe à 36h/semaine au lieu de 38h.

La proposition syndicale, chiffrée et mobilisant notamment les subventions fédérales⁷¹, est discutée entre 2014 et 2016. Dans un premier temps, ce sont 6 centres qui vont expérimenter un régime particulier de RTT combinant des semaines de 32h et des semaines de 40h, avec un maximum de 6 semaines consécutives à 32h et 6 semaines consécutives à 40h.

Le test n'a pas donné satisfaction, en partie à cause de la possibilité d'enchaîner trop de semaines de 40h.

L'expérimentation est alors étendue à 12 centres afin d'avoir une plus grande diversité des situations : les centres retenus emploient entre 8 et 20 personnes. La contrepartie à la RTT est bien la flexibilité du temps de travail dans le cadre d'une annualisation. Il s'agit de mieux se calquer sur l'activité liée aux flux de clientèle. L'activité connaît des pics saisonniers en

⁷¹ 400€/trimestre, 1000€ en cas de semaine de 4 jours (4x9h)

raison notamment des changements de pneu hiver et des révisions avant les départs en vacances.

La phase de test aura duré 12 mois, entre le 1^{er} septembre 2015 et le 30 septembre 2016. C'est à ce moment qu'un accord sur une CCT instaurant un nouveau régime de travail⁷² va être trouvé, la signature interviendra début décembre.

2.3 Application pratique de la RTT

L'accord entre la direction et les syndicats est rentré en vigueur dans tous les centres le 1^{er} janvier 2017 et s'applique à toutes les catégories de personnels d'Auto 5 occupés dans les centres auto, y compris les cadres. Les travailleurs du siège social ne sont pas concernés, de même que les centres franchisés qui ne dépendent pas juridiquement d'Auto 5 SA.

2.3.1 Annualisation du temps de travail

La principale disposition de la CCT concerne l'annualisation du temps de travail. La durée du travail hebdomadaire moyenne, sur base annuelle, est de 36h sur 5 jours. Certaines semaines sont effectivement à 36h tandis que d'autres sont à 32h et d'autres encore à 40h.

Dans ce cadre plusieurs horaires sont possibles :

- 4x8h => 32h
- 4x9h => 36h
- 4x8h + 1x4h => 36h
- 5x8h => 40h
- 4x9h + 1x4h => 40h

Le samedi est traité comme un jour de travail normal, donc sans sursalaire. Il n'est possible d'avoir que deux semaines de 40h consécutives maximum. Les horaires sont affichés le 20 du mois pour le mois à venir, mais le délai de rappel est ramené à deux jours dans les cas où il faut faire face à des circonstances exceptionnelles (fortes chutes de neige, absentéisme, ...).

2.3.2 Contreparties à la RTT : flexibilité

Ce délai de rappel signifie que deux jours calendaires à l'avance les responsables des ateliers peuvent modifier les horaires en cas de modification prévisionnelle du « flux client ». La demi-journée peut se transformer en jour de repos ou bien en journée de travail complète. C'est ce qu'on appelle le jour de rappel.

Dans le cas des semaines de 32h, le jour de rappel préalablement fixé peut se transformer en journée ou demi-journée de travail. Une semaine de 40h peut théoriquement se transformer en semaine de 36 ou 32h.

⁷² Loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail

Il a été convenu qu'une même personne ne pouvait pas prêter plus de deux semaines de 40h consécutives. De même tout est fait pour éviter les semaines de plus de 40h. En cas de dépassement les heures prestées en plus seront considérées comme des heures supplémentaires.

A la fin de chaque mois, le compte des heures, positif ou négatif par rapport à la moyenne des 36h, est inscrit sur la fiche de paie. A la fin de l'année une balance est effectuée et le rattrapage s'effectue pendant le premier trimestre de l'année.

L'employé peut être en positif de 16h maximum, au-delà de ce seuil les heures sont requalifiées en heures supplémentaires. Pour le travailleur avec un compte d'heure en négatif, on ne pourra lui demander que de récupérer 8h au cours du premier trimestre, et uniquement en cas de maladie.

Le personnel engagé avant le 21 mars 1992, qui bénéficiait déjà d'une RTT ramenant la durée hebdomadaire de travail à 36h, est soumis aux mêmes nouvelles règles. Quant à ceux qui bénéficient d'un crédit-temps leurs prestations sont réduites au pro-rata, dans le respect de leurs jours d'inactivités.

Le principe d'embauches compensatoires n'a pas été formalisé dans l'accord.

2.3.3 Contreparties à la RTT : polyvalence

La négociation sur la réduction du temps de travail a été l'occasion d'amener des sujets variés sur la table des négociations, notamment le sujet de la polyvalence. Les employés du magasin et de l'atelier effectuaient auparavant des prestations distinctes. Avec le nouveau régime de travail, certains employés polyvalents pourront évoluer dans les deux univers.

Le statut d'employé polyvalent est accessible aux travailleurs (sauf encadrants) ayant au moins un an d'ancienneté dans leur catégorie et ayant réussi un test.

2.4. Financement de la RTT

2.4.1 Aides Vande Lanotte –Di Rupo

Afin de financer la RTT, la direction d'Auto 5 a pu compter en partie sur les aides dite Vande Lanotte-Di Rupo. Auto 5 étant une entreprise du secteur privé, sa RTT tombe sous le champ d'application de la loi. Elle remplit les conditions pour que l'entreprise bénéficie de la réduction « groupe-cible » des cotisations sociales de 400 € par travailleur concerné et par trimestre. Le cumul avec les dispositions du Tax Shift n'a pas été considéré comme nécessaire, dans la mesure où les réductions de cotisations ont diminué avec la régionalisation de ces aides.

Puisque la durée du temps de travail est de 36h, la loi offre la possibilité de bénéficier de la réduction de cotisations pendant 12 trimestres (trois ans). Le fonctionnement que nous avons décrit précédemment ne permet pas de bénéficier des aides concernant la semaine de quatre jours, celle-ci n'étant pas systématique et difficile à prévoir.

Réduire le nombre d'heures hebdomadaire en maintenant le même salaire revient à augmenter le salaire horaire. Or, chaque centre auto dépendant d'Auto 5 SA possède son

propre compte d'exploitation. Une RTT de l'ampleur de celle que nous observons signifie donc que pour chaque centre, la masse salariale augmenterait au-delà du mécanisme de l'indexation automatique des salaires.

2.4.2 Gain de productivité

Même si les aides s'arrêteront après trois ans, la direction est confiante puisque les mois de tests, réalisés sans bénéficier des aides, ont montré que le système était viable financièrement. L'augmentation salariale est compensée par l'effet de levier sur le chiffre d'affaire.

La flexibilité des horaires prévue dans la nouvelle organisation de travail permet par exemple d'ouvrir plus tôt sans devoir négocier avec la délégation syndicale, ce qui n'était pas le cas auparavant. L'ouverture tardive fait encore l'objet de négociations ad hoc, mais une limite maximale est fixée à 19 h pour les clients et 19h15 pour les travailleurs. L'organisation des plannings permet d'avoir de la main d'œuvre présente au moment où l'on en a le plus besoin.

2.4.3 Classification de fonction

Des gains ont été réalisés en apportant des modifications à la classification de fonctions. Celle-ci a pour objectif d'associer des prestations techniques à des niveaux de barème.

Après négociation un certain nombre de tâches ont été déplacées vers des niveaux inférieurs, cela signifie par exemple qu'un travailleur avec un niveau B1 peut maintenant réaliser des tâches qui étaient auparavant associées aux travailleurs de niveau B2.

Le management gagne en flexibilité, puisque les possibilités d'organisation du planning de travail s'en retrouvent facilitées. D'autre part, les changements dans la classification de fonction permettent de réaliser des économies.

2.5. Conséquences de l'accord sur la RTT

Pour commencer il est nécessaire de préciser que la nouvelle organisation du travail n'a pas été appliquée dans tous les centres auto de l'entreprise, loin de là. Seulement une dizaine de centres sur les 41 y ont recours. Les petites et moyennes structures (jusqu'à 7 ou 8 employés) n'y font que rarement appel, les modifications de l'organisation de travail sont trop lourdes à absorber. Lorsqu'elles y ont recours ce n'est jamais pour appliquer la semaine de 4 jours.

Sans que l'on puisse tout attribuer avec certitude à la RTT on peut observer que l'entreprise n'a plus recours au chômage économique et qu'il n'y a pas eu de nouvelles mises en franchise.

Du côté syndical estime que la productivité a augmenté de 20% grâce à la flexibilité des horaires. Il n'existe pas encore de données depuis la généralisation de la RTT, nous devons donc nous référer aux bilans réalisés à la fin de la période de test, dans les centres qui y ont participé.

Tableau 1 : Evolution de la productivité de l'atelier des centres Auto 5

		Productivité atelier N-1	Productivité atelier N	Evolution (en %)
Moyenne test	centres	38€/h	40,5€/h	+6,6 %
Moyenne hors test	centres	34,4€/h	37,8€/h	+9,8 %

Il est difficile de tirer des conclusions définitives de tels chiffres, l'évolution de la productivité peut être due à d'autres facteurs que l'introduction de la RTT. Toujours est-il qu'elle a évolué positivement dans les centres test, et qu'elle est supérieure aux centres hors test. Il faut toutefois préciser qu'elle était déjà supérieure et qu'elle a proportionnellement moins évolué.

Les syndicats, comme la direction revendiquent le nombre d'environ 50 embauches compensatoires directement liés à l'implémentation de la RTT. Il est difficile de désigner la RTT comme seule explication de l'embauche mais dans les centres ayant participé à la période de test, des embauches ont explicitement été réalisées pour compenser les heures manquantes.

Il faut préciser que la plupart des embauches se font via des contrats temporaires lors des pics d'activité (plutôt des CDD que des intérimaires) ou bien en faisant appel à des apprentis qui coûtent peu mais sont formés et seront éventuellement embauchés par la suite.

Après un an de test et une application plus large, l'évaluation syndicale conclut à une meilleure satisfaction au travail, principalement grâce au nombre de congés supplémentaires obtenus due à la RTT. En moyenne les travailleurs prestent 10 semaines de 32h, ce qui équivaut à un jour de congé par semaine. En travaillant 36h selon la formule 4x9h, un jour de la semaine est libéré également. Les périodes les plus chargées restent limitées : on compte 10 semaines de 40h au total.

Travailler 9h par jour ne semble pas poser de problèmes pour la plupart des travailleurs. La direction s'inquiète toutefois de la pénibilité de journées de 9h pour les travailleurs de l'atelier les plus âgés.

Les effets sur l'absentéisme n'ont pas encore pu être analysés avec précision, la DRH n'a pas vu d'effet particulier, lors de la phase test, certains centres ont connu une baisse de l'absentéisme mais d'autres sont restés stables.

Les horaires les plus fréquents dans la nouvelle organisation du travail sont liés à une semaine de 36h :

- De 9h à 19h avec une heure de table, soit journée de 9h
- De 8h à 18h avec une heure de table, soit journée de 9h

Les travailleurs préfèrent souvent travailler un peu plus par jour pour éviter de devoir revenir pour une demi-journée, gagnant un jour de repos mais également en frais de transport.

2.6. Conclusion

Il n'a pas toujours été évident de convaincre les instances syndicales, qui restaient attachées à des revendications salariales, d'entamer des négociations visant à dégager du temps pour soi dans le cadre d'une RTT. Par ailleurs, les organisations syndicales ont dû prendre en compte l'avis de leur base qui bénéficiait déjà d'un horaire de 36h semaine selon l'ancien statut, soit 80 personnes sur les 600 que compte l'entreprise, et ne recevait pas de contrepartie en échange de sa flexibilité.

La convention passée entre les organisations syndicales et la direction d'Auto 5 a réussi à équilibrer la moyenne des heures travaillées autour de 36h. Les différentes formules horaires ont permis de s'adapter aux pics et creux de travail tout en cadrant la flexibilité afin qu'elle ne s'impose pas aux travailleurs.

Il n'y a pas encore de chiffres disponibles pour proposer une évaluation solide depuis la mise en place généralisée de la RTT chez Auto 5. Mais de l'avis syndical et patronal, même si l'expérience reste encore assez limitée, ceux qui y participent semblent satisfaits.

La négociation sur la RTT a permis surtout de développer une nouvelle relation avec les syndicats : prise de responsabilité dans la gestion de l'entreprise et ouverture des discussions sur plusieurs sujets aboutissant à une révision de l'organisation du travail.

3. ETUDE DE CAS – BASE DESIGN

3.1 Contexte

Base design est une entreprise de branding et de graphisme avec des bureaux à Bruxelles, New York et Genève.

A Bruxelles, 24 personnes sont présentes dans les bureaux dont la moitié seulement sont des employés. Les personnes restantes sont des collaborateurs free-lance.

Les profils sont relativement variés entre créatifs et administratifs puisqu'on y trouve tant des designers que des coordinateurs de projet ou des développeurs web.

3.2 Projet de RTT

3.2.1 Constat d'inefficacité

Disons-le immédiatement, il ne s'agit pas de réduction collective du temps de travail comme le cahier des charges du projet le définit. Certaines conclusions peuvent néanmoins en être tirées dans le cadre de cette étude, dans la mesure où un réaménagement du temps de travail est réalisé à l'échelle de la semaine.

Le directeur de Base design est parti d'un constat : l'entreprise était inefficace avec une forte désorganisation et une hiérarchie floue. Beaucoup d'énergie et de temps sont perdus au cours de réunions dont la pertinence n'était pas toujours évidente. Ce manque général de clarté des procédures aboutit à ce que le temps de travail soit structurellement très important : travail tardif en soirée et le weekend sont devenus la norme.

3.2.2 Mise en place de la « semaine Base »

Pour opérer des changements, une série d'entretiens ont été menés avec tous les employés. Les résultats sont concordants :

- Volonté d'apprentissage ;
- Tous aimeraient être plus responsables de leurs projets ;
- Arrêter de distinguer métiers créatifs et management, plus de travail en équipe ;
- Gagner en autonomie.

Un changement des procédures est mis en place graduellement, sur une période de deux ans et débouche sur ce qui est appelé la « semaine Base ». Cette semaine repose sur l'idée de rituels qui donnent un rythme hebdomadaire au travail, l'idée qui sous-tend cette action est de « travailler moins, mais travailler mieux ».

Ces rituels sont en fait les seuls moments de présence obligatoire dans les locaux de l'entreprise :

- Lundi matin : réunion pour fixer les objectifs de la semaine, qui ne sont pas forcément en rapport avec le travail à proprement parler.
- Mercredi matin : un « creative meeting » de trois heures avec un accent mis sur la participation de tous.
- Jeudi midi : temps de convivialité autour du repas.
- Vendredi après-midi (ou lundi matin) : évaluation des objectifs énoncés en début de semaine.
-

3.3 Conséquences de la nouvelle organisation

Des gains de productivité conséquents ont été notés. Sans être précisément quantifiés tous ont remarqué la quasi-disparition du travail en soirée et weekend tandis que les résultats financiers de l'entreprise n'ont pas été impactés.

Les gains de productivité ont été réalisés notamment en clarifiant les descriptions de fonction : qui est responsable de quoi ? Le périmètre des attributions de chacun est consciencieusement défini : la direction déclare prendre un mois avec les nouveaux employés pour les acclimater, sans exigence de production.

L'organisation plus claire et plus transparente permet des gains de temps dans la transmission de l'information, dans la résolution des problèmes et conflits, les processus sont clairs pour tous. La définition d'objectifs clairs, précis et limités est également décrite comme un facteur important dans les gains de productivité observés.

Le passage à la semaine de 4 jours est réalisée dans ce cas sur une base individuelle et donc sous la forme d'un régime à temps partiel. Cette option a été rendue possible grâce aux gains de productivité. Certains collaborateurs ont préféré concentrer leur travail sur 4 jours en passant à un contrat 4/5^{ème} et se consacrer à d'autres activités sur le temps dégagé. Il ne s'agit donc pas d'une réduction du temps de travail avec un maintien du salaire.

Par ailleurs aucune embauche compensatoire n'a été réalisée en lien avec l'instauration de ce nouveau système de gestion de l'entreprise.

PARTIE 3 : ESTIMATION DES COÛTS DE LA MISE EN PLACE D'UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Charles Coibion, Maxime Fontaine,
Robert Plasman & Ilan Tojerow (Dulbea, ULB)

Partie 3 : Estimation des coûts de la mise en place d’une réduction du temps de travail pour la région de Bruxelles-Capitale	117
1 Introduction	119
2 Méthodologie	120
2.1 Effet de partage	121
2.2 Effet direct de l’augmentation de la productivité.....	121
2.3 Effet indirect de compétitivité	121
3 Hypothèses de simulation	123
3.1 Le taux de la réduction collective du temps de travail	123
3.2 Le volume de production	123
3.3 Travailleurs et employeurs visés.....	123
3.4 Les gains de productivité	123
3.5 Le taux d’embauche.....	124
3.6 Le niveau de compensation salariale.....	124
3.7 La perte salariale	124
3.8 Rémunérations et force de travail	125
3.9 Mesures fédérales de réduction collective du temps de travail.....	125
3.10 L’effet d’appel	126
3.11 Les temps partiels	126
3.12 La réduction des dépenses de chômage.....	127
3.13 Augmentation des recettes de Sécurité Sociale	128
3.14 Augmentation des recettes à l’impôt des personnes physiques	128
3.15 Imposition indirecte.....	129
3.16 Résumé des hypothèses	130
4 Diminution du temps de travail hebdomadaire de 38 à 32 heures	132
Conclusion	144
5 ANNEXE : Diminution du temps de travail hebdomadaire de 38 à 30 heures.....	147
6 Liste des tableaux	158
7 Liste des figures	160

1 INTRODUCTION

Cette étude a pour objectif de mesurer l'impact sur les finances publiques du passage à la semaine des 4 jours à Bruxelles. Pour ce faire, cette évaluation prend en compte les effets directs tels que le coût pour la Région bruxelloise des aides publiques apportées aux firmes concernées, mais aussi les effets indirects tels que l'augmentation des cotisations, des recettes d'impôt sur le revenu et la baisse des coûts associés en termes de chômage. Les simulations réalisées sont tributaires des hypothèses retenues, notamment par le cadre statique qui a été choisi.

Dans un premier temps, le cadre méthodologique est expliqué et les différentes hypothèses sont détaillées. Deux simulations principales sont réalisées : le passage de 38 heures par semaine à 30 heures et le passage de 38 heures à 32 heures pour l'ensemble des travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale. Au sein de chacune de ces simulations, trois types de résultats sont présentés : les questions relatives à l'emploi (emplois créés, chômage diminué), les questions relatives aux coûts associés (coûts et gains théoriques liés aux hypothèses retenues) et, enfin, le croisement entre ces deux questions pour présenter les coûts par emploi et par chômeur en moins. Dans chaque cas, les résultats sont présentés pour la Belgique d'une part et pour la Région bruxelloise d'autre part. Les simulations en termes de coût sont également réalisées pour 1% et 5% des travailleurs bruxellois.

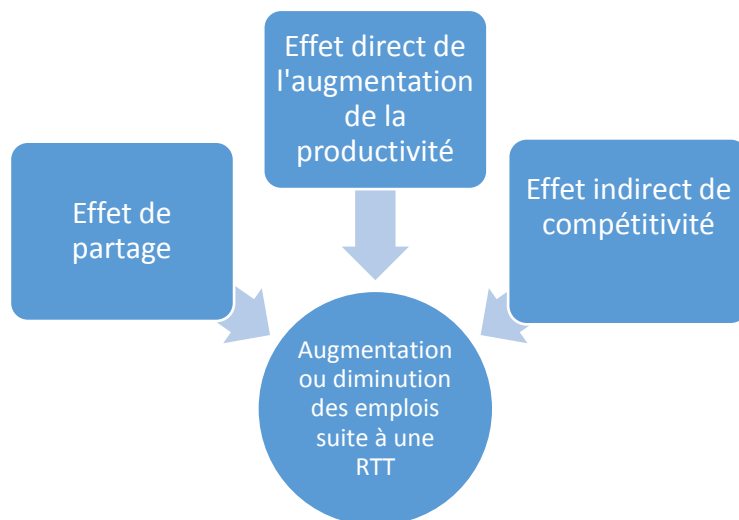
Les différentes mesures existantes liées à la réduction collective du temps de travail sont intégrées dans la simulation et contribuent à en diminuer le coût. Il faut toutefois remarquer que ces mesures relèvent du niveau fédéral. De la même façon, les gains calculés pour les cotisations, l'impôt sur le revenu et le chômage dépendent également de l'Etat fédéral.

2 MÉTHODOLOGIE

L'estimation d'une réduction collective du temps de travail reste à ce jour difficile et soumise à controverse. Plusieurs expériences ont été menées dont l'un des exemples de grande ampleur les plus récents est la semaine de 35 heures en France. Les évaluations qui ont été réalisées suite à sa mise en place divergent notamment quant au nombre d'emplois créés. Un rapport récent de l'Assemblée nationale française semble toutefois conclure définitivement à un effet positif sur l'emploi⁷³.

Les estimations qui sont développées ici s'appuient sur un cadre statique, c'est-à-dire qu'elles présupposent une absence d'effets dynamiques liés à l'évolution du temps de travail. Ces estimations sont également réalisées sur une hypothèse de politique inchangée. De nouvelles politiques d'emploi ne sont donc pas prises en compte. A l'inverse, les politiques actuellement menées – comme le « tax shift » par exemple – sont prises en considération dans leurs effets futurs.

Au niveau de l'entreprise, le nombre d'emplois créés suite à une réduction du temps de travail de chaque travailleur dépend de plusieurs facteurs. R. Plasman et C. Soudan (1998), en relèvent trois⁷⁴ :



⁷³ Evaluation des politiques d'aménagement/réduction du temps de travail dans la lutte contre le chômage, Inspection générale des affaires sociales, 2016.

⁷⁴ Voir Plasman, R. et Soudan, C. (1998), « Réduction et aménagement du temps de travail : une piste pour les Pactes territoriaux pour l'Emploi. Rapport pour le Pacte Territorial pour l'Emploi en région de Bruxelles-Capitale », pp. 13-15.

2.1 Effet de partage

En cas de réduction collective du temps de travail de 15,8% par exemple⁷⁵, l'entreprise devra engager 15,8% de personnel supplémentaire afin de maintenir le nombre d'heures de travail prestées. Il s'agit simplement, tout autre chose restant égale par ailleurs, de l'embauche compensatoire pour que l'entreprise puisse garder un niveau de production identique. L'influence sur la création d'emploi est donc positive.

2.2 Effet direct de l'augmentation de la productivité

Une réduction collective du temps de travail entraîne une augmentation de la productivité du travail. Intuitivement, la réduction collective du temps de travail s'accompagne d'une croissance de la productivité horaire du travail. Selon G. Cette (1999), « [les gains de productivités] correspondent à la fois à un effet fatigue [...], à l'effet de la diminution de certains temps de pause [...] et à un effet coûts fixes liés au turn-over des effectifs et aux temps non directement productifs inclus dans la durée du travail [...]. Les deux premiers effets amènent réduction collective du temps de travail à élever la productivité horaire et le troisième à l'abaisser»⁷⁶. Très variable selon les entreprises et très difficile à mesurer, il est généralement admis que cet effet est positif et va diminuer le nombre d'emplois compensatoires. En effet, si une entreprise, suite à une RTT de 15,8%, augmente de 2% sa productivité du travail, cela entraîne, pour un même volume d'heures de travail, au taux d'engagement à 13,8%, comparé à 15,8% avec uniquement pris en compte l'effet de partage.

2.3 Effet indirect de compétitivité

Ensuite, « la RTT provoque une variation du coût de production de l'entreprise, variation qui est répercutée sur les prix, mais pas obligatoirement dans les mêmes proportions. La variation des prix conduit à une variation de la demande des biens produits par l'entreprise. Cette modification de la demande dépend de l'élasticité-prix des produits. La nouvelle demande induit alors un nouveau niveau de production qui définit le nombre d'heures de travail nécessaires et par conséquent le nombre d'emplois »⁷⁷.

Selon les auteurs, l'effet compétitivité peut être divisé en trois parties :

➤ Effet de l'augmentation de la productivité

Déjà évoqué précédemment, cet effet est positif car il produit une baisse des coûts.

➤ Effet de la compensation salariale

Au plus l'entreprise fournit une compensation salariale élevée à la réduction collective du temps de travail, au plus elle perd en compétitivité. Les auteurs précisent que « c'est ce taux de compensation salariale qui a constitué l'élément principal de blocage de toute réduction du

⁷⁵ Ce qui correspond à un passage de 38h à 32h par semaine.

⁷⁶ Cette, G. (1992). Réduction du temps de travail : effets sur l'emploi et le chômage. In: L. Cordonnier and N. Vaneecloo, ed., La réduction du temps de travail. L'espace des possibles. Paris: L'Harmattan, p. 105.

⁷⁷ Plasman, R. et Soudan, C. (1998). Réduction et aménagement du temps de travail : une piste pour les Pactes territoriaux pour l'Emploi. Rapport pour le Pacte Territorial pour l'Emploi en région de Bruxelles-Capitale. p. 14.

temps de travail en période de faible croissance et gains de productivité peu élevés »⁷⁸. En plus du coût de la compensation salariale, il existe également d'autres coûts non-salariaux qui dépendent du volume des effectifs. Les auteurs citent en exemple : les coûts de déclaration des vacances d'emploi et de sélection, les coûts de licenciement, des coûts de formation formels et informels, des coûts des vêtements de travail, de transport, d'assurance et toutes les autres charges reliées à un lieu de travail⁷⁹. Une réduction collective du temps de travail a ainsi pour effet d'augmenter ces coûts non-salariaux, ce qui a un effet négatif sur le chômage.

➤ **Effet de réorganisation de la production**

Avec la réduction collective du temps de travail, l'utilisation du capital au sein de l'entreprise peut changer et des économies de capital fixe peuvent ainsi apparaître. Ces dernières sont induites par une réorganisation de l'utilisation du capital, ou par l'allongement de son utilisation. Au plus les techniques de production sont lourdes, au plus les économies de capital fixe peuvent se réaliser.

Pour conclure, les 3 effets mentionnés ci-dessus (effet de partage, effet direct de l'augmentation de la productivité, effet de compétitivité) ont chacun un effet positif ou négatif sur la création d'emploi dans l'entreprise suite à une réduction du temps de travail. L'effet de partage est évidemment positif tandis que l'effet de productivité est négatif mais de bien moins grande ampleur. Concernant l'effet de compétitivité, il peut être aussi bien positif que négatif, mais dans la suite de notre analyse nous allons faire l'hypothèse que l'entreprise a pour souhait de rester au même niveau de production après la réduction du temps de travail et a pour souhait de garder la même compétitivité (c'est-à-dire garder ses prix inchangés, avec ainsi un effet de compétitivité nul).

⁷⁸ *Ibidem.*

⁷⁹ *Ibidem.*

3 HYPOTHÈSES DE SIMULATION

Pour réaliser les estimations économiques en termes d'emploi et de coûts, nous avons posé différentes hypothèses tant méthodologiques (niveau de la compensation salariale, taux de réduction du temps de travail, etc.) qu'économiques (impact sur la productivité, conséquences sur les finances publiques, etc.). Celles-ci sont résumées ci-dessous :

3.1 Le taux de la réduction collective du temps de travail

D'une part, il est supposé que la réduction du temps de travail correspond à environ 20% du temps de travail, soit un passage de la semaine de 38 heures à la semaine de **30 heures** (une baisse de 21,1% des heures prestées par semaine).

D'autre part, il est supposé que la réduction du temps de travail correspond à une semaine de 4 jours, en comptant une journée comme 8 heures prestées, soit **32 heures** par semaine.

3.2 Le volume de production

Il est supposé que le **volume de production reste inchangé** suite à la mise en place de la réduction collective du temps de travail.

3.3 Travailleurs et employeurs visés

Les simulations réalisées couvrent **l'ensemble des employeurs basés à Bruxelles**, qu'ils relèvent du secteur privé ou du secteur public. Le nombre de ces travailleurs, ventilé par secteur, est fourni par le Bureau fédéral du Plan.

Les travailleurs touchés sont en grande partie bruxellois mais également wallons et flamands si ceux-ci travaillent à Bruxelles. Pour déterminer la part de travailleurs de chaque région qui sera concernée, une **matrice de mobilité** est réalisée en tenant compte des différents mouvements de navetteurs vers et en dehors de Bruxelles. Ces données sont fournies par le Bureau fédéral du Plan.

3.4 Les gains de productivité

Les gains de productivité engendrés par la mise en place d'une réduction collective du travail sont fortement discutés, par rapport à leur ampleur mais également quant à leur existence même. La majorité des études soutiennent toutefois qu'il existe un lien entre temps de travail et productivité.

De nombreuses études montrent qu'une part significative des travailleurs souffre de fatigue, de stress au travail, voire de maladies liées à leur activité professionnelle. Dans ce sens, Collewet et Sauermann⁸⁰ montrent par exemple que d'une part la fatigue amène une diminution de la productivité horaire et que, d'autre part, les personnes travaillant à temps plein sont davantage susceptibles de souffrir de fatigue.

⁸⁰ Collewet M. et Sauermann J. (2017), « Working hours and productivity », IZA DP n° 10722.

A l'inverse, certaines dimensions liées à la réorganisation du travail jouent un rôle dans la productivité. Ainsi, suite à réduction collective du temps de travail, certaines pauses peuvent disparaître par exemple, jouant un rôle ambigu sur la productivité car n'étant plus rémunérées (porosité de la journée de travail). De même, le raccourcissement de la semaine de travail peut amener à une intensification du travail, certaines tâches étant réalisées plus rapidement.

Dans ce cadre, nous faisons l'hypothèse prudente d'une **élasticité de la productivité de la réduction du temps de travail de 0,1**. Concrètement, cela signifie qu'en cas de diminution du temps de travail de 38 à 30 heures, le gain de productivité est de :

$$0,1 \times \text{diminution du temps de travail} = 0,1 \times \left(1 - \frac{30}{38}\right) = 0,1 \times 0,211 = 2,11\%$$

3.5 Le taux d'embauche

Le taux d'embauche est calculé comme suit :

Taux embauche = Taux RCTT - Taux de gain de productivité

Dans le cas d'une réduction collective du temps de travail visant à faire passer la semaine de travail de 38 à 30 heures et si l'élasticité de la productivité est de 0,1 (soit un gain de productivité de 2,11%), le taux d'embauche s'établit à 18,95%.

3.6 Le niveau de compensation salariale

Tout autre chose restant égale par ailleurs, une baisse de la durée du travail devrait s'accompagner d'une diminution du salaire. En supposant que qu'il existe des gains de productivité et que la mesure de réduction du temps de travail peut s'accompagner d'aides publiques, trois scénarios prévoyant des compensations sont retenus dans le cadre des simulations :

- Une compensation salariale à **100%** de la part de l'employeur (perte salariale par rapport à RCTT = 0) ;
- Une compensation salariale à **80%** de la part de l'employeur (perte salariale par rapport à RCTT = 0,2) ;
- Une compensation salariale à **60%** de la part de l'employeur (perte salariale par rapport à RCTT = 0,4).

3.7 La perte salariale

Sur base des différents niveaux de compensation salariale, il est possible de calculer quelle sera la perte salariale pour chaque travailleur suite à la mise en place d'une réduction collective du temps de travail.

En tenant compte d'une perte salariale par rapport à la réduction collective du temps de travail égale à (1 - la compensation salariale accordée), celle-ci s'établit de la façon suivante :

$$\text{Perte salariale} = \frac{\text{Perte salariale par rapport à RCTT} \times \text{Salaire annuel brut} \times \text{Taux RCTT}}{\text{Salaire annuel brut}}$$

Soit :

$$\text{Perte salariale} = \text{Perte salariale par rapport à RCTT} \times \text{Taux RCTT}$$

Relativement aux différents taux de compensation présentés ci-dessus, le niveau de perte salariale s'établit de la manière suivante :

Tableau 26 : Perte salariale

RCTT	Compensation salariale	Perte salariale par rapport à la RCTT	Taux RCTT	Perte salariale
30 heures	100%	0%	21,1%	0,0%
	80%	20%		4,2%
	60%	40%		8,4%
32 heures	100%	0%	15,8%	0,0%
	80%	20%		3,2%
	60%	40%		6,3%

3.8 Rémunérations et force de travail

Le niveau des rémunérations des travailleurs concernés par la réduction collective du temps de travail est fourni par l'ICN et le Bureau fédéral du Plan, tant pour le secteur public que pour le secteur privé. La rémunération est donc prise en compte de **manière agrégée**.

De la même façon, le Bureau fédéral du Plan fournit des données relatives au nombre de travailleurs des secteurs public et privé en Belgique.

3.9 Mesures fédérales de réduction collective du temps de travail

Comme expliqué dans la partie sur les mesures de réduction du temps de travail en Belgique deux mesures fédérales s'appliquent aux travailleurs du secteur privé qui ont bénéficié d'une réduction collective du temps de travail et/ou condensent leur temps de travail sur 4 jours :

- Réduction collective du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine

La réduction « groupe-cible » s'élève à 400 euros par travailleur concerné et par trimestre, à condition que la réduction collective du temps de travail s'élève à au moins une heure complète. La durée d'application de cette mesure dépend de l'intensité de la réduction :

Pour une RTT à 37 heures : durée de 2 ans ;
 Pour une RTT à 36 heures : durée de 3 ans ;
 Pour une RTT de 35 heures ou moins : durée de 4 ans.

Dans les scénarios retenus (30 heures et 32 heures), la mesure peut donc s'appliquer pendant la durée maximum de 4 ans, avec un montant de **1.600 euros par travailleur** par an.

- Semaine de 4 jours

La réduction « groupe-cible » s'élève à 400 euros par travailleur concerné et par trimestre, pendant une durée de 4 trimestres, soit **1.600 euros par travailleur**.

- Combinaison de ces deux mesures

Un montant forfaitaire de 1.000 euros par travailleur est accordé pour les trimestres pour lesquels l'employeur a droit aux deux réductions « groupe-cible ». En pratique, les entreprises peuvent donc bénéficier de ce montant forfaitaire de **4.000 euros par travailleur** pendant une année.

En observant l'évolution de ces différentes mesures sur une période de 5 ans, les gains par travailleur et par an est la suivante :

Année 1 : réduction annuelle de 4 fois 1.000 euros = 4.000 euros ;

Année 2 : réduction annuelle de 4 fois 400 euros = 1.600 euros ;

Année 3 : réduction annuelle de 4 fois 400 euros = 1.600 euros ;

Année 4 : réduction annuelle de 4 fois 400 euros = 1.600 euros ;

Année 5 : fin des réductions.

3.10 L'effet d'appel

Dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires, il est nécessaire d'engager un nombre de travailleurs équivalent au taux d'embauche. Ces travailleurs ne font toutefois pas nécessairement partie de la population active, c'est-à-dire l'ensemble des personnes en âge de travailler qui sont disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi ou qu'elles soient en recherche d'emploi. En effet, certaines personnes décident de ne pas rentrer sur le marché du travail car elles estiment que les efforts liés au travail ne sont pas compensés par les avantages salariaux liés à leur emploi.

Dans le cas d'une réduction du temps de travail avec maintien du salaire, l'attrait relatif des emplois augmente : à temps de travail donné (un 4/5^{ème} par exemple), le salaire est plus élevé. Cette augmentation de l'attrait relatif mène à une augmentation de la population active, c'est-à-dire à l'entrée sur le marché du travail de nouveaux travailleurs, qui n'en faisaient pas partie auparavant. Cet **effet d'appel est estimé à 12,5%** des nouveaux emplois créés.

3.11 Les temps partiels

Dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail, il est supposé que les personnes travaillant aujourd'hui à temps partiel puissent décider de diminuer leur temps de travail en conservant le même salaire ou conserver leur temps de travail actuel et bénéficier d'une augmentation de salaire. Au sein de la théorie économique, il est en effet habituellement reconnu que le choix concernant le temps accordé au travail découle d'un équilibre entre rémunération et temps de loisir. Selon les données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), les raisons qui poussent les personnes à travailler à temps partiel se répartissent comme suit au sein du tableau 2 :

Tableau 27 : Motifs du travail à temps partiel en Belgique (2016)

Temps partiel volontaire	
Emploi à temps plein non souhaité	8,2%
Temps partiel pour des raisons liés au monde du travail	
Pas trouvé d'emploi à temps plein	8,0%
Suite à la situation économique	0,8%
L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	17,5%
Complète un autre emploi à temps partiel	4,2%
Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement)	0,9%
Temps partiel pour des raisons liés au statut du travailleur	
(Pré)pensionné(e) et ne peut travailler qu'à temps partiel	1,6%
Combinaison formation - emploi	3,3%
Incapacité de travail	6,1%
Temps partiel pour des raisons personnelles liées au travailleur	
Services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes	20,5%
Autres raisons personnelles ou familiales	24,1%
Autres raisons	4,8%

Source : Enquête sur les forces de travail.

Plusieurs motifs sont évoqués pour expliquer le recours au travail volontaire. Dans une grande partie des cas, il s'agit de raisons liées à l'environnement professionnel (difficulté de trouver un poste à temps plein par exemple) ou des raisons personnelles mais non désirées, comme l'absence de services de soins pour s'occuper des enfants ou des personnes à charge. Enfin, parfois les motifs sont liés directement au travailleur, en l'empêchant d'occuper un temps plein. Selon les statistiques de l'Enquête sur les forces de travail, seuls 8,2% des travailleurs répondent qu'il s'agit d'un choix volontaire, non contraint et qui ne soit pas le résultat d'un compromis. Ces éléments nous amènent à faire l'hypothèse que **les travailleurs à temps partiel ne décident pas de diminuer leur temps de travail** et voient leur salaire augmenter.

3.12 La réduction des dépenses de chômage

Le besoin de travail suite à la réduction collective du temps de travail devrait se traduire par des créations d'emplois et donc par une diminution du chômage. Cependant, l'effet d'appel et la présence de temps partiels devraient diminuer l'impact de cette diminution du chômage. La baisse du chômage devrait toutefois se traduire globalement par une diminution des coûts pour la Sécurité sociale.

D'autre part, sachant qu'un nombre important de travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale sont issus des deux autres régions du pays, nous pouvons faire l'hypothèse que les emplois créés seront également pourvus par des chômeurs de Flandre et de Wallonie. Sur base des données fournies par le Bureau fédéral du Plan, il a été possible de réaliser une matrice de

mobilité qui permet de tenir compte de ces effets de navette entre régions. Nous pouvons dès lors déterminer quelle sera la part de chômeurs domiciliés à Bruxelles qui devraient bénéficier de la création d'emplois.

Les gains en termes de chômage sont calculés sur base de l'allocation annuelle moyenne par chômeur, multipliée par le nombre de chômeurs qui retournent à l'emploi. Cette allocation annuelle moyenne se calcule en tenant compte des dépenses relatives aux chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi, fournies par le Bureau fédéral du Plan et estimées par région par le DULBEA, et du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi par région, fournis par l'ONEm.

Selon nos hypothèses, l'allocation annuelle moyenne d'un chômeur complet indemnisé demandeur d'emploi devrait évoluer de la manière suivante :

Tableau 28 : Allocation annuelle moyenne par chômeur complet indemnisé demandeur d'emploi

En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Belgique	10.688	10.888	11.059	11.277	11.485
Bruxelles	10.639	10.838	11.006	11.218	11.419

Source : BfP, ONEm, calculs DULBEA

3.13 Augmentation des recettes de Sécurité Sociale

Les emplois créés suite à la mise en place de la réduction collective du temps de travail devraient se traduire par une augmentation des cotisations patronales et personnelles destinées à financer la Sécurité sociale.

Les gains en termes de cotisations sont calculés sur base des données fournies par le Bureau fédéral du Plan et estimées régionalement par le DULBEA.

3.14 Augmentation des recettes à l'impôt des personnes physiques

Les emplois créés suite à la mise en place de la réduction collective du temps de travail devraient se traduire par une augmentation de l'impôt des personnes physiques (IPP).

Les gains en termes d'IPP sont calculés sur base des données fournies par le Bureau fédéral du Plan et estimées régionalement par le DULBEA.

3.15 Imposition indirecte

La création d'emplois suite à la mise en place de la réduction collective du temps de travail devrait également augmenter les revenus des personnes qui seront engagées. En effet, il est raisonnable de penser que la grande majorité de ces personnes n'occupaient pas d'emploi auparavant (chômage, CPAS, travail au foyer, etc.). L'augmentation de leurs revenus devrait alors se traduire par une augmentation de leur consommation et générer des recettes fiscales indirectes, telles que la TVA ou les accises.

En l'état, les données disponibles ne nous permettent pas de déterminer quelle est l'ampleur de ces retombées. En effet, il n'existe pas de données régionales publiques permettant de déterminer le niveau des recettes de TVA ou d'accises en Région de Bruxelles-Capitale. A titre informatif, nous avons réalisé une estimation sur base des données plus précises de l'Agence Bruxelles-Propreté (ABP)⁸¹. Ces résultats sont donc très imparfaits sachant qu'ils se basent sur le niveau des salaires de l'ABP et qu'ils s'appuient sur une hypothèse d'engagement de travailleurs âgés de moins de 36 ans. Cela permet toutefois de donner une idée de l'ampleur des recettes attendues⁸².

Tableau 29 : Recettes de TVA estimées (scénario du passage à la semaine de 32 heures)

Recettes de TVA estimées pour chaque nouveau travailleur	1.985 euros
Recettes de TVA estimées pour chaque augmentation des temps partiels	717 euros
Nombre de nouveaux travailleurs à Bruxelles (scénario 32 heures)	60.832
Augmentation du salaire des temps partiels (scénario 32 heures)	15.586
Recettes de TVA estimées (nouveaux travailleurs)	120,7 millions d'euros
Recettes de TVA estimées (Temps partiels)	11,2 millions d'euros
TOTAL	131,9 millions d'euros

Source : ABP, calculs DULBEA

A la lecture du tableau 32, il semble que les effets sur la TVA soient relativement limités : 132 millions d'euros, soit de l'ordre du 10ème des gains relatifs à l'impôt sur le revenu. Cela s'expliquerait par des taux de taxations plus faibles (au maximum 21% du salaire net) et par des montants en présence moins importants. En effet, il est raisonnable de penser que les personnes engagées suite à la mise en place de la réduction du temps de travail bénéficiaient

⁸¹ Les estimations ont été réalisées par le DULBEA en soutien au travail du centre METICES pour la partie recherche-action (voir partie 3 de ce rapport).

⁸² Etant donné les limites importantes de cette méthodologie, le résultat est donné à titre informatif et n'est pas intégré dans les calculs du reste du rapport.

auparavant d'allocations de chômage ou d'un revenu équivalent, suffisant pour leur permettre de vivre. L'augmentation de leurs revenus représente donc des montants plus faibles que ceux pris en compte pour calculer l'impôt sur le revenu ou les cotisations sociales par exemple.

3.16 Résumé des hypothèses

Les différentes hypothèses exposées plus haut peuvent être résumées sous forme d'un tableau de la manière suivante :

Tableau 30 : Résumé des hypothèses relatives à la réduction collective du temps de travail

Source	Réduction collective du temps de travail (RCTT)	30 heures (2018)			32 heures (2018)		
	Compensation salariale	100%	80%	60%	100%	80%	60%
DULBEA	Perte salariale	0%	4,2%	8,4%	0%	3,2%	6,3%
DULBEA	Taux RCTT	21,1%			15,8%		
BfP	Gain de productivité	2,1%			1,6%		
DULBEA	Taux d'embauche	18,9%			14,2%		
BfP, DULBEA	Nombre de travailleurs	626.021			626.021		
ICN, BfP, DULBEA	Rémunérations réelles	41.990 millions d'euros			41.990 millions d'euros		
ONEm, DULBEA	Allocation annuelle moyenne de chômage	10.639 euros			10.639 euros		
SPF Emploi	Mesure fédérale	4.000 euros			4.000 euros		
EFT	Temps partiels	32,2%			32,2%		
DULBEA	Effet d'appel	12,5%			12,5%		
BfP, DULBEA	Mobilité	Bruxelles : 53,9%			Bruxelles : 53,9%		

Sur base de ces hypothèses, l'effet sur l'emploi de la réduction collective du temps de travail peut se résumer de la manière schématique suivante :

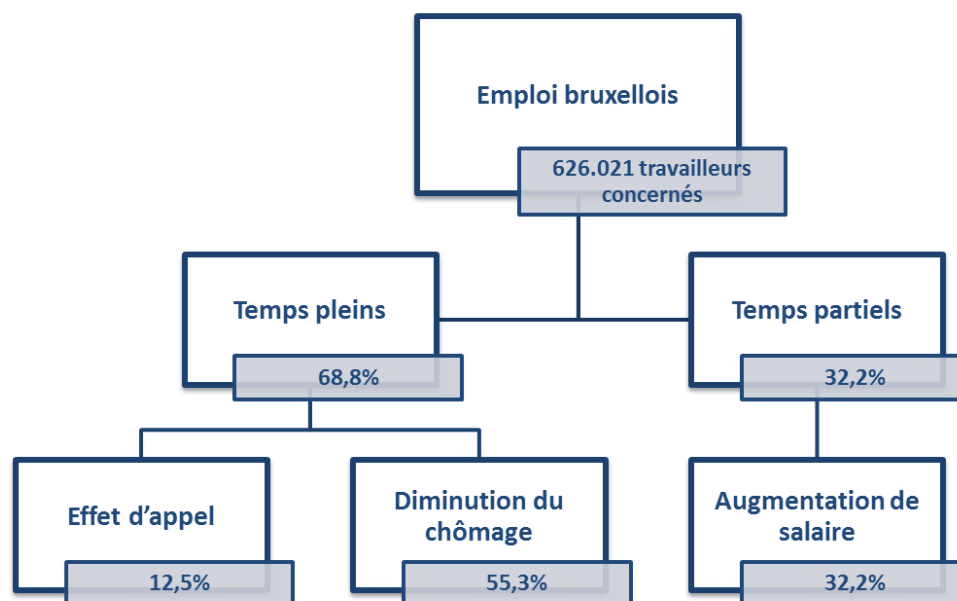


Figure 1 : Effets attendus d'une réduction collective du temps de travail sur l'emploi

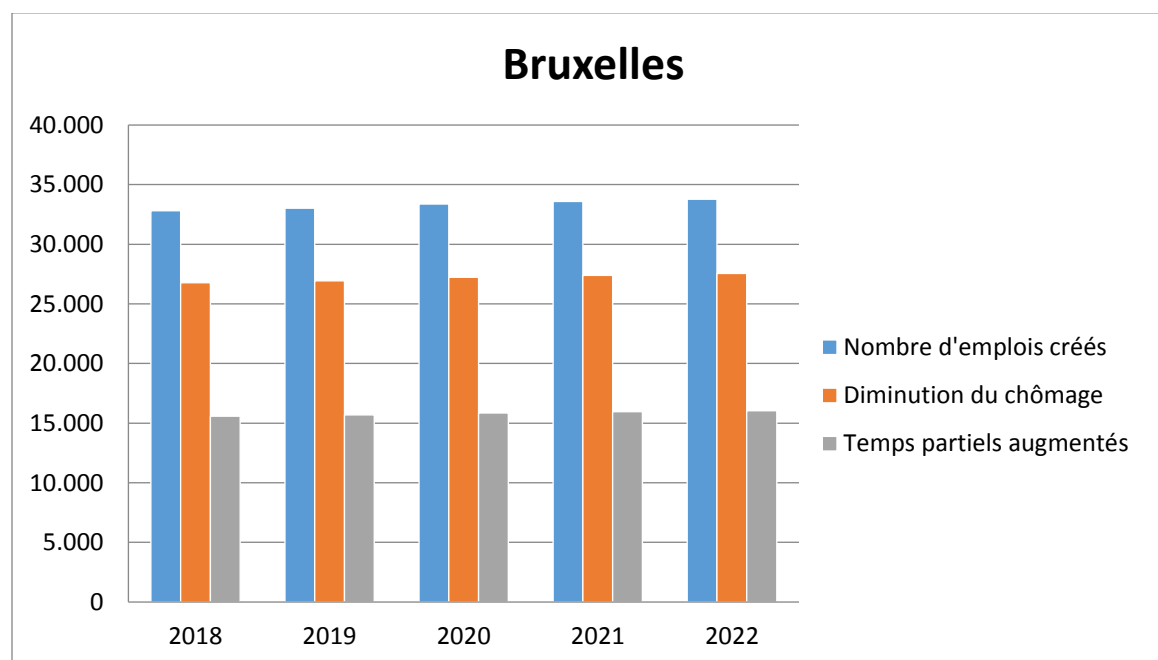
4 DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE DE 38 À 32 HEURES

Dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail de 38 à 32 heures par semaine à Bruxelles et en suivant les hypothèses retenues ci-dessus, l'augmentation du nombre d'emplois nécessaires pour assurer une production équivalente serait de 60.832 emplois en 2018 (voir tableau 18). Cette réduction du temps de travail serait associée à une diminution du nombre de chômeurs de 49.617 personnes et à une revalorisation du salaire de 28.891 travailleurs à temps partiel.

En tenant compte uniquement de la situation bruxelloise, le nombre d'emplois créés serait de 32.818 en 2018, pour une baisse du chômage de 26.767 personnes et une revalorisation salariale de 15.586 travailleurs à temps partiels.

Sur base des hypothèses relatives à l'évolution future de l'emploi intérieur à Bruxelles et des comportements de navettes entre Bruxelles et les deux autres régions du pays, le tableau 18 montre comment devraient évoluer la création d'emploi, la diminution du chômage et la revalorisation salariale pour les temps partiels d'ici à 2022, tant à Bruxelles que pour la Belgique dans son ensemble. Cette évolution devrait être mesurée en Belgique et représenter la création de 1.109 emplois supplémentaires en 2022, une diminution du nombre de chômeurs de 1.904 et d'une revalorisation salariale pour 527 personnes à temps partiel. Pour Bruxelles, l'augmentation du nombre d'emplois devrait être de 966, pour une baisse du nombre de chômeurs de 788 personnes et une augmentation de 459 temps-partiels.

Tableau 31 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes d'emplois (compensation salariale complète)



En nombre de personnes		2018	2019	2020	2021	2022
Belgique	Nombre d'emplois créés	60.832	61.054	61.444	61.700	61.941
	Diminution du chômage	49.617	49.798	50.116	50.324	50.521
	Augmentation salaire temps partiels	28.891	28.996	29.181	29.303	29.417
Bruxelles	Nombre d'emplois créés	32.818	33.020	33.371	33.588	33.784
	Diminution du chômage	26.767	26.932	27.219	27.396	27.555
	Augmentation salaire temps partiels	15.586	15.682	15.849	15.952	16.045

Source : Bureau fédéral du Plan, calculs DULBEA (2017).

De manière schématique, la simulation basée sur les hypothèses retenues peut être présentée de la façon suivante pour l'année 2018 :

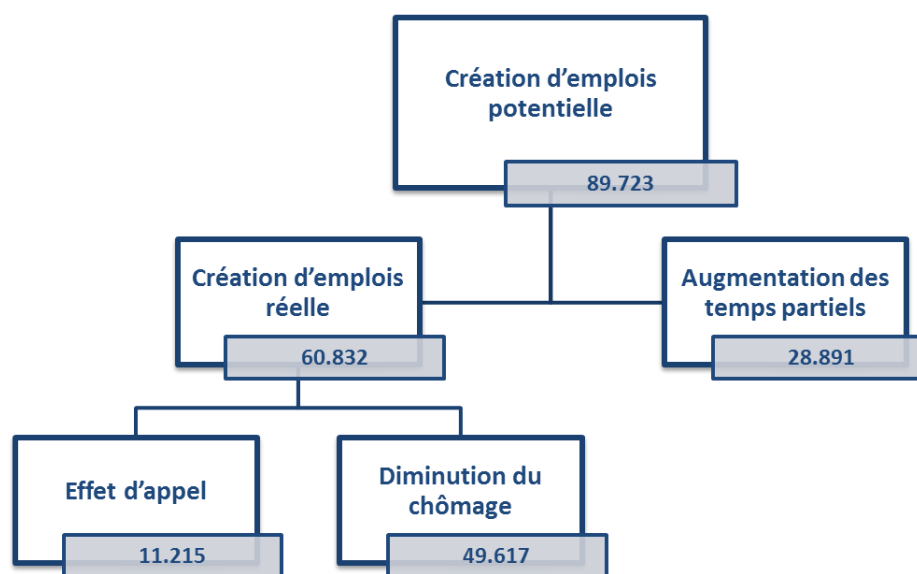


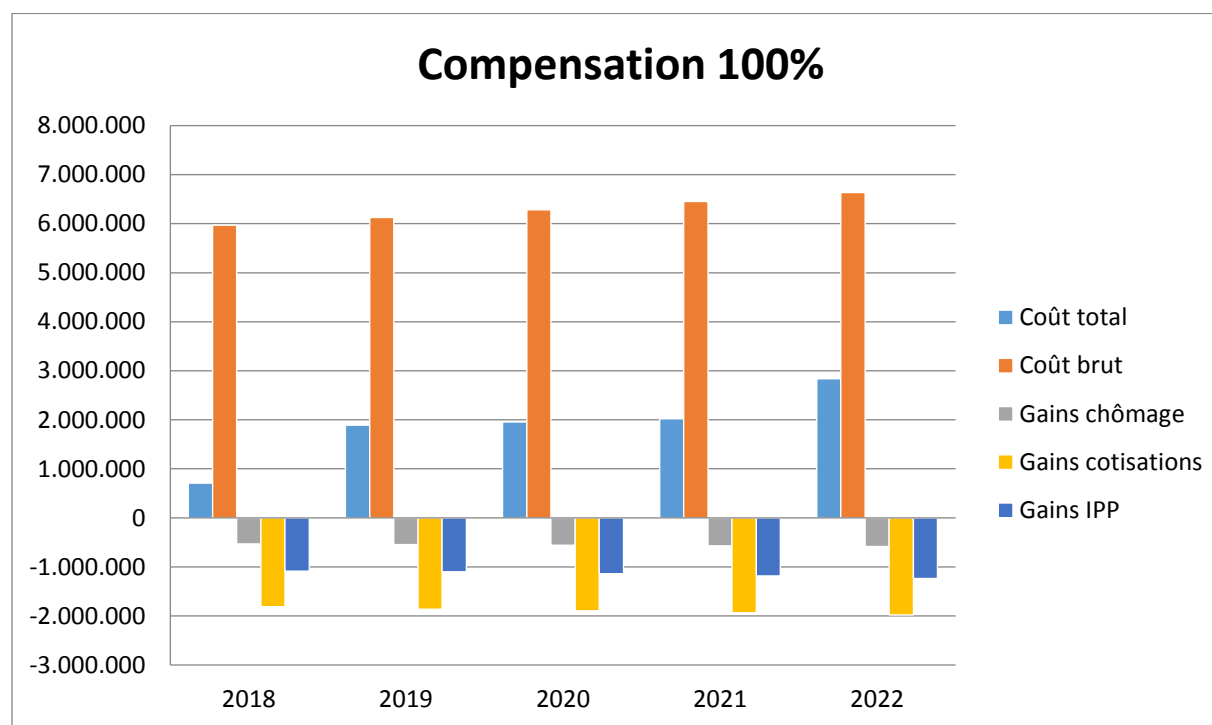
Figure 2 : Résultats en termes d'emplois de la réduction collective du temps de travail de 38 à 32 heures (Ensemble de la Belgique, 2018)

Dans le cadre d'une compensation salariale complète pour les travailleurs de la baisse du temps de travail et selon les hypothèses retenues ci-dessus, la mise en place d'une réduction collective du temps de travail à Bruxelles se traduirait par un coût total d'environ 711 millions d'euros en 2018 (voir tableau 19). Le coût brut serait de 5,97 milliards pour cette même année mais serait en partie compensé par une diminution des coûts pour la branche chômage de la Sécurité sociale (530 millions d'euros environ), par une hausse des cotisations patronales et personnelles associées aux nouveaux travailleurs (1,81 milliards d'euros) et par une

augmentation des recettes de l'impôt sur les personnes physiques (1,09 milliards d'euros). De plus, cette estimation tient compte de la mesure fédérale dont les modalités sont résumées au sein de la section 19, pour un montant de 1,83 milliards d'euros la première année et d'environ 740 millions d'euros les trois années suivantes. Dans les résultats du tableau 19, la hausse brutale du coût entre 2018 et 2019 – et dans une moindre mesure entre 2021 et 2022 – est ainsi imputable à l'évolution des critères pour bénéficier de cette aide fédérale.

En dehors de l'application de la mesure fédérale, le coût serait logiquement plus élevé. Lorsque les travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale ne pourront plus y prétendre (en 2022) et selon les hypothèses retenues ci-dessus, la mise en place d'une réduction collective du temps de travail à Bruxelles devrait représenter un coût de 2,84 milliards d'euros.

Tableau 32 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)



Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à seulement 1% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 7,1 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 28,4 millions d'euros en 2022 (tableau 20).

Tableau 33 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 1% des travailleurs

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	7.106	18.880	19.555	20.218	28.360
Dont coût brut :	59.670	61.255	62.817	64.525	66.326
Dont mesure fédérale :	-18.297	-7.362	-7.422	-7.458	0
Dont gains chômage :	-5.303	-5.422	-5.543	-5.675	-5.802
Dont gains cotisations :	-18.105	-18.632	-18.929	-19.320	-19.780
Dont gains IPP :	-10.859	-10.960	-11.368	-11.854	-12.383

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à 5% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 35,5 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 141,8 millions d'euros en 2022 (tableau 21).

Tableau 34 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 5% des travailleurs

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	35.528	94.400	97.776	101.088	141.801
Dont coût brut :	298.348	306.275	314.083	322.625	331.628
Dont mesure fédérale :	-91.485	-36.810	-37.108	-37.290	0
Dont gains chômage :	-26.516	-27.109	-27.713	-28.376	-29.012
Dont gains cotisations :	-90.524	-93.158	-94.643	-96.602	-98.902
Dont gains IPP :	-54.295	-54.798	-56.842	-59.270	-61.913

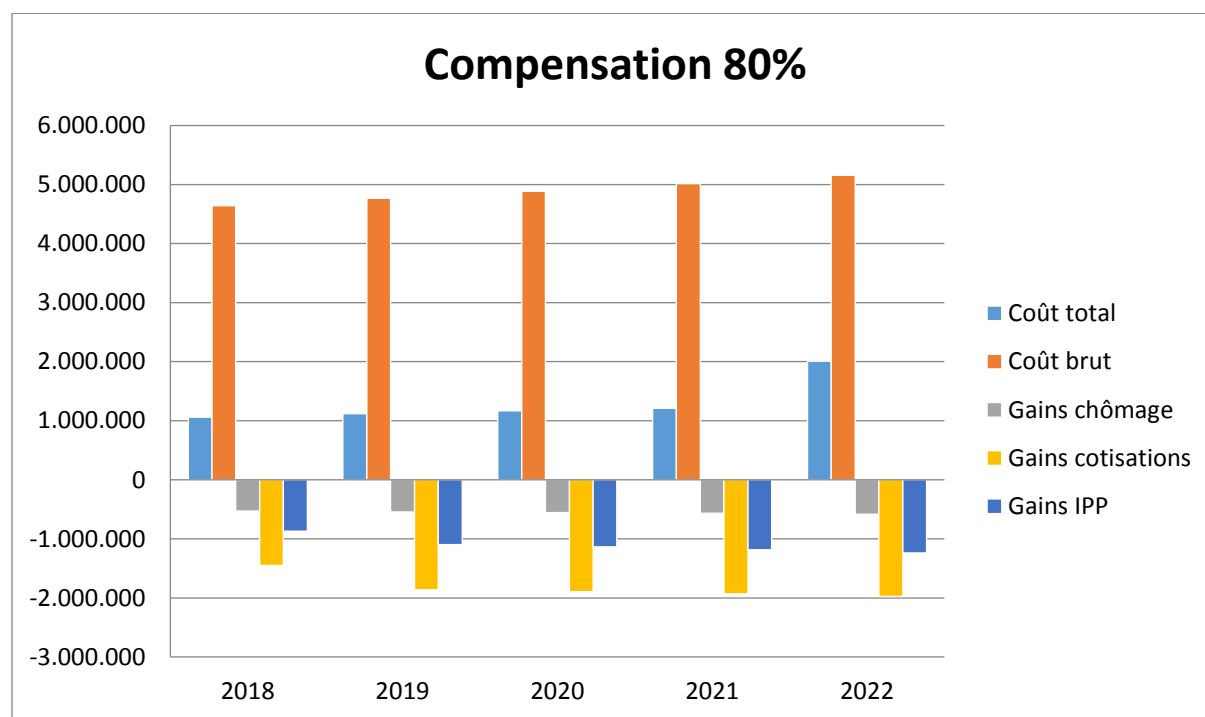
Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Les résultats ci-dessus supposaient que le salaire versé aux travailleurs suite à la mise en place d'une réduction de leur temps de travail resterait identique. Si nous tenons compte d'une

compensation de seulement 80% pour les heures concernées par la diminution du temps de travail (soit une baisse du salaire total de 3,2%), les coûts associés à la mise en place de la réduction du temps de travail devraient diminuer. Cependant, la partie de la mesure fédérale qui concernait la réduction du temps de travail et qui permettait de limiter le coût de réduction du temps de travail dans ce modèle ne peut plus s'appliquer. De plus, le salaire étant moins élevé, les gains en cotisations patronales et personnelles ainsi qu'en impôt des personnes physiques sont moins élevés.

Dès lors, au sein du tableau 22, le coût apparaît plus élevé la première année : 1,06 milliards d'euros en 2018 selon les hypothèses retenues contre environ 710 millions en cas de compensation complète. En 2022, lorsque la mesure fédérale n'est dans tous les cas plus d'application, le coût total passe de 2,84 milliards en cas de compensation complète à 2,01 milliards d'euros. Cette baisse est entièrement attribuable à la différence de salaire à verser, dans le cadre d'une compensation inférieure.

Tableau 35 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%)



En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	1.061.668	1.118.594	1.165.535	1.211.348	2.005.378
Dont coût brut :	4.640.964	4.764.278	4.885.730	5.018.614	5.158.658
Dont mesure fédérale :	-731.880	-736.204	-742.169	-745.803	0
Dont gains chômage :	-530.314	-542.185	-554.256	-567.520	-580.246
Dont gains cotisations :	-1.448.382	-1.863.165	-1.892.864	-1.932.038	-1.978.042
Dont gains IPP :	-868.720	-1.095.953	-1.136.849	-1.185.391	-1.238.251

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à seulement 1% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 10,6 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre environ 20 millions d'euros en 2022 (tableau 23).

Tableau 36 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%) pour 1% des travailleurs

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	10.617	11.186	11.655	12.113	20.054
Dont coût brut :	46.410	47.643	48.857	50.186	51.587
Dont mesure fédérale :	-7.319	-7.362	-7.422	-7.458	0
Dont gains chômage :	-5.303	-5.422	-5.543	-5.675	-5.802
Dont gains cotisations :	-14.484	-18.632	-18.929	-19.320	-19.780
Dont gains IPP :	-8.687	-10.960	-11.368	-11.854	-12.383

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à 5% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 52,1 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 100,3 millions d'euros en 2022 (tableau 24).

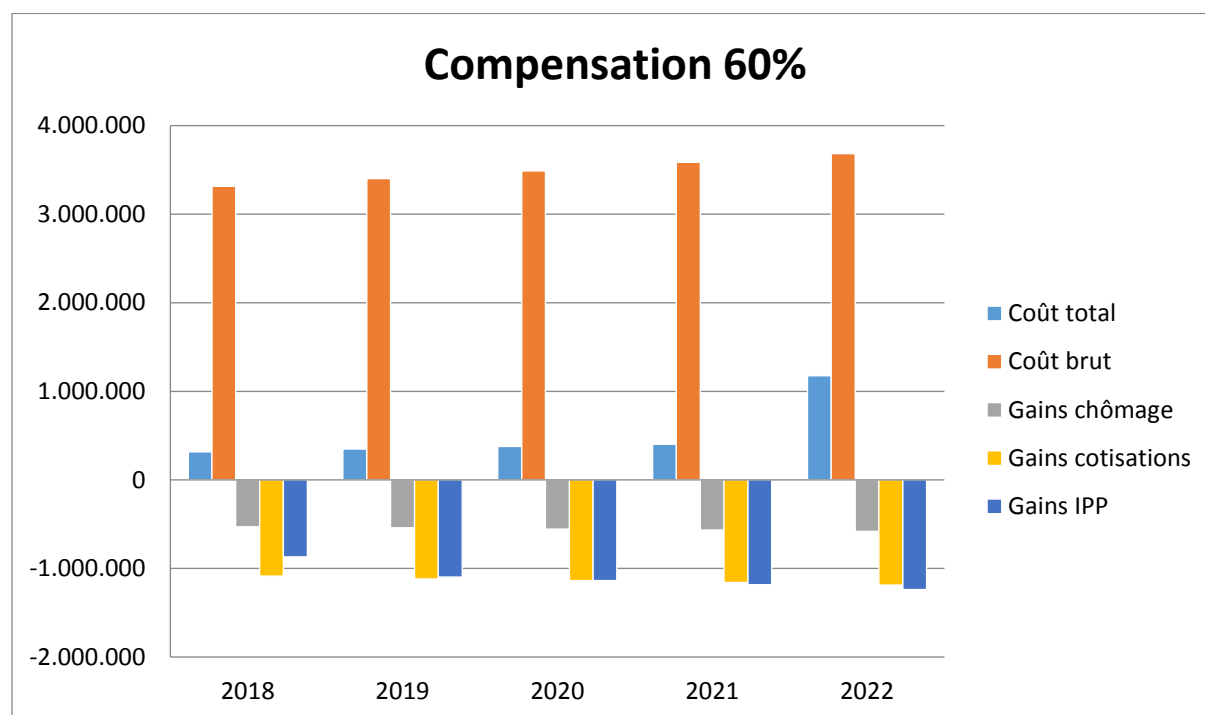
Tableau 37 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%) pour 5% des travailleurs

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	53.083	55.930	58.277	60.567	100.269
Dont coût brut :	232.048	238.214	244.286	250.931	257.933
Dont mesure fédérale :	-36.594	-36.810	-37.108	-37.290	0
Dont gains chômage :	-26.516	-27.109	-27.713	-28.376	-29.012
Dont gains cotisations :	-72.419	-93.158	-94.643	-96.602	-98.902
Dont gains IPP :	-43.436	-54.798	-56.842	-59.270	-61.913

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la compensation est encore diminuée pour atteindre 60% pour les heures concernées par la diminution du temps de travail (soit une baisse totale de salaire de 6,3%), l'effet est encore plus important à moyen terme. Sur base des hypothèses retenues, la mise en place d'une réduction collective de travail se traduit par un coût d'environ 315 millions d'euros en 2018. Ce coût évolue progressivement pour atteindre 1,17 milliards d'euros en 2022, lorsque la mesure fédérale relative à la semaine de 4 jours n'est plus d'application (tableau 25).

Tableau 38 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%)



En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	314.954	349.195	375.555	400.944	1.174.734
Dont coût brut :	3.314.975	3.403.055	3.489.807	3.584.724	3.684.756
Dont mesure fédérale :	-731.880	-736.204	-742.169	-745.803	0
Dont gains chômage :	-530.314	-542.185	-554.256	-567.520	-580.246
Dont gains cotisations :	-1.086.287	-1.117.899	-1.135.718	-1.159.223	-1.186.825
Dont gains IPP :	-651.540	-657.572	-682.109	-711.235	-742.951

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à seulement 1% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 3,1 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre environ 11,7 millions d'euros en 2022 (tableau 26).

Tableau 39 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 1% des travailleurs

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	3.150	3.492	3.756	4.009	11.747
Dont coût brut :	33.150	34.031	34.898	35.847	36.848
Dont mesure fédérale :	-7.319	-7.362	-7.422	-7.458	0
Dont gains chômage :	-5.303	-5.422	-5.543	-5.675	-5.802
Dont gains cotisations :	-10.863	-11.179	-11.357	-11.592	-11.868
Dont gains IPP :	-6.515	-6.576	-6.821	-7.112	-7.430

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à 5% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 15,7 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 58,7 millions d'euros en 2022 (tableau 27).

Tableau 40 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 5% des travailleurs

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	15.748	17.460	18.778	20.047	58.737
Dont coût brut :	165.749	170.153	174.490	179.236	184.238
Dont mesure fédérale :	-36.594	-36.810	-37.108	-37.290	0
Dont gains chômage :	-26.516	-27.109	-27.713	-28.376	-29.012
Dont gains cotisations :	-54.314	-55.895	-56.786	-57.961	-59.341
Dont gains IPP :	-32.577	-32.879	-34.105	-35.562	-37.148

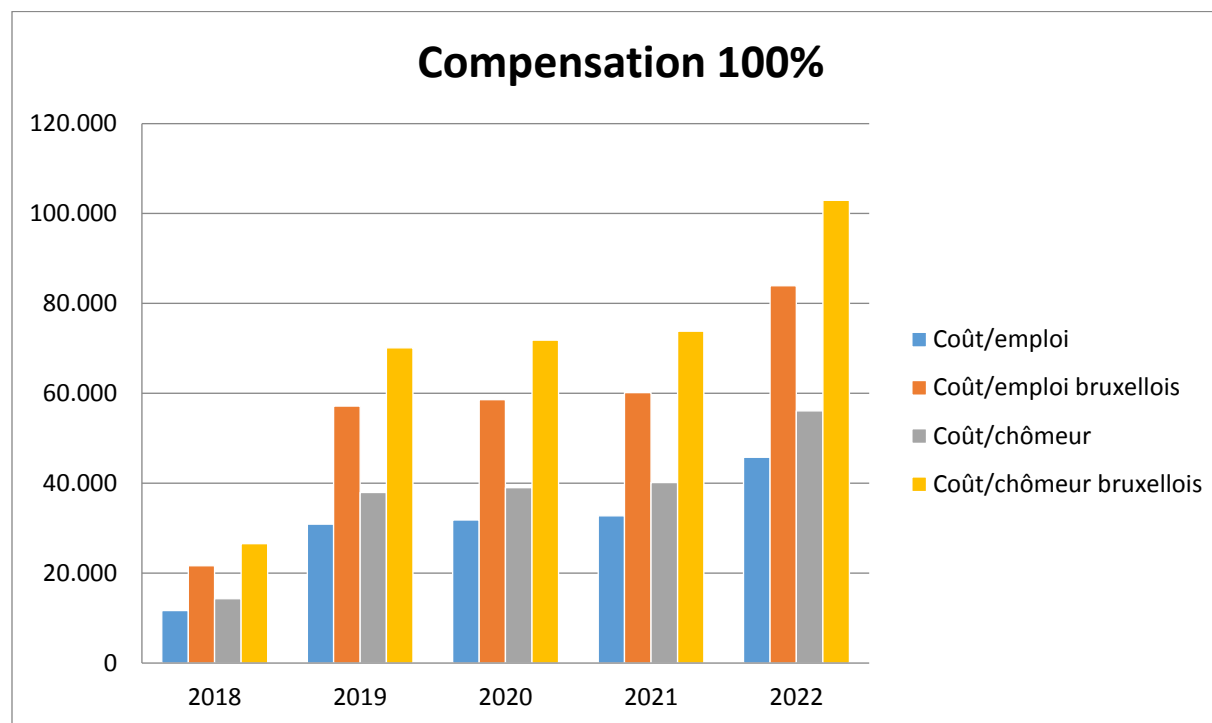
Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Selon les hypothèses retenues ci-dessus, il est possible d'établir un coût pour différentes catégories : par emploi belge créé, par emploi bruxellois créé, par chômeur belge en moins et par chômeur bruxellois en moins (voir tableau 28). Le coût associé à la création d'un emploi bruxellois ou d'un chômeur bruxellois en moins est beaucoup plus élevé car Bruxelles accueille de nombreux navetteurs.

Ainsi, pour la compensation complète, le coût par emploi devrait s'élever à 11.681 euros par emploi en 2018 pour ensuite progressivement grimper à 45.786 euros en 2022 en raison de la diminution de l'aide fédérale, évoquée plus haut. Etant donné que la mesure devrait s'appliquer aux personnes travaillant à Bruxelles et non seulement aux travailleurs résidant à Bruxelles, une partie des emplois sera remplie par des travailleurs issus des deux autres régions du pays. En termes de coût par travailleur bruxellois, le coût est donc plus élevé et devrait s'établir à 21.652 euros en 2018. Comme il est également expliqué ci-dessus, seule une partie de ces emplois se traduit en baisse du nombre de chômeurs. Ainsi, le coût de la réduction collective du temps de travail devrait s'établir à 14.321 euros par chômeur belge en moins en 2018. Sur base du même raisonnement que pour le coût par emploi créé, le coût par chômeur bruxellois en moins devrait être plus élevé et s'établir à 26.546 euros en 2018.

A l'horizon 2022, lorsque les mesures fédérales ne s'appliqueront plus, le coût va logiquement augmenter. Selon les hypothèses retenues, le coût par emploi belge devrait ainsi s'établir à 45.786 euros et le coût par emploi bruxellois à 83.946 euros. Le coût associé à la diminution d'un chômeur belge serait quant à lui de 56.135 euros tandis que le coût pour un chômeur bruxellois serait de 102.922 euros.

Tableau 41 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)

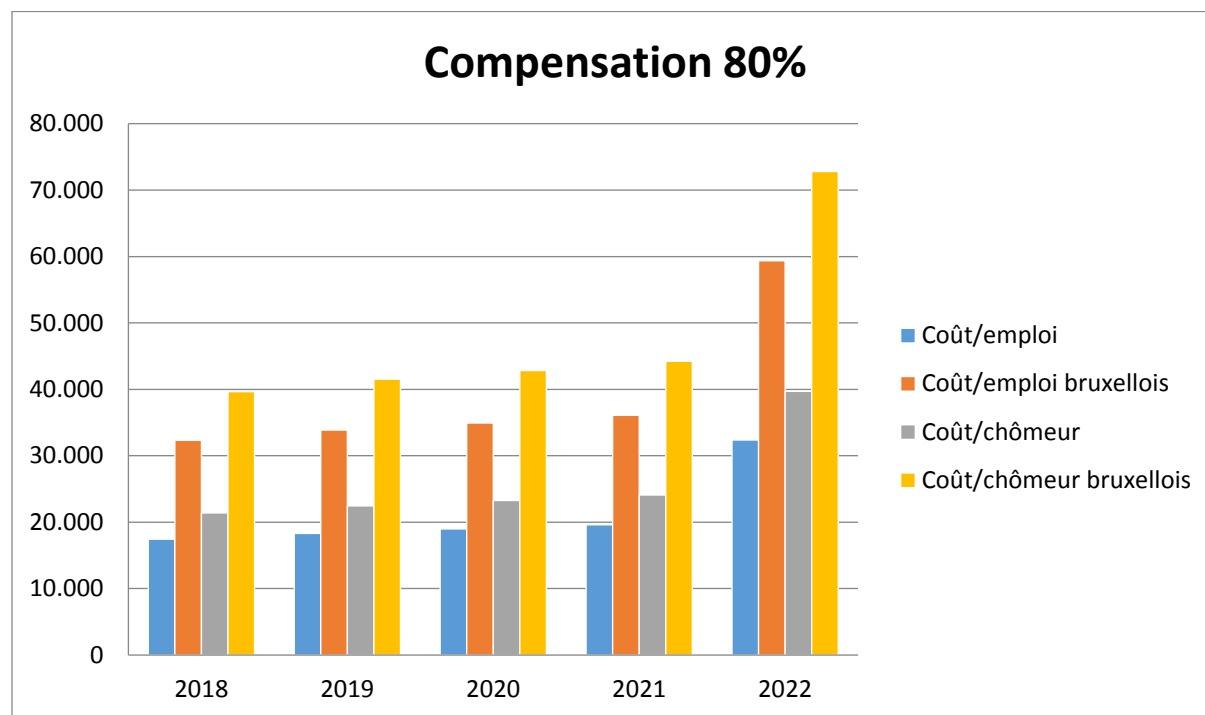


En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	11.681	30.923	31.826	32.768	45.786
Coût par emploi bruxellois créé :	21.652	57.177	58.599	60.192	83.946
Coût par chômeur en moins :	14.321	37.913	39.020	40.174	56.135
Coût par chômeur bruxellois en moins :	26.546	70.101	71.845	73.798	102.922

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Comme pour le coût total de la réduction collective du temps de travail, une diminution de la compensation salariale à 80% pour les heures concernées par la réduction du temps de travail a des conséquences en termes de coût par catégorie (voir tableau 29). Selon les hypothèses retenues, en 2018 le coût par emploi belge créé (17.452 euros), le coût par emploi bruxellois créé (32.350 euros), le coût par chômeur belge en moins (21.397 euros) et le coût par chômeur bruxellois en moins (39.663 euros) sont plus élevés qu'en cas de compensation complète. Cette différence s'explique par la non-application d'une partie des mesures fédérales (concernant la réduction du temps de travail).

Tableau 42 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%)



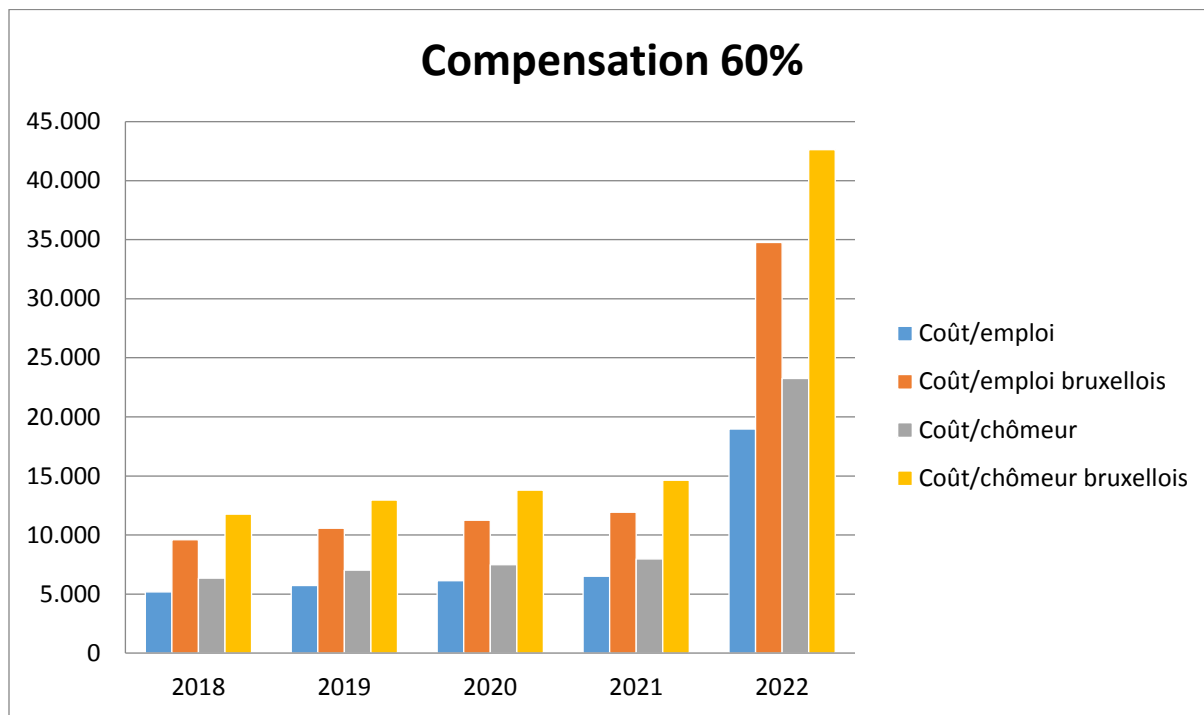
En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	17.452	18.321	18.969	19.633	32.376
Coût par emploi bruxellois créé :	32.350	33.876	34.926	36.065	59.359
Coût par chômeur en moins :	21.397	22.463	23.257	24.071	39.694
Coût par chômeur bruxellois en moins :	39.663	41.533	42.821	44.217	72.777

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la compensation est encore diminuée pour atteindre 60% pour les heures concernées par la diminution du temps de travail, l'effet est encore plus important à moyen terme (voir tableau 30). Sur base des hypothèses retenues, la mise en place d'une réduction collective de travail se traduit en 2018 par un coût par emploi belge créé de 5.177 euros, par emploi bruxellois créé de 9.597 euros, par chômeur belge en moins de 6.348 euros et par chômeur bruxellois en moins de 11.766 euros.

De la même manière, lorsque les mesures fédérales ne s'appliquent plus en 2022, les coûts augmentent mais restent fortement inférieurs aux coûts estimés en cas de compensation complète. Selon les hypothèses retenues, le coût par emploi belge créé serait de 18.965 euros, le coût d'un emploi bruxellois de 34.772 euros, le coût d'un chômeur belge en moins de 23.252 euros et le coût d'un chômeur bruxellois de 42.632 euros.

Tableau 43 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%)



En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	5.177	5.719	6.112	6.498	18.965
Coût par emploi bruxellois créé :	9.597	10.575	11.254	11.937	34.772
Coût par chômeur en moins :	6.348	7.012	7.494	7.967	23.252
Coût par chômeur bruxellois en moins :	11.766	12.966	13.798	14.635	42.632

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

CONCLUSION

De manière générale, l'évaluation des effets sur l'emploi des réductions du temps de travail est un « *exercice [qui] s'effectue sous tension, à la fois pratique, théorique et politique* »⁸³. En effet, il est extrêmement difficile de réaliser ce genre d'évaluation, notamment en raison de méthodes qui ne font pas consensus. Ainsi, le passage à la semaine de 35 heures en France fut suivi de nombreux rapports d'évaluation et d'autant de conclusion différentes. A titre d'exemple, quand l'économiste Pierre Cahuc⁸⁴ concluait à une diminution de l'emploi suite aux mesures à réduire le temps de travail en France durant les années 1990 comme la « loi Robien », d'autres études montraient que l'augmentation des effectifs au sein des entreprises concernées par cette loi était significativement plus élevée que celle des autres entreprises, même après la prise en compte de certains biais⁸⁵.

Dans ce cadre, cette étude a pour objectif de mesurer l'impact sur les finances publiques du passage à la semaine des 4 jours à Bruxelles. Pour ce faire, cette évaluation prend en compte les effets directs tels que le coût pour la Région bruxelloise des aides publiques apportées aux firmes concernées, mais aussi les effets indirects tels que l'augmentation des cotisations, des recettes d'impôt sur le revenu et la baisse des coûts associés en termes de chômage. Les simulations réalisées sont tributaires des hypothèses retenues, notamment par le cadre statique qui a été choisi. De ce fait, les résultats fournis dans ce rapport expriment avant tout des tendances tributaires des hypothèses retenues et des informations disponibles. Ces résultats contiennent toutefois des informations issues de sources fiables et comparables entre elles.

Les différents scénarios se basent pour partie sur des données rendues publiques par le Bureau fédéral du Plan (rémunérations des travailleurs, cotisations sociales et patronales, impôt sur le revenu, mobilité des travailleurs) et d'autres part sur diverses sources administratives comme l'ONEm (pour les questions relatives au chômage), l'Enquête force de travail (SPF Economie) ou le SPF Emploi. Enfin, un certain nombre d'hypothèses ont dû être réalisées, notamment sur le taux de réduction collective du temps de travail ou l'effet d'appel. Le scénario privilégié a été celui du passage de la semaine de 38 heures à la semaine de 32 heures⁸⁶.

Pour un passage de 38 heures semaine à 32 heures et selon les hypothèses retenues, le nombre d'emplois créés en 2018 devrait s'établir à un peu moins de 61.000 emplois pour une diminution du chômage de 49.617 personnes. Concernant la Région de Bruxelles-Capitale, environ 33.000 emplois devraient être créés et occupés par des travailleurs domiciliés à Bruxelles. Le nombre de chômeurs bruxellois devrait diminuer de 26.767 personnes en 2018.

⁸³ Jugnot, S. (2013). L'évaluation sous tension : l'exemple des effets sur l'emploi des « 35 heures ». *La Revue de l'Ires*, 77,(2), 39-78. doi:10.3917/rdli.077.0039.

⁸⁴ Cahuc, P. (2001). L'expérience française de réduction du temps de travail : moins d'emplois et plus d'inégalités. *Revue française d'économie*, volume 15, n°3, pp. 141-166

⁸⁵ Fiore M., Roger M., Rouilleault H. (2002). Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail ; suivi d'un commentaire de Henri Rouilleault. *Economie et statistique*, n°357-358, pp. 3-22;

⁸⁶ Un scénario de passage à la semaine de 30 heures est disponible en annexe.

En cas de compensation salariale à 100% et selon les hypothèses retenues, le coût par emploi créé devrait s'établir à 11.681 euros la première année. Ce coût augmente dans le temps en raison de la disparition progressive des mesures fédérale. En 2022, lorsque celles-ci ne s'appliquent plus, le coût par emploi créé devrait s'élever à 45.786 euros. Si l'on tient compte uniquement des emplois qui seront occupés par des Bruxellois, le coût augmente pour s'établir à 21.652 euros lorsque l'ensemble des mesures fédérales s'appliquent et à 83.946 euros lorsque celles-ci ne s'appliquent plus, en 2022. Le coût de la mesure rapporté au nombre de chômeurs (bruxellois) en moins devrait s'élever à 14.321 euros (26.546 euros) en 2018. Ce coût augmente progressivement pour atteindre en 2022 56.135 euros par chômeur belge en moins et 102.922 euros par chômeur bruxellois en moins.

Sur base des hypothèses retenues, les résultats présentés dans ce rapport montrent un coût global estimé à 710,5 millions d'euros la première année et 2,8 milliards d'euros après 5 ans dans le cas d'une diminution de la semaine de 38 heures à une semaine de 35 heures pour tous les travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale, sans diminution de salaire et avec compensation complète en termes d'emploi. Outre l'augmentation de la productivité attendue, ce coût intègre un certain nombre d'effets retour tels que l'augmentation des cotisations sociales et patronales qui feront suite à l'engagement de nouveaux travailleurs ainsi que la hausse des recettes d'impôt sur le revenu. Enfin, et tout en tenant compte d'un effet d'appel sur des travailleurs aujourd'hui hors du marché du travail, l'augmentation de l'emploi devrait se traduire par une diminution du chômage et donc par une baisse des coûts qui y sont associés. La revue de la littérature laisse également penser que d'autres effets indirects peuvent entrer en compte dans le calcul du coût associé, notamment en termes de taxation de la consommation (TVA et accises). En l'état, les données disponibles ne nous permettent pas de déterminer quelle est l'ampleur de ces retombées. Une première estimation réalisée sur base des données plus précises de l'Agence Bruxelles-Propreté semble montrer toutefois que ces effets seraient limités (de l'ordre du 10^{ème} des gains relatifs à l'impôt sur le revenu). Cela s'expliquerait par des taux de taxations plus faibles (au maximum 21% du salaire net) et par des montants en présence plus faibles. En effet, il est raisonnable de penser que les personnes engagées suite à la mise en place de la réduction du temps de travail bénéficieraient auparavant d'allocations de chômage ou d'un revenu équivalent, suffisant pour leur permettre de vivre. L'augmentation de leurs revenus représente donc des montants plus faibles que ceux pris en compte pour calculer l'impôt sur le revenu ou les cotisations sociales par exemple.

Dans les scénarios retenus au sein de ce rapport, il apparaît que le coût estimé de la mesure varie fortement en fonction des aides fédérales actuelles : la mesure « semaine de 4 jours » et la mesure « réduction collective du temps de travail » qui, cumulées, représentent 4.000 euros d'aides par an et par travailleur la première année et 1.600 euros les quatre années suivantes. Sans ces mesures et les retombées en termes d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et d'allocations de chômage, les coûts seraient sensiblement plus élevés selon les hypothèses retenues. Pour 2018, le coût passerait de 710 millions d'euros environ à près de 6 milliards d'euros. Une fois les mesures fédérales arrivées à leur terme (soit après 5 ans), la différence reste importante : le coût passe de 2,8 milliards d'euros à plus de 6,6 milliards d'euros.

Ces éléments montrent l'importance du coût d'une telle mesure mais ne disent que peu de la répartition de sa charge économique. En effet, si le coût brut est modéré par des effets retour (cotisations sociales, impôt et diminution des allocations de chômage), le coût net pourrait théoriquement être supporté tant par les autorités publiques (pouvoir fédéral ou Région de Bruxelles-Capitale) que par les entreprises elles-mêmes. De plus, tous les acteurs concernés (travailleurs mais également entreprises) risquent d'adapter leur comportement aux nouvelles mesures de réduction du temps de travail mises en place.

Finalement, la répartition de la charge économique découle en pratique d'un choix politique. Dans tous les scénarios, il apparaît que la modération du coût brut d'une réduction du temps de travail à Bruxelles via les rentrées en termes de cotisations sociales, impôt et diminution des allocations de chômage intervient au niveau de la Sécurité sociale. Le pouvoir fédéral serait donc bénéficiaire de l'application exogène pour lui d'une telle mesure. D'autre part, les scénarios développés dans ce rapport montrent que l'application des mesures « semaine de 4 jours » et « réduction collective du temps de travail » déjà existantes diminuent sensiblement le coût d'une telle mesure. Si les autorités publiques décidaient de mettre en place cette réduction du temps de travail et d'en assumer le coût, la question de la répartition de la charge entre échelon fédéral et échelon régional devrait se poser sachant ces éléments. Enfin, si la mesure était conçue de manière volontaire, des incitants (diminution des cotisations patronales par exemple⁸⁷) pourraient être mis en place afin de transférer la charge de cette mesure des entreprises vers le secteur public. Les simulations intégrant les mesures fédérales existantes montrent que le coût en serait ainsi fortement diminué, voire totalement annulé si les autorités publiques décidaient d'augmenter l'ampleur de ces mesures.

⁸⁷ Sur le modèle de la « loi Robien » en France pendant les années 1990 par exemple.

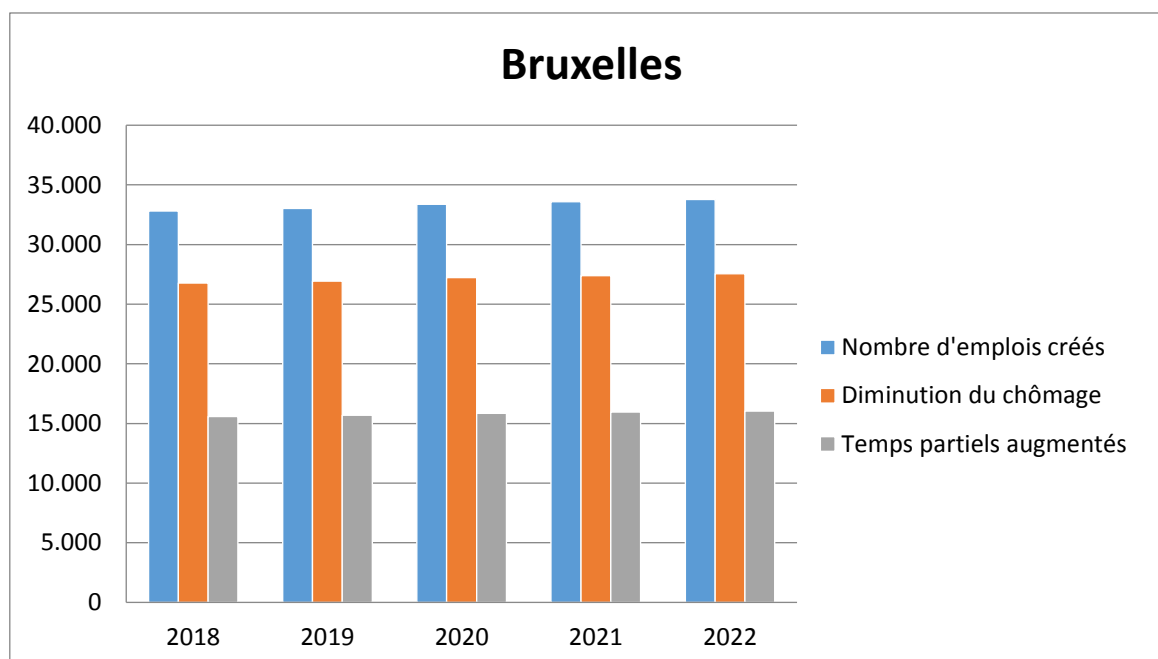
5 ANNEXE : DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE DE 38 À 30 HEURES

Dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail de 38 à 30 heures par semaine à Bruxelles et en suivant les hypothèses retenues ci-dessus, l'augmentation du nombre d'emplois nécessaires pour assurer une production équivalente serait de 81.110 emplois en 2018 (voir tableau 5). Cette réduction du temps de travail serait associée à une diminution du nombre de chômeurs de 66.156 personnes et à une revalorisation du salaire de 38.521 travailleurs à temps partiel.

En tenant compte uniquement de la situation bruxelloise, le nombre d'emplois créés serait de 43.757 en 2018, pour une baisse du chômage de 35.690 personnes et une revalorisation salariale de 20.781 travailleurs à temps partiels.

Sur base des hypothèses relatives à l'évolution future de l'emploi intérieur à Bruxelles et des comportements de navettes entre Bruxelles et les deux autres régions du pays, le tableau 5 montre comment devraient évoluer la création d'emploi, la diminution du chômage et la revalorisation salariale pour les temps partiels d'ici à 2022, tant à Bruxelles que pour la Belgique dans son ensemble. Cette évolution devrait être mesurée en Belgique et représenter la création de 1.478 emplois supplémentaires en 2022, une diminution du nombre de chômeurs de 1.206 et d'une revalorisation salariale pour 702 personnes à temps partiel. Pour Bruxelles, l'augmentation du nombre d'emplois devrait être de 1.288, pour une baisse du nombre de chômeurs de 1.051 personnes et l'augmentation de 612 temps-partiels.

Tableau 44 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes d'emplois (compensation salariale complète)



En nombre de personnes		2018	2019	2020	2021	2022
Belgique	Nombre d'emplois créés	81.110	81.406	81.925	82.266	82.588
	Diminution du chômage	66.156	66.397	66.821	67.099	67.362
	Augmentation salaire temps partiels	38.521	38.662	38.909	39.070	39.223
Bruxelles	Nombre d'emplois créés	43.757	44.027	44.495	44.784	45.045
	Diminution du chômage	35.690	35.910	36.291	36.528	36.740
	Augmentation salaire temps partiels	20.781	20.910	21.132	21.269	21.393

Source : Bureau fédéral du Plan, calculs DULBEA (2017).

De manière schématique, la simulation basée sur les hypothèses retenues peut être présentée de la façon suivante pour l'année 2018 :

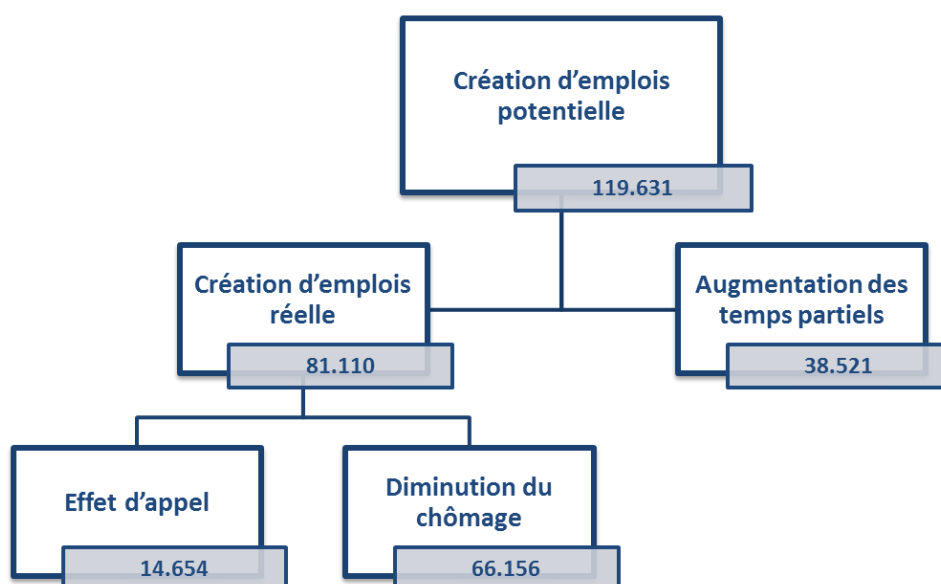


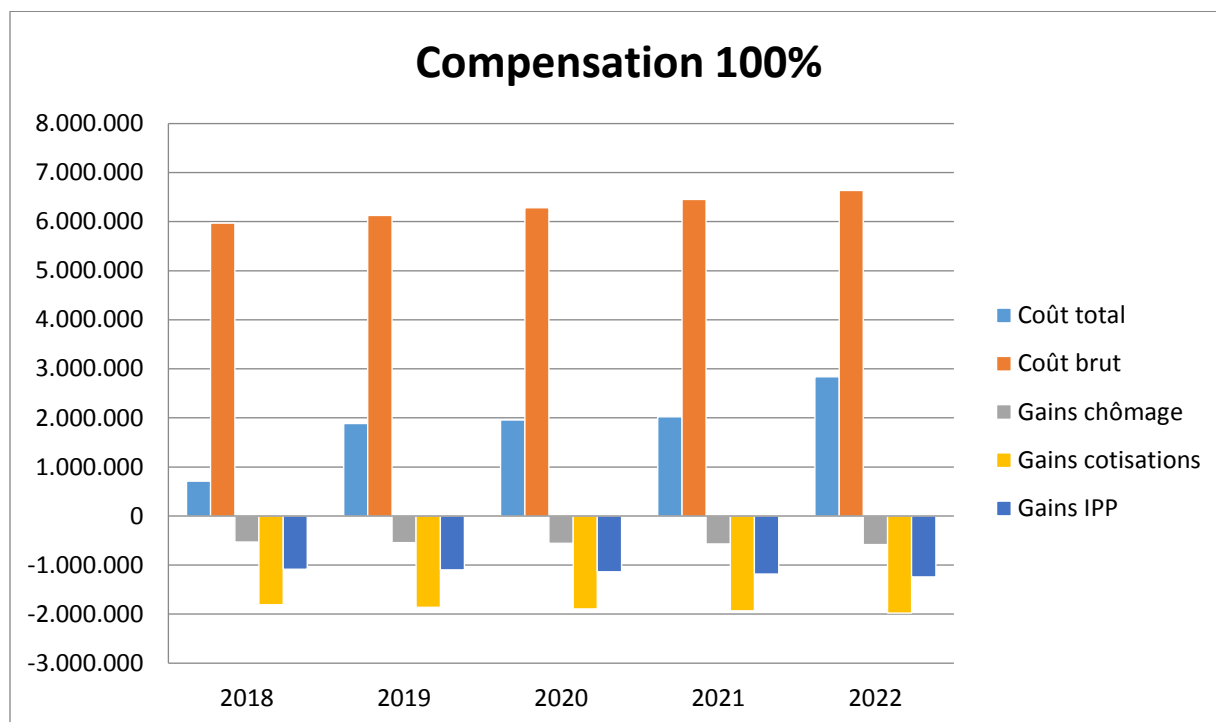
Figure 3 : Résultats en termes d'emplois de la réduction collective du temps de travail de 38 à 30 heures (Ensemble de la Belgique, 2018)

Dans le cadre d'une compensation salariale complète pour les travailleurs de la baisse du temps de travail et selon les hypothèses retenues ci-dessus, la mise en place d'une réduction collective du temps de travail à Bruxelles se traduirait par un coût total d'environ 1,56 milliards d'euros en 2018 (voir tableau 6). Le coût brut serait de 7,96 milliards pour cette même année mais serait en partie compensé par une diminution des coûts pour la branche chômage de la Sécurité sociale (707 millions d'euros environ), par une hausse des cotisations patronales et personnelles associées aux nouveaux travailleurs (2,41 milliards d'euros) et par une augmentation des recettes de l'impôt sur les personnes physiques (1,45 milliards d'euros). De plus, cette estimation tient compte de la mesure fédérale dont les modalités sont résumées plus haut, pour un montant de 1,83 milliards d'euros la première année et d'environ 740 millions d'euros les trois années suivantes. Dans les résultats du tableau 6, la

hausse brutale du coût entre 2018 et 2019 – et dans une moindre mesure entre 2021 et 2022 – est ainsi imputable à l'évolution des critères pour bénéficier de cette aide fédérale.

En dehors de l'application de la mesure fédérale, le coût serait logiquement plus élevé. Lorsque les travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale ne pourront plus y prétendre (en 2022) et selon les hypothèses retenues ci-dessus, la mise en place d'une réduction collective du temps de travail à Bruxelles devrait représenter un coût de 3,78 milliards d'euros.

Tableau 45 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)



En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	1.557.316	2.762.724	2.854.743	2.944.270	3.781.362
Dont coût brut :	7.955.939	8.167.333	8.375.537	8.603.339	8.843.414
Dont mesure fédérale :	-1.829.699	-736.204	-742.169	-745.803	0
Dont gains chômage :	-707.085	-722.913	-739.008	-756.693	-773.662
Dont gains cotisations :	-2.413.971	-2.484.221	-2.523.818	-2.576.051	-2.637.389
Dont gains IPP :	-1.447.867	-1.461.271	-1.515.798	-1.580.521	-1.651.002

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à seulement 1% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à 15,6 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 37,8 millions d'euros en 2022 (tableau 7).

Tableau 46 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 1% des travailleurs

En milliers d’euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	15.573	27.627	28.547	29.443	37.814
Dont coût brut :	79.559	81.673	83.755	86.033	88.434
Dont mesure fédérale :	-18.297	-7.362	-7.422	-7.458	0
Dont gains chômage :	-7.071	-7.229	-7.390	-7.567	-7.737
Dont gains cotisations :	-24.140	-24.842	-25.238	-25.761	-26.374
Dont gains IPP :	-14.479	-14.613	-15.158	-15.805	-16.510

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à 5% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s’établirait à 77,9 millions d’euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 189,1 millions d’euros en 2022 (tableau 8).

Tableau 47 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 5% des travailleurs

En milliers d’euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	77.866	138.136	142.737	147.213	189.068
Dont coût brut :	397.797	408.367	418.777	430.167	442.171
Dont mesure fédérale :	-91.485	-36.810	-37.108	-37.290	0
Dont gains chômage :	-35.354	-36.146	-36.950	-37.835	-38.683
Dont gains cotisations :	-120.699	-124.211	-126.191	-128.803	-131.869
Dont gains IPP :	-72.393	-73.064	-75.790	-79.026	-82.550

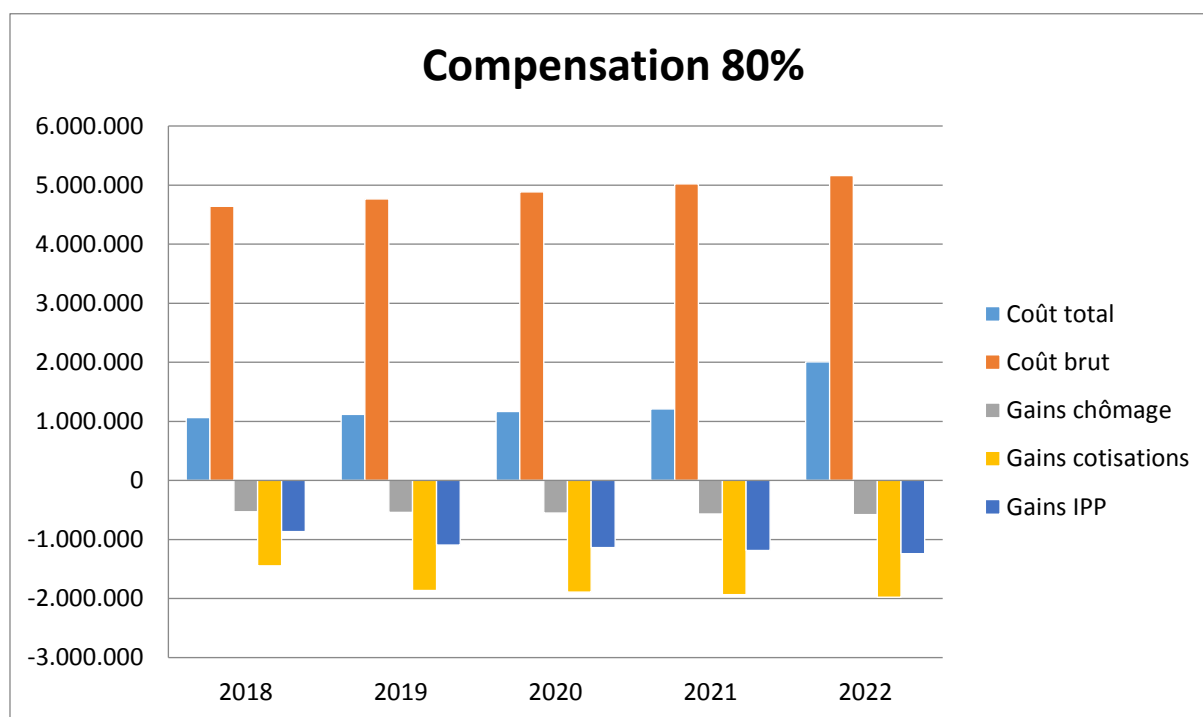
Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Les résultats ci-dessus supposaient que le salaire versé aux travailleurs suite à la mise en place d’une réduction de leur temps de travail resterait identique. Si nous tenons compte d’une compensation de seulement 80% pour les heures concernées par la diminution du temps de travail (soit une baisse du salaire total de 4,2%), les coûts associés à la mise en place de la réduction du temps de travail devraient diminuer. Cependant, la partie de la mesure fédérale qui concernait la réduction du temps de travail et qui permettait de limiter le coût de réduction du temps de travail dans ce modèle ne peut plus s’appliquer. De plus, le salaire étant moins élevé, les gains en cotisations patronales et personnelles ainsi qu’en impôt des personnes physiques sont moins élevés.

Dès lors, au sein du tableau 9, le coût apparaît plus élevé la première année : 1,66 milliards d’euros en 2018 selon les hypothèses retenues contre 1,56 milliards en cas de compensation complète. En 2022, lorsque la mesure fédérale n’est dans tous les cas plus d’application, le

coût total passe de 3,78 milliards en cas de compensation complète à 2,63 milliards d'euros. Cette baisse est entièrement attribuable à la différence de salaire à verser, dans le cadre d'une compensation inférieure.

Tableau 48 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%)



En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	1.659.517	1.736.859	1.801.436	1.863.731	2.673.837
Dont coût brut :	6.187.953	6.352.370	6.514.306	6.691.486	6.878.211
Dont mesure fédérale :	-731.880	-736.204	-742.169	-745.803	0
Dont gains chômage :	-707.085	-722.913	-739.008	-756.693	-773.662
Dont gains cotisations :	-1.931.177	-2.484.221	-2.523.818	-2.576.051	-2.637.389
Dont gains IPP :	-1.158.294	-1.461.271	-1.515.798	-1.580.521	-1.651.002

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à seulement 1% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 16,6 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 26,7 millions d'euros en 2022 (tableau 10).

Tableau 49 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%) pour 1% des travailleurs

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	16.595	17.369	18.014	18.637	26.738
Dont coût brut :	61.880	63.524	65.143	66.915	68.782
Dont mesure fédérale :	-7.319	-7.362	-7.422	-7.458	0
Dont gains chômage :	-7.071	-7.229	-7.390	-7.567	-7.737
Dont gains cotisations :	-19.312	-24.842	-25.238	-25.761	-26.374
Dont gains IPP :	-11.583	-14.613	-15.158	-15.805	-16.510

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à 5% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 83 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 133,7 millions d'euros en 2022 (tableau 11).

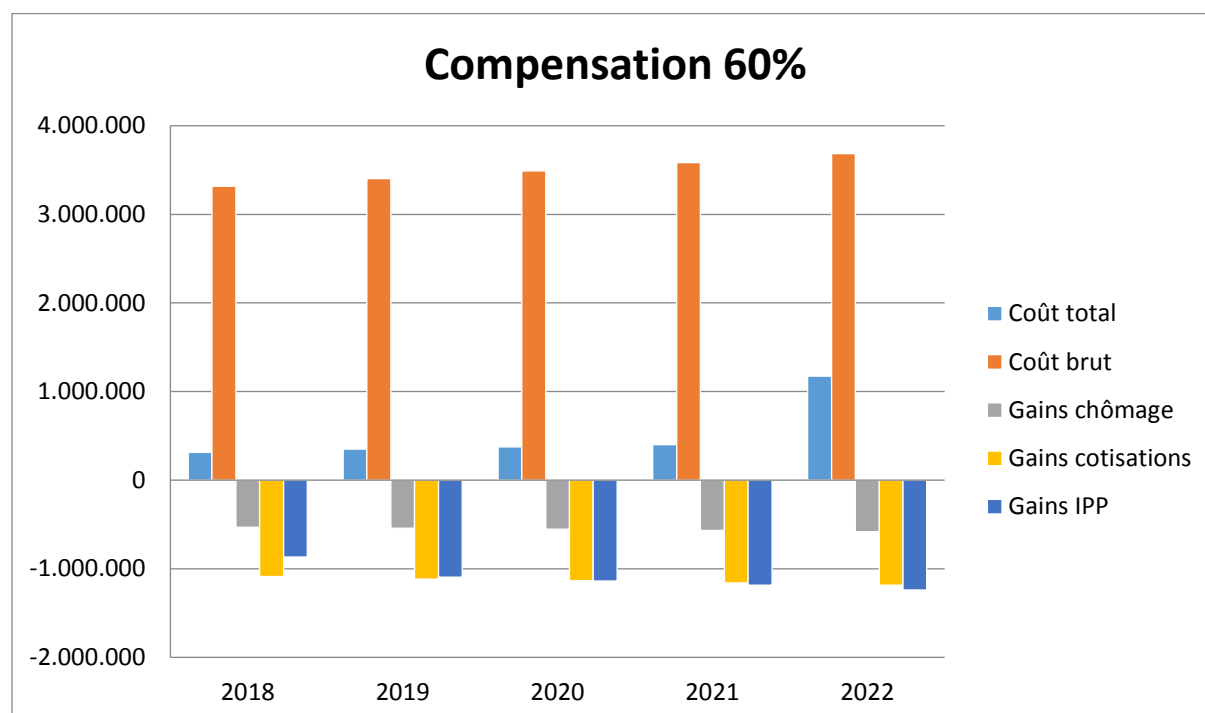
Tableau 50 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%) pour 5% des travailleurs

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	82.976	86.843	90.072	93.187	133.692
Dont coût brut :	309.398	317.619	325.715	334.574	343.911
Dont mesure fédérale :	-36.594	-36.810	-37.108	-37.290	0
Dont gains chômage :	-35.354	-36.146	-36.950	-37.835	-38.683
Dont gains cotisations :	-96.559	-124.211	-126.191	-128.803	-131.869
Dont gains IPP :	-57.915	-73.064	-75.790	-79.026	-82.550

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la compensation est encore diminuée pour atteindre 60% pour les heures concernées par la diminution du temps de travail (soit une baisse totale de salaire de 8,4%), l'effet est encore plus important à moyen terme. Sur base des hypothèses retenues, la mise en place d'une réduction collective de travail se traduit par un coût de 663,9 millions d'euros en 2018. Ce coût évolue progressivement pour atteindre 1,57 milliards d'euros en 2022, lorsque la mesure fédérale relative à la semaine de 4 jours n'est plus d'application (tableau 12).

Tableau 51 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%)



En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	663.898	710.995	748.129	783.193	1.566.312
Dont coût brut :	4.419.966	4.537.407	4.653.076	4.779.633	4.913.008
Dont mesure fédérale :	-731.880	-736.204	-742.169	-745.803	0
Dont gains chômage :	-707.085	-722.913	-739.008	-756.693	-773.662
Dont gains cotisations :	-1.448.382	-1.490.532	-1.514.291	-1.545.631	-1.582.433
Dont gains IPP :	-868.720	-876.763	-909.479	-948.313	-990.601

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à seulement 1% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s'établirait à environ 6,6 millions d'euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 15,7 millions d'euros en 2022 (tableau 13).

Tableau 52 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 1% des travailleurs

En milliers d’euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	6.639	7.110	7.481	7.832	15.663
Dont coût brut :	44.200	45.374	46.531	47.796	49.130
Dont mesure fédérale :	-7.319	-7.362	-7.422	-7.458	0
Dont gains chômage :	-7.071	-7.229	-7.390	-7.567	-7.737
Dont gains cotisations :	-14.484	-14.905	-15.143	-15.456	-15.824
Dont gains IPP :	-8.687	-8.768	-9.095	-9.483	-9.906

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Si la réduction collective du temps de travail était appliquée à 5% des travailleurs, et toutes choses étant égales par ailleurs, le coût s’établirait à environ 33,2 millions d’euros en 2018 et augmenterait progressivement pour atteindre 78,3 millions d’euros en 2022 (tableau 14).

Tableau 53 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 5% des travailleurs

En milliers d’euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût total :	33.195	35.550	37.406	39.160	78.316
Dont coût brut :	220.998	226.870	232.654	238.982	245.650
Dont mesure fédérale :	-36.594	-36.810	-37.108	-37.290	0
Dont gains chômage :	-35.354	-36.146	-36.950	-37.835	-38.683
Dont gains cotisations :	-72.419	-74.527	-75.715	-77.282	-79.122
Dont gains IPP :	-43.436	-43.838	-45.474	-47.416	-49.530

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

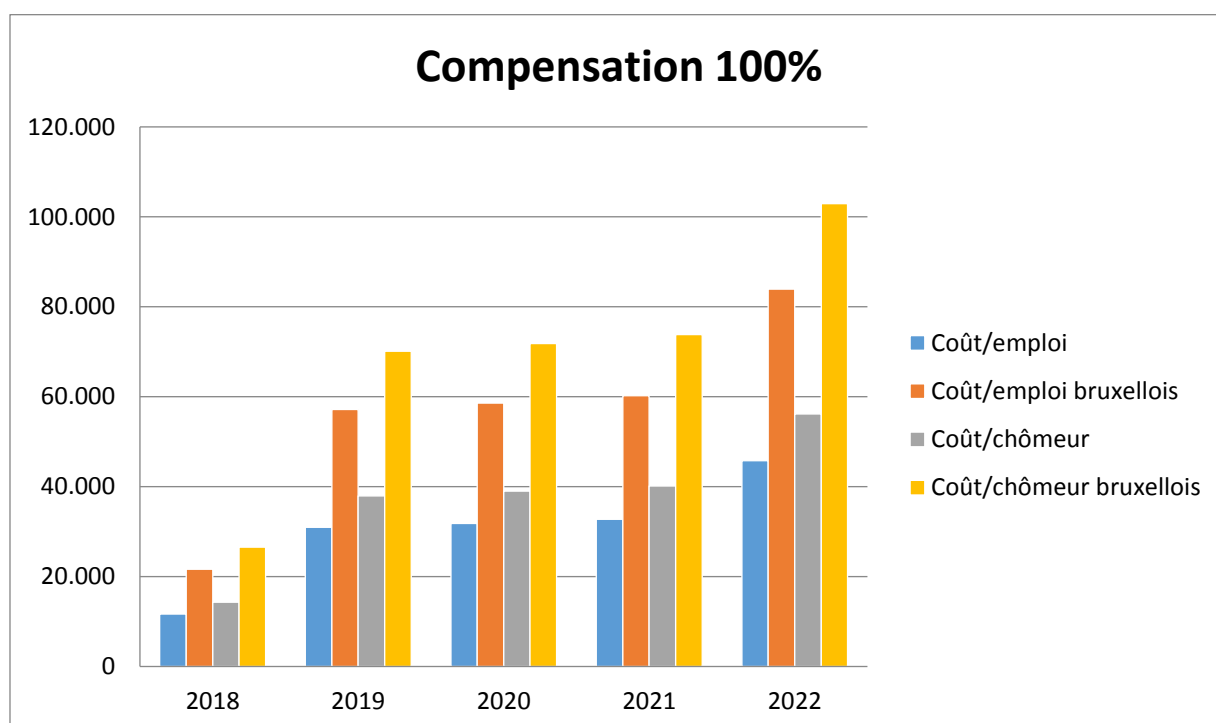
Selon les hypothèses retenues ci-dessus, il est possible d’établir un coût pour différentes catégories : par emploi belge créé, par emploi bruxellois créé, par chômeur belge en moins et par chômeur bruxellois en moins (voir tableau 15). Le coût associé à la création d’un emploi bruxellois ou d’un chômeur bruxellois en moins est beaucoup plus élevé car Bruxelles accueille de nombreux navetteurs.

Ainsi, pour la compensation complète, le coût par emploi devrait s’élever à 19.200 euros par emploi en 2018 pour ensuite progressivement grimper à 45.786 euros en 2022 en raison de la diminution de l’aide fédérale, évoquée plus haut. Etant donné que la mesure devrait s’appliquer aux personnes travaillant à Bruxelles et non seulement aux travailleurs résidant à Bruxelles, une partie des emplois sera remplie par des travailleurs issus des deux autres régions du pays. En termes de coût par travailleur bruxellois, le coût est donc plus élevé et devrait s’établir à 35.590 euros. Comme il est également expliqué ci-dessus, seule une partie

de ces emplois se traduit en baisse du nombre de chômeurs. Ainsi, le coût de la réduction collective du temps de travail devrait s'établir à 23.540 euros par chômeur en moins en 2018. Sur base du même raisonnement que pour le coût par emploi créé, le coût par chômeur bruxellois en moins devrait être plus élevé et s'établir à 43.635 euros en 2018.

A l'horizon 2022, lorsque les mesures fédérales ne s'appliqueront plus, le coût va logiquement augmenter. Selon les hypothèses retenues, le coût par emploi belge devrait ainsi s'établir 45.786 euros et le coût par emploi bruxellois à 83.946 euros. Le coût associé à la diminution d'un chômeur belge serait quant à lui de 56.135 euros tandis que le coût pour un chômeur bruxellois serait de 102.922 euros.

Tableau 54 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)

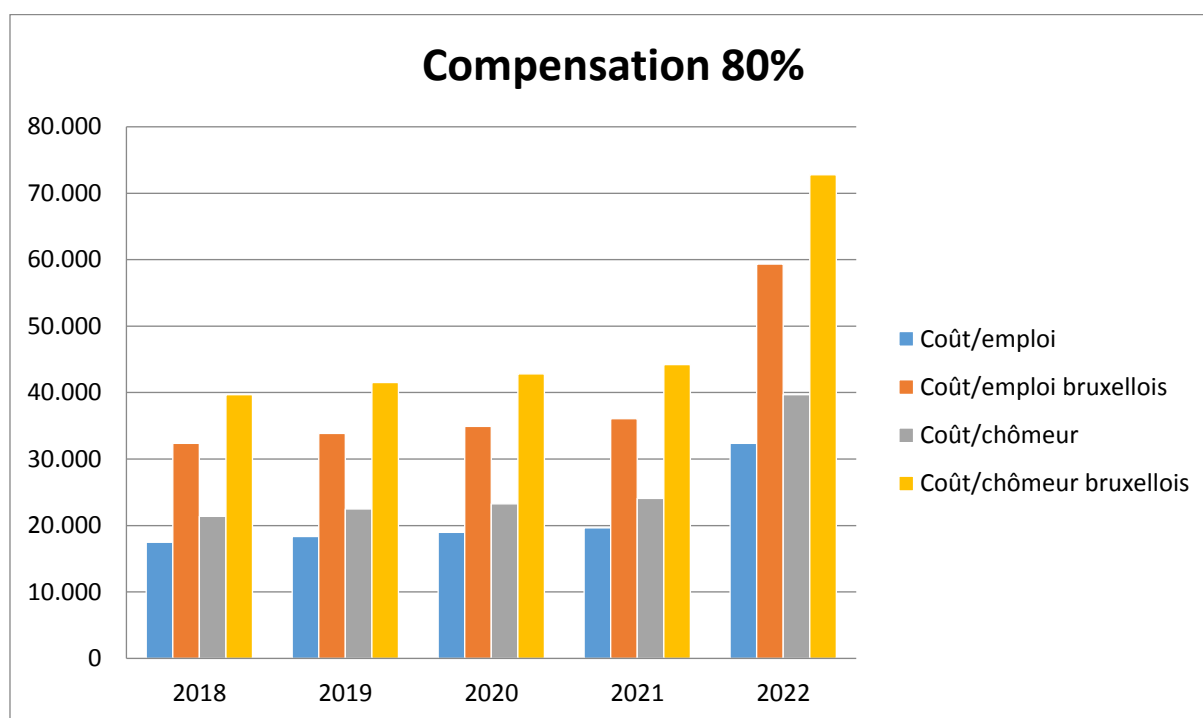


En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	19.200	33.938	34.846	35.790	45.786
Coût par emploi bruxellois créé :	35.590	62.751	64.159	65.743	83.946
Coût par chômeur en moins :	23.540	41.609	42.722	43.879	56.135
Coût par chômeur bruxellois en moins :	43.635	76.935	78.662	80.604	102.922

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

Comme pour le coût total de la réduction collective du temps de travail, une diminution de la compensation salariale à 80% pour les heures concernées par la réduction du temps de travail a des conséquences en termes de coût par catégorie (voir tableau 16). Selon les hypothèses retenues, en 2018 le coût par emploi belge créé (20.460 euros), le coût par emploi bruxellois créé (37.926 euros), le coût par chômeur belge en moins (25.085 euros) et le coût par chômeur bruxellois en moins (46.499 euros) sont plus élevés qu'en cas de compensation complète. Cette différence s'explique par la non-application d'une partie des mesures fédérales (concernant la réduction du temps de travail).

Tableau 55 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%)



En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	20.460	21.336	21.989	22.655	32.376
Coût par emploi bruxellois créé :	37.926	39.450	40.486	41.616	59.359
Coût par chômeur en moins :	25.085	26.159	26.959	27.776	39.694
Coût par chômeur bruxellois en moins :	46.499	48.367	49.638	51.023	72.777

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

En 2022, lorsque ces mesures fédérales ne s'appliquent plus, la différence est positive, le coût par catégorie s'avérant plus faible qu'en cas de compensation complète. Sur base des hypothèses retenues, la différence de coût entre une compensation complète et une compensation à 80% devrait s'établir à 13.410 euros par emploi belge créé (32.376 euros),

24.587 euros par emploi bruxellois créé (59.359 euros), 16.441 euros par chômeur belge en moins (39.694 euros) et 30.145 euros par chômeur bruxellois en moins (72.777 euros).

Si la compensation est encore diminuée pour atteindre 60% pour les heures concernées par la diminution du temps de travail, l'effet est encore plus important à moyen terme (voir tableau 17). Sur base des hypothèses retenues, la mise en place d'une réduction collective de travail se traduit en 2018 par un coût par emploi belge créé de 8.185 euros, par emploi bruxellois créé de 15.172 euros, par chômeur belge en moins de 10.035 euros et par chômeur bruxellois en moins de 18.602 euros.

De la même manière, lorsque les mesures fédérales ne s'appliquent plus en 2022, les coûts augmentent mais restent fortement inférieurs aux coûts estimés en cas de compensation complète. Selon les hypothèses retenues, le coût par emploi belge créé serait de 18.965 euros, le coût d'un emploi bruxellois de 34.772 euros, le coût d'un chômeur belge en moins de 23.252 euros et le coût d'un chômeur bruxellois de 42.632 euros.

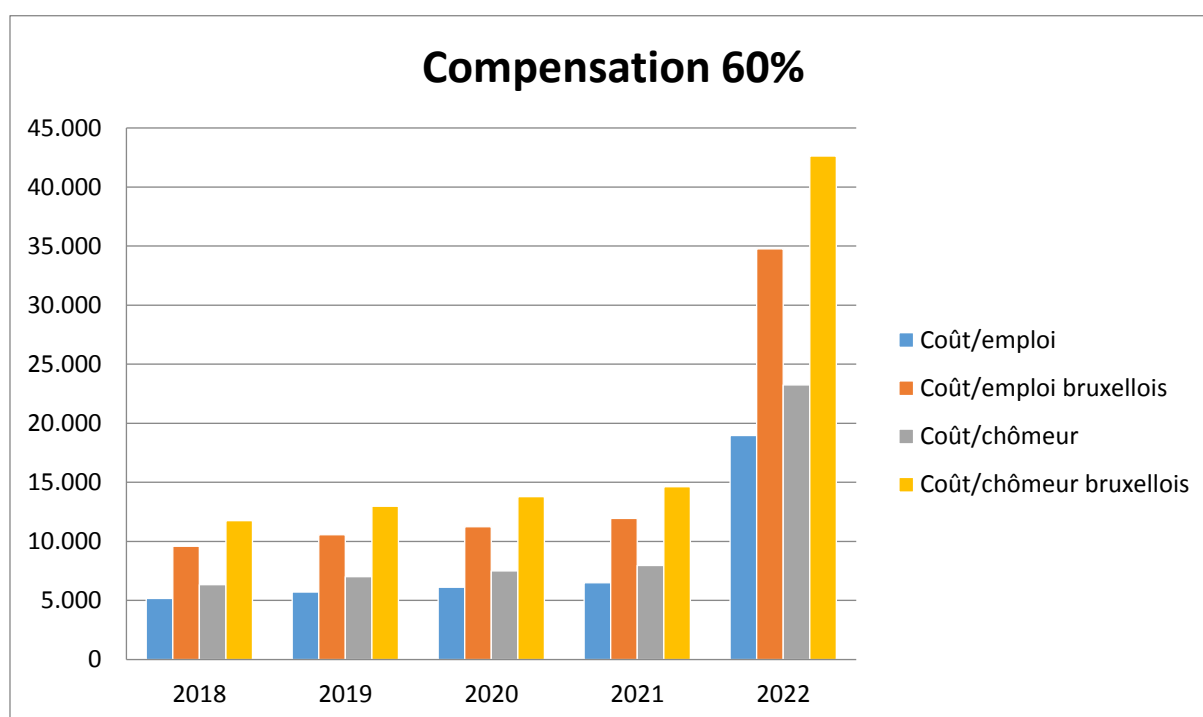


Tableau 56 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%)

En euros	2018	2019	2020	2021	2022
Coût par emploi créé :	8.185	8.734	9.132	9.520	18.965
Coût par emploi bruxellois créé :	15.172	16.149	16.814	17.488	34.772
Coût par chômeur en moins :	10.035	10.708	11.196	11.672	23.252
Coût par chômeur bruxellois en moins :	18.602	19.799	20.614	21.441	42.632

Source : Bureau fédéral du Plan, ONEm, calculs DULBEA (2017).

6 LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Résumé des hypothèses relatives à la réduction collective du temps de travail	15
Tableau 2 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes d’emploi.....	16
Tableau 3 : Ensemble des mesures – coûts des mesures en milliers d’euros (lieu de domicile)	35
Tableau 4 : Ensemble des mesures – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de domicile)....	36
Tableau 5 : Coût annuel par bénéficiaire (Belgique)	37
Tableau 6 : Ensemble des mesures – coûts des mesures en milliers d’euros (lieu de travail).....	38
Tableau 7 : Ensemble des mesures – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de travail)	38
Tableau 8 : Mesures détaillées – coûts en milliers d’euros (lieu domicile).....	39
Tableau 9 : Mesures détaillées – nombre de travailleurs concernés en ETP (lieu de domicile)	40
Tableau 10 : Travailleurs de l’administration fédérale ayant choisi la semaine de 4 jours par âge (2016)	41
Tableau 11 : Travailleurs de l’administration fédérale ayant choisi la semaine de 4 jours par niveaux (2016)	42
Tableau 12 : Ensemble des travailleurs de l’administration fédérale (2016).....	42
Tableau 13 : Remplaçants secteur public – nombre de travailleurs concernés en ETP (Données ONSS)	43
Tableau 14 : Remplaçants secteur public – coût en milliers d’euros (Données ONSS).....	44
Tableau 15 : Remplaçants secteur public – Coût annuel par bénéficiaire (Belgique).....	44
Tableau 16 : Remplaçants secteur public – Répartition par taille de l’employeur (2 ^{ème} trimestre 2016)	44
Tableau 17 : Remplaçants secteur public – Répartition par branches d’activité (2 ^{ème} trimestre 2016).....	45
Tableau 18 : Remplaçants secteur public – nombre de travailleurs concernés en ETP (Données ONSSAPL).....	45
Tableau 19 : Remplaçants secteur public – coût en milliers d’euros (Données ONSSAPL).....	45
Tableau 20 : Remplaçants secteur public – Coût annuel par bénéficiaire (Belgique).....	46
Tableau 21 : Ventilation régionale détaillée des travailleurs en interruptions de carrière ordinaires (en unités budgétaires) selon le type d’interruption au cours de la période 2010-2015	48
Tableau 22 : Ventilation régionale détaillée des travailleurs du secteur privé en crédit-temps (en unités budgétaires) selon le type d’interruption entre 2010 et 2015	49
Tableau 23 : Ventilation régionale des travailleurs en congés thématiques selon le type d’interruption entre 2010 et 2015 (en unités budgétaires).....	50
Tableau 24 : Total des bénéficiaires d’interruptions de carrière (2010 - 2015).....	51
Tableau 25 : Effectifs des services en 4 jours / semaine	78
Tableau 26 : Perte salariale	125
Tableau 27 : Motifs du travail à temps partiel en Belgique (2016)	127
Tableau 28 : Allocation annuelle moyenne par chômeur complet indemnisé demandeur d’emploi	128
Tableau 29 : Recettes de TVA estimées (scénario du passage à la semaine de 32 heures).....	129
Tableau 30 : Résumé des hypothèses relatives à la réduction collective du temps de travail	130
Tableau 31 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes d’emplois (compensation salariale complète)	132
Tableau 32 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)	134
Tableau 33 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 1% des travailleurs	135
Tableau 34 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 5% des travailleurs	135

Tableau 35 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%).....	136
Tableau 36 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%) pour 1% des travailleurs.....	137
Tableau 37 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%) pour 5% des travailleurs.....	138
Tableau 38 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%).....	138
Tableau 39 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 1% des travailleurs.....	139
Tableau 40 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 5% des travailleurs.....	140
Tableau 41 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)	141
Tableau 42 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%).....	142
Tableau 43 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 32 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%).....	143
Tableau 44 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes d’emplois (compensation salariale complète)	147
Tableau 45 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)	149
Tableau 46 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 1% des travailleurs	150
Tableau 47 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète) pour 5% des travailleurs	150
Tableau 48 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%).....	151
Tableau 49 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%) pour 1% des travailleurs.....	152
Tableau 50 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact termes financiers (compensation salariale 80%) pour 5% des travailleurs.....	152
Tableau 51 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%).....	153
Tableau 52 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 1% des travailleurs.....	154
Tableau 53 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%) pour 5% des travailleurs.....	154
Tableau 54 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale complète)	155
Tableau 55 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 80%).....	156
Tableau 56 : Diminution du temps hebdomadaire de travail de 38 à 30 heures – impact en termes financiers (compensation salariale 60%).....	157

7 LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Effets attendus d'une réduction collective du temps de travail sur l'emploi	131
Figure 2 : Résultats en termes d'emplois de la réduction collective du temps de travail de 38 à 32 heures (Ensemble de la Belgique, 2018)	133
Figure 3 : Résultats en termes d'emplois de la réduction collective du temps de travail de 38 à 30 heures (Ensemble de la Belgique, 2018)	148

PARTIE 4 : ÉTUDE DE LA FAISABILITÉ JURIDIQUE D'UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNES PEU OU NON QUALIFIÉES EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Chercheur : Lucien Rigaux (Centre de droit public de l'ULB)

Promoteur : prof. Daniel Dumont (Centre de droit public de l'ULB)



Partie 4 : Étude de la faisabilité juridique d’une réduction du temps de travail des personnes peu ou non qualifiées en Région de Bruxelles-Capitale.....	161
Introduction générale.....	164
Titre 1 : Les compétences de la Région de Bruxelles-Capitale pour réduire le temps de travail.....	165
Chapitre 1 : La fonction publique et la réserve de compétence fédérale en matière de droit du travail	166
Section 1 : Dans le secteur privé	166
Section 2 : Dans le secteur public	167
Chapitre 2 : La politique de l’emploi	192
Section 1 : La répartition des compétences en matière de réductions de cotisations depuis la sixième réforme de l’état.....	192
Section 2 : La marge de manœuvre de la Région pour inciter les employeurs à réduire le temps de travail	195
Section 3 : La problématique du cumul des réductions de cotisations patronales	199
Conclusion quant à la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale pour réduire le temps de travail des travailleurs du secteur public et du secteur privé	203
Titre 2 : L’impact d’une réduction du temps de travail en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.....	205
Chapitre 1 : Dans le secteur privé	205
Section 1 : La définition du travailleur à temps plein et du travailleur à temps partiel	206
Section 2 : Les conséquences en droit du travail : le sursalaire et le repos compensatoire	210
Section 3 : Les conséquences sur les droits à la sécurité sociale	212
Chapitre 2 : Dans le secteur public	230
Section 1 : La définition du travailleur à temps plein et du travailleur à temps partiel	230
Section 2 : Les conséquences en droit du travail : l’allocation pour heures supplémentaires et le repos compensatoire	233
Section 3 : Les conséquences sur les droits à la sécurité sociale	234
Conclusions générales	243
5.1. Le secteur privé.....	243
Les marges de manœuvre de l’autorité fédérale et de la Région de Bruxelles-Capitale.....	243
Les Impacts en droit du travail.....	245

Les impacts sur les droits à la sécurité sociale	246
5.2. Le secteur public	250
Les marges de manœuvre de l'autorité fédérale et de la Région de Bruxelles-Capitale.....	250
Les impacts en droit du travail	252
Les impacts sur les droits à la sécurité sociale	252
Bibliographie.....	257

INTRODUCTION GÉNÉRALE

À la suite d'un appel d'offres lancé par la direction générale Bruxelles Économie et Emploi du Service public régional de Bruxelles, il a été confié à une équipe interuniversitaire coordonnée par le *Brussels Studies Institute* la tâche de réaliser une étude de faisabilité à propos de la réduction du temps de travail à 32 heures par semaine pour les personnes sous-qualifiées travaillant en Région de Bruxelles-Capitale. Selon le cahier des charges annexé à l'appel d'offres, cette réduction du temps de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire ni de pensions pour les personnes qui verraient leur temps de travail réduit, et elle ne doit pas non plus entraîner de perte de compétitivité pour l'employeur, lequel devra, dès lors, bénéficier de réductions de ses cotisations patronales. Ce modèle dit « isocompétitif » est destiné à permettre les embauches compensatoires.

Le Centre de droit public de l'Université libre de Bruxelles, qui fait partie de cette équipe interuniversitaire, s'est attelé, dans la présente étude, à examiner la faisabilité juridique de la réduction du temps de travail envisagée. Le rapport est divisé en deux parties. La première examine quels sont les leviers de compétences dont dispose la Région de Bruxelles-Capitale pour réduire le temps de travail conformément aux modalités exposées (titre 1). La seconde, quant à elle, analyse les conséquences sur les prestations de sécurité sociale qu'une telle réduction du temps de travail impliquerait (titre 2). Chacune de ces deux parties opère une distinction centrale entre le secteur public et le secteur privé, étant entendu que les règles applicables au premier et au second diffèrent substantiellement.

En résumé, le rapport conclut que la Région n'est pas compétente pour contraindre les entreprises bruxelloises (secteur privé) à adopter un régime de travail de 32 heures par semaine. Dès lors, nous avons tenté de trouver une voie alternative pour que la Région puisse à tout le moins inciter ces entreprises à réduire le temps de travail de leurs travailleurs. Cependant, cette voie alternative pose des difficultés au regard des règles répartitrices de compétences et de l'interdiction des différences de traitement à caractère discriminatoire, tout en pouvant entraîner la perte de droits aux sursalaires et aux repos compensatoires et de droits à la sécurité sociale (surtout en matière de pensions et de vacances annuelles). Dès lors, le scénario envisagé par le commanditaire ne nous paraît pas concrétisable dans le secteur privé. En revanche, la Région est clairement compétente pour réduire le temps de travail de ses administrations et de la plupart des organismes d'intérêt public qu'elle a créés : la semaine de 32 heures est juridiquement possible dans le secteur public bruxellois. Nous détaillons les arrêtés qui devraient être modifiés pour y parvenir et pointons les dispositions qui devraient être adaptées pour que les droits des travailleurs concernés soient maintenus.

TITRE 1 : LES COMPÉTENCES DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE POUR RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

En Belgique, les régions disposent des compétences qui leur ont été attribuées, alors que l'autorité fédérale bénéficie des compétences qui lui ont été explicitement confiées ainsi que de toutes les compétences dites résiduelles, à savoir celles qui n'ont pas été expressément attribuées à un niveau de pouvoir⁸⁸. L'article 39 de la Constitution a confié au législateur spécial le soin d'énumérer les compétences qui relèvent des régions. Tant la politique économique que la politique de l'emploi en font partie⁸⁹. Cependant, il s'agit de politiques partagées. Cela signifie que, au sein de ces compétences de principe des régions, le législateur spécial a réservé des matières qui continuent à relever de la compétence de l'autorité fédérale. Ces matières réservées à l'autorité fédérale revêtent une telle importance que l'autonomie des régions dans les politiques économiques et d'emploi s'avère restreinte⁹⁰.

En tenant compte de l'état actuel de la répartition des compétences, nous analyserons, dans les lignes qui suivent, les leviers d'actions susceptibles d'être exploités par la Région de Bruxelles-Capitale pour mettre sur pied la réduction du temps de travail tout en maintenant le niveau de salaire préexistant. Dans le premier chapitre, il sera mis en exergue que la Région n'est pas compétente pour modifier le droit du travail. Elle ne peut donc pas imposer une nouvelle limite hebdomadaire de la durée de travail aux entreprises qui se situent sur son territoire. En revanche, elle est libre d'adapter l'organisation de travail de son propre personnel ainsi que celui de certains organismes d'intérêt public qu'elle a créés. Nous établirons un bref état des lieux des législations applicables tant pour le secteur privé que pour le secteur public et nous relèverons les fondements de compétences sur la base desquels la Région peut agir pour diminuer le temps de travail de son personnel ainsi que celui de ses organismes d'intérêt public (chapitre 1). Dans un deuxième chapitre, nous chercherons à identifier une solution alternative pour le secteur privé, afin que les employeurs bruxellois puissent réduire le temps de travail de leurs travailleurs malgré l'incompétence de la Région en matière de droit du travail. Nous verrons, néanmoins, que cette solution est imparfaite au regard des objectifs envisagés, et ce principalement car elle ne permet à la Région que d'inciter les employeurs à réduire le temps de travail, sans pouvoir les y contraindre. De plus et surtout, cette solution pose des difficultés d'ordre constitutionnel au regard des règles répartitrices de compétences.

⁸⁸ Article 35 de la Constitution belge. Voir aussi S. VAN DROOGHENBROECK et D. DE JONGHE, « L'article 35 de la Constitution : fin du début ou début de la fin ? Fécondité d'une entéléchie constitutionnelle », in A. DE BECKER et E. VANDENBOSSCHE, *Le principe de l'autonomie constitutive, les articles 35 et 195 de la Constitution. Éléments charnières ou éléments clés en droit constitutionnel*, Bruges, La Chartre, 2011, pp. 87 et s.

⁸⁹ Pour la politique économique voyez l'article 6, §1^{er}, VI de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (*M.B.*, 15 août 1980, p. 9434) combiné avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises (*M.B.*, 14 janvier 1989, p. 667). Pour la politique de l'emploi, voyez l'article 6, §1^{er}, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles combiné avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

⁹⁰ M. UYTENDAELE, *Trente leçons de droit constitutionnel*, 2^{ème} éd., Bruxelles-Limal, Bruylant-Anthémis, 2014, pp. 868-871 et 882-885.

Au total, c'est surtout à l'endroit de son secteur public que la Région paraît la plus à même de concrétiser les objectifs envisagés.

Chapitre 1 : La fonction publique et la réserve de compétence fédérale en matière de droit du travail

Le législateur spécial a confié aux régions la compétence de régler la politique économique⁹¹. Dans le même temps, il a réservé à l'autorité fédérale le soin d'arrêter les règles générales en matière de droit du travail et de sécurité sociale⁹² tout en laissant aux régions, depuis la sixième réforme de l'État, le soin d'organiser le fonctionnement de leurs services⁹³ et celui des organismes qu'elles mettent sur pied⁹⁴. En raison de cette répartition des compétences, il y a lieu de distinguer le secteur privé du secteur public et de comprendre ce qu'englobe précisément chacune de ces deux notions.

Section 1 : Dans le secteur privé

Dans le secteur privé, c'est la loi du 16 mars 1971 sur le travail⁹⁵ qui prévoit les règles afférentes à la durée du travail. De manière générale, cette loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs. Sont assimilées aux travailleurs et aux employeurs, respectivement, les personnes qui en dehors d'un contrat de travail fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ainsi que ceux qui occupent ces personnes⁹⁶. Cette loi a un champ d'application très vaste, puisqu'elle vise tous les travailleurs et tous les employeurs. En règle, elle s'applique donc aussi au secteur public. Néanmoins, la loi exclut toute une série de personnes de l'application de ses dispositions relatives à la durée du travail. Pour s'en tenir aux catégories qui nous intéressent⁹⁷, sont ainsi exclues, les personnes occupées par « l'État⁹⁸, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale

⁹¹ Article 6, §1^{er}, VI de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles combiné avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises

⁹² Article 6, §1^{er}, VI, 12° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles combiné avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

⁹³ Article 87, §3 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

⁹⁴ Article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

⁹⁵ Article 19 la loi du 16 mars 1971 sur le travail (*M.B.*, 30 mars 1971, p. 3931).

⁹⁶ Article 1^{er}, al. 2, 1° et 2° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

⁹⁷ Pour le surplus, il s'agit des travailleurs occupés dans une entreprise familiale, des travailleurs des entreprises de pêche ou de transport par air, des travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance, des travailleurs liés par un contrat de travail domestique, des travailleurs à domicile et des représentants de commerce.

⁹⁸ Il faut entendre par « l'Etat », l'Etat fédéral, les communautés et les régions.

ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène »⁹⁹. À l'exception des travailleurs travaillant dans des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et de ceux travaillant des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, les dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 ne sont donc pas applicables aux travailleurs engagés par le secteur public de la Région de Bruxelles-Capitale. Cependant, nous verrons que la Région de Bruxelles-Capitale peut tout de même interférer dans les règles qui régissent la durée de travail pour les travailleurs du secteur public exclus des dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971. Nous reviendrons sur cette dernière catégorie de travailleurs à la section suivante.

Pour les travailleurs qui ne sont pas exclus des dispositions de la loi de 1971 sur le travail, c'est-à-dire tous les travailleurs du secteur privé ainsi que les travailleurs des établissements publics exerçant une activité industrielle ou commerciale et des établissements publics de santé, l'article 19 de la loi prévoit que « la durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine ». Cette durée a été réduite à 38 heures à partir du 1^{er} janvier 2003¹⁰⁰. Par ailleurs, tant les entreprises, par l'entremise du règlement de travail ou de conventions collectives de travail, que les branches d'activités, par le biais de conventions collectives de travail rendues obligatoires¹⁰¹, peuvent réduire davantage le temps de travail en bénéficiant de réductions de cotisations sociales. Ces réductions de temps de travail ne peuvent pas entraîner de diminution de rémunération pour les travailleurs¹⁰².

De tout ceci, il découle que la Région de Bruxelles-Capitale n'est pas compétente pour légiférer en matière de durée du travail dans le secteur privé ainsi que, dans le secteur public, pour le personnel des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. C'est une prérogative exclusive du législateur fédéral.

Section 2 : Dans le secteur public

Dans cette section, il est question d'examiner la marge de manœuvre de la Région de Bruxelles-Capitale pour le secteur public. Dans un premier temps, nous exposerons les fondements qui justifient la compétence de la Région selon qu'il s'agit de réduire le temps de travail des agents de ses administrations ou des agents des organismes d'intérêt public qu'elle a créés (sous-section 1). Dans un second temps, nous exposerons le *modus operandi* à suivre pour procéder à la réduction du temps de travail desdits agents (sous-section 2).

⁹⁹ Article 3, §1^{er}, 1° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

¹⁰⁰ Article 2 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (*M.B.*, 15 septembre 2001, p. 30949).

¹⁰¹ Article 28, §1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et les articles 348 à 353 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 (*M.B.*, 31 décembre 2002, p. 58686) en ce qui concerne la réduction du temps de travail par les entreprises via leur règlement de travail.

¹⁰² Article 28, §3 de loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Sous-section 1 : De la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale

Qu'en est-il des personnes qui sont exclues des dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ? Il s'agit, on l'a dit, des personnes occupées par « le secteur public », à savoir par « l'État, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène ». Notre exposé se cantonnera aux règles relatives au personnel de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'aux organismes qu'elle a créés. Il ne sera donc pas question du personnel qui travaille pour les autres entités fédérées du pays, ni de celui qui travaille pour les autorités provinciales et communales, étant donné que ces dernières sont seules compétentes pour fixer le statut de leur personnel en vertu du principe de l'autonomie communale et provinciale reconnue par les articles 31 et 108 de la Constitution.

Afin d'analyser plus en détail la marge de manœuvre de la Région de Bruxelles-Capitale à l'égard du personnel de son administration et des organismes qu'elle a créés, nous préciserons d'abord le champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public¹⁰³ et nous exposerons le cadre minimal que cette loi impose à la Région lorsqu'elle intervient dans le domaine de la durée du travail (a). Ensuite, nous distinguerons le sort du personnel de la Région de Bruxelles-Capitale (b) et celui des personnes morales créées par la Région (c).

a) Le respect par la Région de Bruxelles-Capitale du cadre législatif déterminé par l'autorité fédérale

Par effet miroir, les personnes qui ne ressortent pas du champ d'application de la loi du 16 mars 1971 ressortent de celui de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public¹⁰⁴. Sont donc concerné le personnel de l'ensemble du secteur public¹⁰⁵, dont celui de la Région bruxelloise, ainsi que celui des établissements publics qui en dépendent et des organismes d'intérêt public, sauf s'il s'agit d'établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou d'établissements dispensant des soins de santé, de

¹⁰³ M.B., 5 mai 2001, p. 212.

¹⁰⁴ Article 4, 1° de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Voyez à ce sujet C. DRESSEN, « La loi sur le travail et ses champs d'application – Le secteur public en particulier », in S. GILSON et L. DEAR (éds.), *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2011, p. 64.

¹⁰⁵ Projet de loi fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, *Doc. Parl.*, Ch. repr., session 1999-2000, n° 0839/001, p. 4.

prophylaxie ou d'hygiène¹⁰⁶. Cette loi s'applique à tous les travailleurs du secteur public, qu'ils soient statutaires ou contractuels¹⁰⁷. Les premiers sont ceux « dont la situation est déterminée unilatéralement, dans tous ses éléments, par l'autorité publique compétente, par la voie de dispositions générales qui sont susceptibles d'être modifiées à tout moment, dans l'intérêt supérieur du service », alors que les seconds sont des agents faisant partie du personnel de l'administration qui y sont attachés par le truchement d'un contrat¹⁰⁸.

Pour ces personnes, c'est l'article 8 de cette loi qui s'applique. Celle-ci dispose que « la durée du travail des travailleurs ne peut excéder en moyenne trente-huit heures par semaine sur une période de référence de quatre mois ». À la différence du secteur privé, il s'agit d'un plafond horaire en dessous duquel la Région de Bruxelles-Capitale est libre, sous réserve du respect de certaines conditions, de diminuer le temps de travail.

b) Le personnel de la Région de Bruxelles-Capitale

Depuis la sixième réforme de l'État¹⁰⁹, les régions et les communautés sont en effet entièrement compétentes pour organiser leur fonction publique¹¹⁰. Elles ne sont plus tenues de respecter les principes-cadres autrefois établis par l'État fédéral. Par fonction publique il faut entendre « l'ensemble des agents non pourvus d'un mandat électif de nature politique, qui assurent, à quelque titre que ce soit (définitif, temporaire, stagiaire, intérimaire, statutaire, contractuel, organe, préposé), le fonctionnement des services des différents pouvoirs, quels qu'en soient le niveau et les missions, sous le pouvoir hiérarchique ou le contrôle de tutelle de ces derniers, dans le cadre d'un régime de droit public dérogatoire au droit commun »¹¹¹. Les régions peuvent donc notamment fixer les règles relatives au statut administratif et pécuniaire de leur personnel définitif, temporaire et auxiliaire – à la seule exception des règles relatives aux pensions et aux

¹⁰⁶ D'autres personnes sont exclues de son champ d'application ou ne bénéficient pas des dispositions relatives à la durée du travail. Il s'agit des travailleurs contractuels recrutés pour des besoins à l'étranger, des membres du personnel soumis à la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, des membres du personnel militaire, des agents civils dont la présence est requise auprès des militaires accomplissant des prestations en sous-position " service intensif ", " appui militaire ", " assistance " et " engagement opérationnel ", et enfin des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale. La réglementation relative à la durée du travail de ces personnes n'échappe pas à la compétence de l'autorité fédérale.

¹⁰⁷ Article 3, 1° de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

¹⁰⁸ D. RENDERS, *Droit administratif général*, 2^{ème} édition, Bruylant, Bruxelles, 2017, pp.169 et 178.

¹⁰⁹ Article 42 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'État (*M.B.*, 31 janvier 2014, p. 8641).

¹¹⁰ F. GOSSELIN, *Droit de la fonction publique*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2017, pp. 40-42.

¹¹¹ P. LEWALLE, M. HERBIERT, C. DRESSEN et P. COUMONT, « Le concept de fonction publique en droit belge. Essai de définition », *A.P.T.*, 1997, p. 43. Cette définition est aussi reprise par P.-O. DE BROUX, « De Camu à Copernic : l'évolution de la fonction publique en Belgique », *A.P.T.*, 2005, p. 158.

relations avec les syndicats¹¹². Il en résulte que la Région de Bruxelles-Capitale peut désormais déterminer le temps de travail des personnes visées par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, à la condition qu'elles ne dépassent pas la durée maximale prévue par cette loi.

En conséquence, il n'existe aucun doute sur la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale pour régler le temps de travail du personnel de ses administrations. En revanche, la solution est moins certaine en ce qui concerne les travailleurs occupés par des personnes morales créées par la région.

c) Le personnel des personnes morales créées par la
Région de Bruxelles-Capitale

1. Principes

Depuis la sixième réforme de l'État¹¹³, l'article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 tel qu'il a été révisé dispose que « dans les matières qui relèvent de leurs compétences, les communautés et les régions peuvent créer des services décentralisés, des établissements et des entreprises, ou prendre des participations en capital. Le décret [ou l'ordonnance¹¹⁴] peut accorder aux organismes précités la personnalité juridique et leur permettre de prendre des participations en capital. Le décret [ou l'ordonnance] en règle la création, la composition, la compétence, le fonctionnement et le contrôle ». Au premier abord, il semblerait donc qu'il revienne au législateur bruxellois de régler – ou de déléguer au gouvernement – la fixation du statut du personnel des personnalités juridiques qu'il a créées, et ainsi d'arrêter son temps de travail¹¹⁵. Mais en réalité, cette compétence varie selon le type de personne morale qu'elle a créé, en fonction des champs d'application précis des différentes dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Comme nous l'avons vu, la Région est uniquement compétente pour régler la durée du temps de travail des personnes qui sont occupées dans le secteur public à l'exception de celles qui, dans ce secteur, travaillent pour un établissement qui exerce une activité industrielle ou commerciale ou pour un établissement dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. Il convient donc de distinguer

¹¹² Article 87, §3 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et article 87, §5 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, tous les deux combinés avec l'article 40, §1^{er} de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises.

¹¹³ Article 37 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'État.

¹¹⁴ Voir article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises.

¹¹⁵ Avis S.L.C.E. L 30.527/4 du 25 octobre 2000, cité par R. ANDERSEN et P. NIHOUL, « Le Conseil d'État. Chronique de jurisprudence 2000 », *Rev. B. Dr. Const.*, 2002, liv. 1, pp. 75 et s., note 140 ; I. MATHY, « Être ou ne pas être une personne juridique distincte de l'État, la Communauté ou la Région ? L'autonomie avec ou sans personnalité juridique », in P. JADOUL, B. LOMBAERT, et F. TULKENS (dir.), *Le paraétatisme : nouveaux regards sur la décentralisation fonctionnelle en Belgique et dans les institutions européennes*, Bruxelles, la Charte, 2010, p. 46.

différentes catégories de personnes morales de droit public pour préciser la marge de manœuvre dont dispose la Région.

2. Les personnes morales créées par la Région qui ne sont pas de droit public

Par personne morale de droit public, il faut entendre « d'une part, les personnes publiques territoriales (ou collectivités territoriales) comme l'État, les régions, les communautés, les commissions communautaires, les provinces et les communes et, d'autre part, toute autre entité, dotée de la personnalité juridique, créée (directement ou indirectement) par une personne publique territoriale, chargée d'accomplir, sous le contrôle de celle-ci, une mission – en règle exclusivement – de service public et qui, pour ce faire, est soumise à un régime juridique ressortissant principalement, voire exclusivement, au droit public »¹¹⁶.

Dès lors, pour les personnes morales qui ne remplissent pas de mission de service public, telle la S.R.I.B.¹¹⁷ – nous n'en voyons pas d'autre –, il n'est pas nécessaire de se demander si elles remplissent ou non une activité commerciale ou industrielle, de nature à les faire échapper à la compétence de la Région quant au temps de travail, puisque, plus en amont, elles ne peuvent pas être considérées comme étant des organismes d'intérêt public. Par conséquent, elles relèvent du champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Il en est de même si le régime juridique de l'organisme ressort principalement voire exclusivement du droit privé, et ce bien qu'il remplisse une mission de service public¹¹⁸.

Pour ces types de personnes morales, comme la S.R.I.B., qui ne peuvent pas être qualifiées de personnes morales de droit public ni, *a fortiori*, d'établissements publics ou d'organismes d'intérêt public, la Région est incompétente pour modifier la durée du travail de leur personnel. Ces personnes morales entrent dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 et sont, symétriquement, exclues de la notion de secteur public prévu par l'article 4 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Dès lors, la réduction du temps de travail doit être conforme à l'article 28, §1^{er} de la loi du 16 mars 1971 et ne peut donc s'opérer qu'en vertu d'une modification du règlement de travail ou d'une convention collective de travail – ou par une modification opérée par le législateur fédéral (voir section 1 du présent chapitre). Pour ces types de personnes morales, le seul levier dont dispose la Région réside dans la nomination des administrateurs qu'elle désigne en tant qu'actionnaire majoritaire. Elle peut ainsi choisir des administrateurs qui défendront la mise en place d'une réduction du temps de travail en passant par les moyens prévus par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Bien entendu, ces administrateurs siègent avec des administrateurs qui représentent des actionnaires privés. Compte tenu du nombre et de la répartition des sièges, la nomination par la Région d'administrateurs favorables à la réduction du temps de travail pourra dès lors ne pas suffire si les autres administrateurs s'opposent à une telle réduction.

¹¹⁶ *Ibidem*, p. 453.

¹¹⁷ R. ERGEC et H. DELWAIDE, « Les entreprises publiques peuvent-elles être déclarées en faillite », *J.T.*, 1995, p. 716.

¹¹⁸ P. GOFFAUX, *Dictionnaire de droit administratif*, 2^{ème} éd., Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 454.

3. L'établissement public et l'organisme d'intérêt public

L'organisme d'intérêt public est habituellement défini comme étant une « personne morale de droit public créée par ou vertu d'un texte législatif et qui est chargée de gérer de manière, en principe, autonome un service public déterminé »¹¹⁹. Les établissements publics sont quant à eux définis comme étant « une variété d'organismes d'intérêt public, à savoir, ceux qui sont constitués par le procédé de la fondation, c'est-à-dire par un acte unilatéral d'affectation par une personne publique d'un patrimoine à une entité chargée de l'accomplissement d'un service public »¹²⁰. L'établissement public est donc un organisme d'intérêt public et l'organisme d'intérêt public est une personne morale de droit public.

Puisque les organismes d'intérêt public – en ce compris les établissements publics – font partie du secteur public, ils entrent dans le champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. À leur égard, la Région peut donc régler le temps de travail, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'organismes exerçant une activité industrielle ou commerciale ou dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

4. L'établissement public ou l'organisme d'intérêt public qui exerce une activité industrielle ou commerciale ou qui dispense des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

En ce qui concerne les organismes d'intérêt public qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, parce qu'ils exercent une activité commerciale ou industrielle ou qu'ils dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, il y a lieu de définir ce que constituent ces activités et de comprendre pourquoi elles relèvent du régime de droit commun du secteur privé. Nous commencerons par l'activité de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène et nous aborderons, ensuite, l'activité industrielle ou commerciale.

On retrouvait déjà ces activités dans l'ancienne loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale¹²¹. Les travaux parlementaires indiquaient que ces termes visent « non seulement les hôpitaux, cliniques, polycliniques, cabinets médicaux et instituts médicaux et chirurgicaux, mais aussi les maternités, les crèches et pouponnières, les maisons de retraite, de convalescence et de santé, les infirmeries, les hospices, les asiles, les sanatoriums, les préventoriums et dispensaires. Peu importe d'ailleurs que les personnes auxquelles les soins s'appliquent soient hébergées ou non »^{122 123}.

¹¹⁹ *Ibid.*, p. 447.

¹²⁰ *Ibid.*, p. 109.

¹²¹ *M.B.*, 29 juillet 1964, p. 8279.

¹²² Projet de loi du 15 juillet 1964 relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, *Doc. Parl.*, Ch. repr., session 1962-1963, n° 476/01, p.6

¹²³ Le champ de compétence de la commission paritaire des établissements et des services de santé n°330 peut aussi servir d'indication. Cette commission n'est pas compétente pour les établissements publics qui exercent ces

En ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, aucun organisme d'intérêt public exerçant ce type d'activités n'est à recenser, vu que la Région n'exerce aucune compétence dans le domaine de la santé.

L'activité industrielle ou commerciale

En ce qui concerne la définition qu'il faut donner aux termes « activité industrielle » et « activité commerciale », il n'est pas possible de l'établir à partir des travaux parlementaires commentant les lois qui avaient pour ambition de réguler la durée du travail. Par contre, dans le cadre de l'élaboration de la loi du 15 juillet 1964 relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, le Conseil d'État avait rendu un avis dans lequel il avait précisé ce qu'il ne faut *pas* entendre par industriel et commercial. Ainsi, « le terme de 'commercial' ne peut être rapproché de la notion d'« actes de commerce » telle qu'elle est définie par les articles 2 et 3 du Code de commerce. En effet, s'il n'en avait pas été ainsi, il n'aurait pas été fait mention séparée de 'travaux présentant un caractère industriel', l'activité industrielle tombant, elle aussi, sous cette notion. Il semble donc qu'il faille entendre le terme dans son acceptation économique. Indépendamment de la question de savoir si, dans cette acceptation, une activité industrielle ou commerciale suppose un but lucratif - ce qui est par essence exclu dans les services publics - il n'est pas non plus établi que le critère proposé soit suffisamment précis pour permettre de déterminer le champ d'application du présent projet »¹²⁴. Malgré que le Conseil d'État pointait la grande imprécision des termes « commercial » et « industriel », le législateur n'a pas précisé ce qu'il fallait entendre par ces termes dans la loi du 15 juillet 1964 relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, et il ne l'a pas davantage fait lors de l'élaboration de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui lui a succédé¹²⁵.

Étant donné le manque de clarté quant à l'intention du législateur sur ces deux notions, il faut se replier sur la manière dont elles sont appréhendées par le pouvoir exécutif et par le pouvoir judiciaire, que ce soit dans le domaine du droit du travail ou dans d'autres domaines lorsque la notion d'activité industrielle ou commerciale ne reçoit pas de définition spécifique.

activités, mais pour ceux du secteur privé. L'article 1er de l'arrêté royal qui institue cette commission paritaire, dénommée « Commission paritaire des établissements et des services de santé », énonce que celle-ci est compétente « pour les travailleurs en général et leurs employeurs, appartenant aux branches d'activité suivantes :

- 1° les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
- 2° les établissements et services médicaux ou sanitaires;
- 3° les établissements dispensant des soins de santé sociaux, psychiques ou physiques;
- 4° les établissements de prothèses dentaires ».

Une liste d'exemples est ensuite énoncée, mais ceux-ci ne sont pas rattachés à l'un ou l'autre secteur d'activités, de sorte qu'il est difficile de mettre à jour les exemples cités dans les travaux parlementaires. En ce qui concerne l'activité de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, nous nous en tiendrons donc aux catégories et aux exemples donnés par les travaux parlementaires de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privé de l'économie nationale qui semblent suffisamment claires.

¹²⁴ Avis S.L.C.E. du 5 octobre 1962 portant sur le projet de loi du 15 juillet 1964 relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, *Doc. Parl.*, Ch. repr., session 1962-1963, n° 476/01, p. 17.

¹²⁵ Projet de loi sur le travail, *Doc. Parl.*, Ch. repr., session 1969-1970, n° 556/01, p. 5.

Tel est le cas, par exemple, du droit fiscal où la Convention préventive du 10 mars 1964 entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus prévoit en son article 10.1 que « les rémunérations allouées sous forme de traitements, salaires, appointements, soldes et pensions par l'un des États contractants ou par une personne morale de droit public de cet État ne se livrant pas à une activité industrielle ou commerciale, sont imposables exclusivement dans ledit État ». Ici encore, ces deux notions ne sont pas définies par la Convention. Elle n'est pas non plus définie par le droit fiscal belge, de sorte que la Cour de cassation a jugé que dans un tel cas, « il y a lieu de se référer aux concepts de droit interne qui, sans être formellement intégrés dans la législation fiscale, constituent le cadre de référence élémentaire sur la base duquel le droit fiscal interne est élaboré »¹²⁶.

Avant d'analyser comment le gouvernement et les cours et les tribunaux interprètent certaines activités *in concreto*, nous traçons ci-après la méthode à suivre pour déterminer si l'établissement accomplit une activité commerciale ou industrielle.

De manière générale, le ministre fédéral de l'Emploi et le ministre fédéral de la Fonction publique ont considéré dans la circulaire du 7 août 1995 relative à l'arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les administrations que pour déterminer si un établissement public exerce une activité industrielle ou commerciale il suffisait de se demander « si une personne privée exerçant les mêmes occupations aurait un caractère industriel ou commercial »¹²⁷. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale expose sur son site internet ce qu'il considère comme les critères permettant de déterminer si une activité est commerciale ou industrielle. Ce résumé se base sur les travaux préparatoires des textes ayant précédé la loi du 16 mars 1971 sur le travail, des commentaires donnés par la doctrine, et de la jurisprudence particulière du Conseil d'État¹²⁸.

À partir de ces différentes sources et de la jurisprudence des cours et tribunaux, nous pouvons proposer le *modus operandi* qui suit¹²⁹.

- Tout d'abord, il faut se demander si l'activité accomplie participe à l'exercice d'une mission de service public relevant exclusivement de l'autorité publique¹³⁰, comme le

¹²⁶ Cass., 4 septembre 2015, *Pas.*, 2015/9, p. 1892.

¹²⁷ Article M1, avant dernier alinéa de la circulaire du 7 août 1995 relative à l'arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (*M.B.*, 31 août 1995, p. 25067).

¹²⁸ SERVICE PUBLIC EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Notion d'activité industrielle ou commerciale*, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=15668>, consulté le 20 juin 2017 à 08 : 27.

¹²⁹ SERVICE PUBLIC EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Notion d'activité industrielle ou commerciale*, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=15668>, consulté le 20 juin 2017 à 08 : 34 ; C. DRESSEN, « La loi sur le travail et ses champs d'application – Le secteur public en particulier », in S. GILSON et L. DEAR (éds.), *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2011, pp. 67-68 ; G. JACQUEMART, « Le statut hybride des agents contractuels de la fonction publique locale », *Orientations*, 2014/9, p. 8 ; C. Trav. Liège (9^{ème} ch.), 15 avril 2013, RG 2011/AL/428, disponible sur www.stradalex.com, pp. 9-11 ; C. trav. Mons (2^{ème} chambre), 19 décembre 2011, M. C.R. c/ IGRETEC SCRL, RG 2010/AM/347, inédit.

maintien de l'ordre public ou les services administratifs essentiels¹³¹, ou si cette activité peut éventuellement être accomplie par une personne privée. À ce propos, le SPF Emploi précise que « le fait que certaines activités seraient attribuées en monopole à un établissement public et que les mêmes activités constitueraient en conséquence une sorte de 'prestation de service public' ne fait pas obstacle à ce qu'elles puissent être considérées comme ayant un caractère industriel ou commercial »¹³². Si l'activité peut intrinsèquement être exercée par une personne privée, il se peut que l'établissement exerce une activité commerciale ou industrielle.

- Si l'activité accomplie peut l'être par une personne privée, il faut se demander si elle aurait eu un caractère commercial ou industriel pour cette personne privée. Le SPF Emploi précise qu'il « convient de vérifier si une personne physique ou morale, qui exercerait les mêmes activités, serait alors considérée comme ayant la qualité de commerçant au sens du Code de commerce »¹³³. À ce sujet, sont commerçants ceux qui exercent des actes qualifiés commerciaux par la loi et qui en font leur profession habituelle, soit à titre principal, soit à titre d'appoint¹³⁴. Par ailleurs, la Cour de cassation a précisé que la détermination d'une activité commerciale ou industrielle est indépendante de la poursuite d'un but de lucre¹³⁵ et que l'accomplissement d'actes réputés commerciaux par le Code de commerce n'entraîne pas, *de jure*, que l'organisme exerce une activité commerciale¹³⁶. Par ailleurs, le SPF Emploi spécifie qu'on doit entendre par activité industrielle « toute activité industrielle au sens large, en d'autres termes, non seulement les activités de transformation à n'importe quel niveau, mais aussi, par exemple, les activités de transport, de chargement ou de déchargement »¹³⁷.
- Enfin pour répondre à ces deux questions – l'activité pourrait-elle être exercée par une personne privée et, dans l'affirmative, revêtirait-elle pour cette personne un caractère

¹³⁰ Voir C.C., 7 décembre 1999, n°130/99, B.3.

¹³¹ C.E., 18 avril 1997, n° 65.926, *Renda c/ R.T.B.F.*, p. 5 ; C. Trav. Liège (9^{ème} ch.), 15 avril 2013, RG 2011/AL/428, disponible sur www.stradalex.com, p. 9.

¹³² SERVICE PUBLIC EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Notion d'activité industrielle ou commerciale*, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=15668>, consulté le 20 juin 2017 à 11 : 22.

¹³³ SERVICE PUBLIC EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Notion d'activité industrielle ou commerciale*, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=15668>, consulté le 20 juin 2017 à 11 : 44. Voir aussi C. trav. Mons (2^{ème} chambre), 19 décembre 2011, M. C.R. c/ IGRETEC SCRL, RG 2010/AM/347, inédit.

¹³⁴ Article 1 du Code de commerce.

¹³⁵ Cass., 9 mai 2008, *Pas.*, 2008/5, p. 1155 voir aussi B. ZDRAVKOV, « Les employés non-résidents d'une intercommunale belge se livrant à une activité industrielle ou commerciale sont-ils exclusivement imposables en Belgique ? », *Revue générale de fiscalité*, 2008/7, pp. 40-47. Le service public Emploi, Travail et Concertation sociale rappelle par ailleurs ce principe sur son site (SERVICE PUBLIC EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Notion d'activité industrielle ou commerciale*, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=15668>, consulté le 19 juin 2017 à 16 : 45.

¹³⁶ Cass., 4 septembre 2015, *Pas.*, 2015/9, p. 1893-1895 qui cite les observations du Professeur J. Kirkpatrick dans Bruxelles, 6 novembre 1967, *J.T.*, 1968, pp. 471-475, obs. J. KIRKPATRICK.

¹³⁷ SERVICE PUBLIC EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Notion d'activité industrielle ou commerciale*, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=15668>, consulté le 20 juin 2017 à 11 : 37.

commercial ? –, il faut tenir compte de la nature de l’activité, de son objet, de l’origine de ses ressources et de ses modalités de fonctionnement¹³⁸. À propos des ressources finançant l’activité, le SPF Emploi souligne que « le fait qu’une personne de droit privé serait considérée comme ayant la qualité de commerçant si elle exerçait une activité équivalente, ainsi que le fait que l’établissement public concerné perçoive une rétribution résultant directement de l’accomplissement des prestations précitées (à la différence donc du financement indirect sous forme d’impôt) est un élément à prendre en considération ».

Notons qu’il s’agit d’un cadre théorique qui, en pratique, n’est jamais totalement appliqué tel quel par les cours et tribunaux¹³⁹.

Nous allons désormais analyser la jurisprudence ainsi que des déclarations gouvernementales afin d’avoir une idée plus précise quant à l’application de ce *modus operandi* pour certaines activités concrètes. Précisons d’emblée que les déclarations gouvernementales sont lapidaires (on peut d’ailleurs parfois se demander si un *modus operandi* a été suivi ou s’il s’agissait d’interprétations casuistiques) et qu’elles ont une valeur moindre que les décisions jurisprudentielles. Lorsque cela sera possible.

En 1974, faisant suite à une question d’un sénateur, le ministre de l’Emploi, du Travail et des Affaires wallonnes de l’époque, Alfred Califice, considéra que les intercommunales de salubrité publique telles que celles qui s’occupent de la collecte et de l’incinération des immondices sont des organismes d’intérêt public qui exercent une activité industrielle – et que, par conséquent, la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés¹⁴⁰ devait s’appliquer¹⁴¹.

En 1981, le ministre de l’Emploi et du Travail, Roger De Wulf déclara que les stations d’épurations d’eaux usées étaient aussi des organismes d’intérêt public exerçant une activité industrielle au sens de la loi du 16 mars 1971 sur le travail¹⁴².

En 1995, le gouvernement fédéral a adopté une liste d’activités industrielles ou commerciales qui pouvaient être exercées par une régie communale autonome¹⁴³. Il s’agit de :

¹³⁸ C.E., 18 avril 1997, n° 65.926, *Renda c/ R.T.B.F.*, dans *Chr. D. S.*, 1998, p. 383, obs. J. JACQMAIN, C. Trav. Liège (9^{ème} ch.), 15 avril 2013, RG 2011/AL/428, disponible sur www.stradalex.com, pp. 9-11 ; voyez aussi dans le domaine du droit fiscal C.C., 27 novembre 2014, n°169/2014, B.12.

¹³⁹ Par exemple, le Conseil d’Etat dans un premier arrêt de 1987 détermine, uniquement sur la base des dispositions légales fondatrices de la Régie des transports maritimes, que celle-ci exerce une activité commerciale ou industrielle (C.E., 13 octobre 1987, n°28.573, *Van DEPOELE c./B.S.*, dans *T.B.P.*, 1988, p. 623). Dans un second arrêt, il reprend les 4 critères sans toutefois poser les deux questions que nous avons mis en évidence (C.E., 18 avril 1997, n° 65.926, *Renda c/ R.T.B.F.*). Dans un arrêt de la Cour du travail de Liège, les deux questions sont posées mais les critères afférant aux ressources et au fonctionnement n’interviennent qu’en fin de raisonnement sans intégrer une quelconque structure (C. trav. Liège (9^{ème} ch.), 15 avril 2013, RG 2011/AL/428, disponible sur www.stradalex.com.)

¹⁴² *Q.R.*, Sénat, sess. 1980-1981, 23 juin 1981, pp. 1512-1513.

- la fourniture et la distribution d'eau, de gaz, d'électricité ou de vapeur;
- les ventes d'arbres et de bois provenant d'une exploitation forestière;
- l'exploitation de ports, de voies navigables et d'aéroports;
- l'exploitation de parkings, d'entrepôts ou de terrains de camping;
- l'exploitation d'un réseau de radiodistribution et de télédistribution;
- l'exploitation d'un abattoir;
- l'exploitation d'infrastructures affectées à des activités culturelles, sportives, touristiques ou de divertissement, à l'enseignement, à des activités sociales, scientifiques ou de soins;
- l'acquisition d'immeubles, la constitution de droits réels immobiliers, la construction, la rénovation, la transformation, la location ou location-financement de biens immobiliers en vue de la vente, de la location, de la location-financement ou d'autres actes juridiques relatifs à ces immeubles;
- l'organisation d'événements à caractère public;
- l'exploitation de transports par eau, par terre et par air;
- les livraisons de biens et les prestations de services concernant l'informatique et l'imprimerie;
- la gestion du patrimoine immobilier de la commune ;
- l'accueil, l'intégration, la réintégration, la mise et la remise au travail de personnes sans emploi ou à la recherche d'un emploi ;
- l'exploitation d'établissements de vente à l'encan, telles les minques;
- les fournitures de biens et les prestations de services afférentes aux convois et aux pompes funèbres;
- l'exploitation de marchés publics ;

Une liste similaire a été dressée en 1999 pour les régies autonomes provinciales dotées de la personnalité juridique¹⁴⁴. Les trois dernières activités énoncées pour les régies communales ne figurent pas dans cette liste, mais deux nouvelles activités apparaissent en revanche. Il s'agit de :

- la prestation de services d'étude, de conseil, de recherche et d'expérimentation, de développement, de promotion et de médiation ainsi que la fourniture de biens mobiliers se rapportant à ces services dans les domaines suivants : économie, environnement et aménagement du territoire, mobilité et infrastructure, protection des biens et des

¹⁴³ Article 1 de l'arrêté royal déterminant les activités à caractère industriel ou commercial pour lesquelles le conseil communal peut créer une régie communale autonome dotée de la personnalité juridique (*M.B.*, 13 mai 1995, p. 12838). Depuis la régionalisation de cette matière en 2001, la Région flamande a abrogé ce texte en ce qui la concerne. À ce sujet voyez l'article 303, 13° du décret communal (*M.B.*, 31 août 2005, p. 38203).

¹⁴⁴ Article 1^{er} de l'arrêté royal du 9 mars 1999 déterminant les activités à caractère industriel ou commercial pour lesquelles le conseil provincial peut créer une régie provinciale autonome dotée de la personnalité juridique (*M.B.*, 15 juin 1999, p. 22305). Cet arrêté a lui aussi été abrogé par la Région flamande. À ce sujet voyez l'article 262, 5° du décret provincial du 9 décembre 2005 (*M.B.*, 29 décembre 2005, p. 56931).

personnes, agriculture, pêche, tourisme, culture et loisirs, enseignement et formation, soins de santé, aide aux personnes et coopération internationale;

- l'exploitation d'infrastructures affectées à la préparation, à la formation et à l'entraînement du personnel des administrations locales et provinciales.

En 2002, le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail a fait savoir à Idelux, intercommunale active dans le secteur du traitement des déchets industriels, du recyclage et de la commercialisation des produits qui en résultent, qu'elle entrerait bien dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, puisqu'elle accomplissait une activité commerciale ou industrielle¹⁴⁵.

Enfin, avant de passer à une analyse de la jurisprudence, on peut relever qu'en 2011, un parlementaire a posé une question à Didier Reynders, alors ministre des Finances et des Réformes institutionnelles, pour savoir si les universités et les instituts publics de recherche exerçaient une activité commerciale ou industrielle telle qu'entendue au sens de l'article 10.1 de la Convention préventive du 10 mars 1964 entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions. Le ministre répondit que les universités publiques n'exerçaient pas de telles activités, mais qu'il avait été convenu avec les autorités françaises que les établissements publics à caractère scientifique et technologique tels que l'INSERM et le CNRS exerçaient bien de telles activités¹⁴⁶.

Abordons désormais la jurisprudence relative à la qualification de l'activité commerciale ou industrielle. Dans l'arrêt *Van Depoele contre B.S.*, le Conseil d'État a considéré que l'ancienne Régie des transports maritimes exerçait une activité industrielle et commerciale en se basant sur l'article 1 de la loi du 1^{er} juillet 1971 portant création de la Régie des transports maritimes (R.T.M.)¹⁴⁷ qui énonçait que la Régie était « une personne juridique de droit public chargée d'assurer, selon des méthodes industrielles et commerciales, des transports maritimes, plus spécialement entre la Belgique et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord »¹⁴⁸.

Dans son arrêt *Renda contre R.T.B.F.*, le Conseil d'État, sur la base des critères clés que nous avons cités (la nature des activités, de l'objet du service, de l'origine des ressources et des modalités de fonctionnement) est arrivé à la conclusion que l'« organisme d'intérêt public (ndlr : la R.T.B.F.) n'exerce pas une activité commerciale; qu'en effet, il a pour mission principale d'assurer le service public de radio et de télévision de la Communauté française avec les obligations et les contraintes qui en découlent et qu'ignorent en principe les entreprises privées de radio et de télévision, que sa ressource principale est le crédit octroyé par le Conseil de la Communauté française et que ses modalités de gestion et d'organisation sont fixées de manière très différente du privé (composition stricte du conseil d'administration en faisant application du système de la représentation proportionnelle des groupes politiques reconnus, élection des

¹⁴⁶ Question et réponse n° 321, Q.R., n°028, Ch. Repr., sess. 2010-2011, n°028, 6 mai 2011, pp. 51-52.

¹⁴⁷ M.B., 30 juillet 1971, p. 9104.

¹⁴⁸ C.E., 13 octobre 1987, n°28.573, *Van DEPOELE c./B.S.*, dans *T.B.P.*, 1988, p. 623.

administrateurs pour la durée de la législature, obligation d'assurer une information objective, droit d'accès à l'antenne de toutes les tendances idéologiques et philosophiques », etc¹⁴⁹.

En 1991, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé que l'ex-S.N.C.V. exerçait une activité commerciale et industrielle en se basant sur l'article 2 de ses statuts qui indiquait que « la société a pour objet la construction et l'exploitation de voies ferrées vicinales dans le royaume (...) les usines qu'elle construira pour produire de l'énergie électrique nécessaire aux lignes vicinales pourront aussi produire et vendre du courant destiné à tous besoins publics ou privés d'éclairage ou de force motrice »¹⁵⁰. En 2008, la Cour d'appel de Mons a décidé, dans une matière fiscale, que la société TEC exerçait une activité commerciale puisque cette association de droit public avait pour objet le transport par terre et que cette activité était réputée acte de commerce par le Code de commerce, que ses actes sont réputés commerciaux par l'article 18 du décret wallon du 21 décembre 1989 relatif au service de transport public de personnes en Région wallonne et qu'elle est comme la SNCB une entreprise commerciale¹⁵¹.

En 2005, le Tribunal civil de Namur a rendu un jugement, dans une affaire concernant du droit fiscal, où après avoir précisé qu'il ne fallait pas se poser la question de savoir si l'intercommunale avait une qualité de commerçant ou d'industriel, puisque « seules doivent être prises en compte les questions de savoir si cet agent pose ou non des actes qui relèvent normalement de l'industrie ou du commerce et s'il le fait de manière telle que l'on puisse considérer qu'il s'agit pour lui d'une activité » (c'est-à-dire s'il le fait de manière répétitive et habituelle)¹⁵², a décidé qu'une intercommunale « pose indiscutablement des actes qui peuvent relever d'une industrie ou d'un commerce (achats, ventes, concession et locations de terrains, aménagement et gestion de sites économiques divers, collecte et traitement de déchets) et elle le fait de manière systématique en sorte qu'il s'agit bien pour elle d'une réelle activité de nature industrielle ou commerciale »¹⁵³.

Dans un arrêt du 19 décembre 2011, la Cour du travail de Mons a dû se prononcer sur la portée du champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail au regard de l'intercommunale IGRETEC qui est active comme bureau d'études et de gestion en matière de développement économique et social, dans le domaine du financement ainsi que dans le développement économique des actions immobilières liées aux activités de l'aéroport de Charleroi¹⁵⁴. La Cour considère que « les activités d'ingénierie et de conseil technique, de bureau technique et de gestion en matière de développement économique ou dans le domaine du financement ainsi que du développement économique des actions immobilières liées à l'aéroport de Charleroi constituent des activités (même en ce qu'elles présenteraient un intérêt communal et relèveraient du « service public ») qui sont étrangères à l'exercice de la puissance publique, cette dernière se caractérisant par des prérogatives exorbitantes du droit commun dont bénéficie son

¹⁴⁹ C.E., 18 avril 1997, n° 65.926, *Renda c/ R.T.B.F.*, p. 5.

¹⁵⁰ Trib. trav. Bruxelles (3^{ème} chambre), 11 mars 1991, *J.S.B.L.N.*, p. 324.

¹⁵¹ C. app. Mons, 10 décembre 2008, *F.J.F.*, 2011/187, p. 726.

¹⁵² Trib. civ. Namur, 26 janvier 2005, *F.J.F.*, 2006/123, p. 391.

¹⁵³ *Ibidem*.

¹⁵⁴ C. trav. Mons (2^{ème} chambre), 19 décembre 2011, M. C.R. c/ IGRETEC SCRL, RG 2010/AM/347, inédit, pp. 16 à 21.

titulaire ». Il en découle que ces activités pourraient être exercées par des entreprises de droit privé et qu'il en va « spécialement ainsi de celles relatives à la production et à la distribution d'énergie électrique et de gaz, spécialement depuis l'ouverture du marché à la concurrence »¹⁵⁵. Ensuite, la Cour constate que si ces activités avaient été « poursuivies par une personne de droit privé, celle-ci serait considérée comme un commerçant au sens du Code de commerce dont l'article 1^{er} dispose que « sont commerçants ceux qui exercent des activités qualifiées de commerciales par la loi et en font leur profession habituelle, soit à titre principal, soit à titre d'appoint » »¹⁵⁶. La Cour conclut donc que l'intercommunale est soumise à la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La Cour du travail de Liège a eu à apprécier, dans son arrêt du 15 avril 2013¹⁵⁷ si l'intercommunale SPI constituée pour promouvoir le développement économique et social ainsi que l'aménagement du territoire de la Province de Liège exerçait une activité industrielle ou commerciale. Pour ce faire, la Cour procède au raisonnement en deux temps que nous avons précédemment mis en relief. Elle constate dans un premier temps que l'intercommunale remplit une mission de service public, mais que ses missions ne relèvent pas exclusivement de l'autorité publique. Elle conclut à la première question en énonçant que « certes, plusieurs des activités ainsi accomplies par l'appelante pourraient être pareillement assumées par des personnes privées, physiques ou morales (études de projets, enquêtes de faisabilité, conseil technique, ingénierie), mais ce serait toujours en liaison avec les autorités publiques elles-mêmes »¹⁵⁸. Reconnaisant ainsi que certaines activités pourraient être accomplies par une personne privée, la Cour a analysé si ses activités revêtaient un caractère commercial ou industriel. Elle a décidé que les opérations d'achat d'équipements, de location et de vente de terrains et de bâtiments, pouvaient être rapprochées des achats d'immeubles en vue de la revente réputés être des actes commerciaux par l'article 2 du Code de commerce, mais que ces opérations étaient très accessoires (7,6 % du chiffre d'affaires, et moins de 5 % de son personnel alloué à ces activités), et qu'en outre l'objectif final des acquisitions immobilières ne poursuit pas le but prévu par l'article 2 puisqu'il s'agit d'un moyen utilisé dans un but d'équipement économique régional¹⁵⁹. De plus, elle constate que l'intercommunale est soumise à des contraintes et obligations de service public, que le financement est largement public et que les modalités de fonctionnement confèrent aux représentants des pouvoirs publics et des organisations syndicales un rôle déterminant¹⁶⁰. La Cour conclut donc que l'activité de l'intercommunale, considérée globalement, ne peut être qualifiée d'activité industrielle ou commerciale et que les travailleurs occupés par l'intercommunale, quelle que soit l'activité à laquelle ils sont affectés, ressortent du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 20.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 21.

¹⁵⁷ C. trav. Liège (9^{ème} ch.), 15 avril 2013, RG 2011/AL/428, disponible sur www.stradalex.com.

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 9.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 10.

¹⁶⁰ *Ibidem*, pp. 10 et 11.

Quelques mois plus tard, la Cour du travail de Liège a été amenée à se prononcer quant au caractère commercial ou industriel de l'intercommunale INASEP qui opère principalement dans le secteur de la distribution et de l'épuration d'eau. Elle a décidé que ses activités ne pouvaient pas être exercées par le secteur privé et que d'ailleurs « le mode de financement, largement public, de l'INASEP et les modalités de fonctionnement décrites par ses statuts confirment bien l'exercice d'une mission publique inaccessible au secteur privé »¹⁶¹.

En conclusion, les exemples cités par l'ancienne loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale permettent de donner une idée relativement claire des établissements publics qui exercent une activité de soins, de prophylaxie ou d'hygiène. En revanche, il est plus difficile de répondre avec certitude à la question de savoir si un établissement donné exerce ou non, dans sa globalité¹⁶², une activité commerciale ou industrielle. Nous venons de mettre en évidence le plus d'éléments possible afin de pouvoir raisonner face à un cas concret. Cela n'empêche que pour chaque établissement, il est nécessaire de réaliser une analyse casuistique. Cependant, ainsi qu'il le sera démontré dans la sous-section suivante, il paraît malgré tout possible de réduire le temps de travail des agents d'établissements ou d'organismes d'intérêt public qui exercent une activité commerciale ou industrielle en raison de l'inertie du législateur fédéral.

d) Pour conclure

En conclusion, la Région de Bruxelles-Capitale est incontestablement compétente pour réduire le temps de travail de son personnel et du personnel de ses personnes morales de droit public, étant entendu que les organismes qui sont considérés comme tels le sont parce qu'ils ont été créés par la Région et qu'ils accomplissent une mission de service public.

Par exception, la Région n'est pas compétente pour réduire le temps de travail du personnel des établissements et des organismes d'intérêt général qu'elle a créés si ceux-ci exercent une activité à caractère commercial ou industriel ou une activité de soins de santé ou de prophylaxie. Toutefois, nous allons constater qu'à supposer qu'un organisme d'intérêt public créé par la Région doive bien être qualifié d'établissement exerçant une activité commerciale ou industrielle, il est impossible pour un tel organisme de mettre en œuvre la réduction du temps de travail selon les modalités prévues par la loi applicable au secteur privé, soit la loi du 16 mars 1971 sur le travail, de sorte que la Région pourrait modifier le temps de travail par voie réglementaire. Autrement dit, alors que la Région est en principe incompétente pour légiférer en matière de temps de travail à l'endroit de ces organismes, puisqu'ils relèvent, pour cette matière, du secteur privé, elle dispose malgré tout d'un levier.

¹⁶¹ C. Trav. Liège, 25 juin 2013, RG 2012/AN/89, disponible sur www.juridat.be. <http://jure.juridat.just.fgov.be>. Voir aussi G. JACQUEMART, « Le statut hybride des agents contractuels de la fonction publique locale », Orientations, 2014/9, p.8.

¹⁶² C. trav. Liège (9^{ème} ch.), 15 avril 2013, RG 2011/AL/428, disponible sur www.stradalex.com, p. 11.

Sous-section 2 : La mise en œuvre de la réduction du temps de travail

a) Vue d'ensemble

Nous avons abordé la question de l'autorité compétente pour réduire le temps de travail. Nous l'avons vu, cette autorité est l'État fédéral pour les organismes d'intérêt public qui exercent une activité commerciale ou industrielle ou qui dispense des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. Par contre, cette autorité est la Région pour le personnel de ses administrations et ses organismes d'intérêts publics qui n'exercent pas d'activités de ce type. Une fois identifié le niveau de pouvoir compétent, une autre question est de savoir comment procéder concrètement à la réduction du temps de travail. Pour répondre à cette question, il est nécessaire de déterminer le système de relation collective qui s'applique à l'établissement.

Trois systèmes de relations collectives coexistent. Schématiquement, il s'agit :

- du système de relations collectives du « secteur privé », réglé par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires¹⁶³ (ci-après dénommée loi du 5 décembre 1968),
- du système du « secteur public », établi par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (ci-après dénommée loi du 19 décembre 1974) qui prévoit des procédures propres au secteur public pour les modifications relatives à la durée du travail¹⁶⁴,
- et d'un système sur mesure qui vise spécifiquement certaines entreprises, comme par exemple les entreprises publiques autonomes¹⁶⁵.

Selon le régime applicable, les procédures de réduction du temps de travail changent. À ce stade, précisons qu'un employeur et son personnel ne peuvent relever que d'un seul système de

¹⁶³ Article 2, §3, 1. de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (*M.B.*, 15 janvier 1969, p. 267).

¹⁶⁴ Article 2, §1^{er}, 2° de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (*M.B.*, 24 décembre 1974, p. 15410).

¹⁶⁵ Voyez par exemple la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (*M.B.*, 27 mars 1991, p. 6155) et le décret de la Communauté française du 14 juillet 1997 portant statut de la Radio-Télévision belge de la Communauté française (RTBF) (*M.B.*, 28 août 1997, p. 22018).

concertation sociale¹⁶⁶ et que dès qu'un établissement est assujéti à la loi du 19 décembre 1974, c'est tout son personnel, statutaire et contractuel, qui est concerné¹⁶⁷.

Les champs d'application des lois qui déterminent la compétence de l'autorité habilitée à réglementer le temps de travail ne correspondent pas toujours avec le champ d'application des lois qui mettent en place les procédures adéquates pour modifier effectivement le temps de travail, de telle sorte que certains organismes se trouvent dans la situation ubuesque où un niveau de pouvoir est en principe compétent pour légiférer en matière de temps de travail, mais pas pour mettre concrètement en œuvre une modification des règles. La Région bruxelloise pourrait tirer parti de cette incohérence pour modifier le régime du temps de travail de certains établissements exerçant une activité commerciale ou industrielle alors qu'elle n'est *a priori* pas compétente. Nous l'expliquerons après une brève présentation théorique du champ d'application respectif des lois du 5 décembre 1968 et du 19 décembre 1974.

La loi du 5 décembre 1968 s'applique à l'ensemble des travailleurs et des employeurs sauf, en ce qui concerne l'objet de notre rapport, pour les personnes occupées par la Région de Bruxelles-Capitale, et les organismes d'intérêt public qui en dépendent. Il y a néanmoins une exception à cette exception pour les sociétés immobilières de service public¹⁶⁸. Par effet miroir, le champ d'application de la loi du 19 décembre 1974 couvre les personnes occupées par la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que les personnes morales de droit public qui en dépendent¹⁶⁹. À partir de ces champs d'application, nous voyons que, globalement, le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail correspond à celui de la loi du 5 décembre 1968, tout comme correspondent les champs d'application de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et de la loi du 19 décembre 1974. Ainsi, la SRIB, qui est une personne morale de droit privé, dépend de la loi du 5 décembre 1968, tandis que le personnel de l'administration bruxelloise relève de la loi du 19 décembre 1974.

Dans les lignes qui suivent, nous dresserons, dans un premier temps, une liste des principaux instruments juridiques pertinents pour concrétiser la réduction du temps de travail dans les administrations de la Région ainsi que dans les organismes d'intérêt public qui n'exercent pas une activité commerciale ou industrielle ou qui ne dispensent pas de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. Dans un second temps, nous tenterons d'expliquer pourquoi la Région

¹⁶⁶ Article 2, §3, 1, alinéa 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ; J. JACQMAIN, « La notion d'un système de relations collectives », Guide social permanent, Kluwer, 2016, Partie IV, Livre II, Titre I – Chapitre II, p. 874.

¹⁶⁷ Le rapport fait à la Chambre pour l'élaboration de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires indique clairement que c'est, entre autres, pour les travailleurs d'un service public sous contrat de travail qu'il a été donné possibilité au Roi d'étendre le régime de cette loi à ceux-ci. Etant donné qu'aucun arrêté royal n'a été adopté, la loi du 5 décembre 1968 ne leur est pas rendue applicable (*Doc parl.*, Chambre, sess. 1968-1969, n°176/2, p. 20. Voir aussi J. JACQMAIN, « La notion d'un système de relations collectives », Guide social permanent, Kluwer, 2016, Partie IV, Livre II, Titre I – Chapitre II, p. 1068.

¹⁶⁸ Article 2, §3, premier alinéa de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

¹⁶⁹ Article 1, 2° de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

peut concrètement réduire le temps de travail des agents des organismes d'intérêt public qui sont actifs dans lesdits secteurs d'activités précités, alors que nous venons de voir qu'elle était en principe incompétente. La Région peut en effet tirer parti de l'inertie de l'autorité fédérale.

- b) La mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les ministères et les organismes d'intérêt public qui n'exercent pas une activité commerciale ou industrielle ou qui ne dispensent pas de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène

Pour les administrations de la Région ainsi que pour les personnes morales de droit public qui n'exercent pas une activité commerciale ou industrielle ou qui ne dispensent pas de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, la situation n'est pas ambiguë. En effet, les services administratifs sont directement visés par l'article 1, 2° a) de la loi du 19 décembre 1974 sans qu'une autre réglementation ne crée un vide ou un conflit de procédure. Comme nous venons de le constater, l'ensemble des personnes morales de droit public sont visées par cette loi¹⁷⁰. Ce seront donc les procédures de la loi du 19 décembre 1974 qui devront être respectées pour mettre en place une réduction du temps de travail. Regardons donc de plus près les réglementations applicables pour la fonction publique de la Région de Bruxelles-Capitale.

La distinction entre les agents contractuels et les agents statutaires est, avec la distinction entre les agents du ministère et les agents des organismes d'intérêt public, à la base des réglementations fixées par la Région pour établir la réglementation applicable à ses travailleurs. À l'heure actuelle, il existe donc quatre réglementations générales applicables en Région de Bruxelles-Capitale¹⁷¹:

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale¹⁷², ci-après dénommé « arrêté statutaires ministère » ;
- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale¹⁷³, ci-après dénommé « arrêté statutaires OIP » ;
- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel

¹⁷⁰ Article 1, 2° b) de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

¹⁷¹ Pour une vue d'ensemble voyez K. LEUS, F. BELLEFLAMME, et E. SLAUTSKY, « Droit bruxellois de la fonction publique – Brusselse recht van ambtenarenzaken », in P.-O. DE BROUX, B. LOMBAERT, et D. YERNAULT (dir.), *Le droit bruxellois. Un bilan après 25 ans d'application (1989-2014)*, Bruxelles, Bruylant, 2016, pp. 301-400.

¹⁷² *M.B.*, 5 juin 2014, p. 43229.

¹⁷³ *M.B.*, 5 juin 2014, p. 43320.

contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale¹⁷⁴, ci-après dénommé « arrêté contractuels ministère »;

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale¹⁷⁵, ci-après dénommé « arrêté contractuels OIP ».

Les deux textes réglementaires qui visent les agents statutaires prévoient déjà des règles relatives à la semaine des quatre jours, qui peut être assortie de primes pour le travailleur réduisant son temps de travail¹⁷⁶. En ce qui concerne le personnel contractuel, il est prévu que la durée de leur travail soit la même que celle prévue pour les agents statutaires¹⁷⁷. Il semble donc qu'ils puissent aussi bénéficier du régime de la semaine des quatre jours aux mêmes conditions que les agents statutaires.

Il ressort de ce qui précède que la Région de Bruxelles-Capitale est compétente pour réduire le temps de travail de ses agents statutaires et contractuels peu ou non qualifiés travaillant dans son ministère ainsi que ceux travaillant dans les organismes d'intérêt public créés par la région (sous réserve du flou juridique qui entoure les organismes d'intérêt public exerçant une activité à caractère commercial ou industriel, ou une activité de soins de santé ou de prophylaxie). Toutefois, deux précisions doivent être mentionnées.

Premièrement, le régime de la semaine des quatre jours prévu dans ces textes réglementaires n'est pas sans condition, et le travailleur ne bénéficie pas de la même rémunération que s'il était resté à temps plein. Même si des primes peuvent être accordées, le régime de travail de la semaine de quatre jours n'est pas considéré par ces textes réglementaires comme un régime de travail à temps plein, mais bien comme un régime de travail à temps partiel¹⁷⁸. En effet, comme nous le verrons *infra* (section 2.2.1 du chapitre 2 du titre 2), un travailleur à temps partiel n'est défini que par contraste avec le travailleur à temps plein. Le premier se distingue du second en ce que, pour effectuer un travail analogue, il travaille, en moyenne hebdomadaire, moins que lui et qu'il reçoit dès lors une rémunération proportionnellement inférieure en raison de son temps partiel. Dès lors, si l'on voulait que les travailleurs sous-qualifiés de la fonction publique

¹⁷⁴ M.B., 22 mai 2014, p. 40748.

¹⁷⁵ M.B., 22 mai 2014, p. 40754.

¹⁷⁶ Articles 179 à 185 de l'arrêté du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et articles 176 à 181 de l'arrêté du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

¹⁷⁷ Article 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et article 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

¹⁷⁸ Voyez par exemple l'article 243, dernier alinéa de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et l'article 246, dernier alinéa de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale

régionale bruxelloise puissent bénéficier d'une réduction de leur temps de travail avec maintien de leur rémunération, il est nécessaire de modifier l'article 195 de l'arrêté statutaires du ministère et l'article 192 de l'arrêté statutaires des OIP qui prévoient, actuellement, tous les deux, un régime de travail à temps plein de 38 heures par semaine. La modification de ces deux arrêtés entraînera automatiquement le même changement de régime de travail pour les agents contractuels¹⁷⁹.

Deuxièmement, il faut noter que le paysage normatif applicable aux organismes d'intérêt public bruxellois est fragmenté entre les dispositions réglementaires précitées qui s'appliquent de manière transversale à certains d'entre eux et certaines dispositions spécifiques qui visent d'autres organismes d'intérêt public¹⁸⁰.

Le champ d'application des deux arrêtés visant les travailleurs occupés dans les organismes d'intérêt public comprend certains organismes bruxellois d'intérêt public de catégorie A et B¹⁸¹. Il s'agit des organismes suivants :

- le Centre d'informatique pour la Région bruxelloise,
- l'Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement,
- le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale,
- l'Institut d'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles,
- le Bureau bruxellois de la planification,
- la Société du logement de la Région bruxelloise,
- Actiris,
- la Société régionale du port de Bruxelles¹⁸².

En outre, l'arrêté contractuels des OIP soumet le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale à son champ d'application¹⁸³.

¹⁷⁹ Article 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et article 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

¹⁸⁰ K. LEUS, F. BELLEFLAMME, et E. SLAUTSKY, « Droit bruxellois de la fonction publique – Brusselse recht van ambtenarenzaken », in P.-O. DE BROUX, B. LOMBAERT, et D. YERNAULT (dir.), *Le droit bruxellois. Un bilan après 25 ans d'application (1989-2014)*, Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 365.

¹⁸¹ Voir article 1^{er} de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public (*M.B.*, 24 mars 1954, p. 2210).

¹⁸² Article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et article 1 de l'arrêté du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

¹⁸³ Article 1 de l'arrêté du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale. Pour les agents statutaires du Conseil économique et social voyez l'article 512, 1^o alinéa 2 de l'arrêté du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-

Pour tous ces organismes, il suffit donc que le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifie l'arrêté statutaires ministère et l'arrêté statutaires OIP. Une seule exception est à pointer. Elle concerne les membres du personnel du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale et ne concerne que les agents statutaires. En effet, seuls ceux pourvus d'un grade administratif entrent dans le champ d'application de l'arrêté statutaires OIP. Les agents statutaires du personnel opérationnel sont quant à eux soumis à un autre arrêté pris par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale¹⁸⁴. Par ailleurs, les agents des services d'incendies dépendent de la compétence de l'autorité fédérale¹⁸⁵.

Ces arrêtés ne couvrent malheureusement pas tous les organismes bruxellois d'intérêt public de catégorie A. Ne sont ainsi pas englobés par les champs d'application des arrêtés précités :

- Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté¹⁸⁶,
- Fonds de réserve de la Région de Bruxelles-Capitale¹⁸⁷,
- Fonds pour le financement de la politique de l'eau¹⁸⁸,
- Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales¹⁸⁹.

Si le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale souhaite réduire le temps de travail des agents statutaires ou contractuels de ces organismes d'intérêt public, il faudra adapter les arrêtés qui sont propres à chacun de ces organismes. Il en va de même pour les autres organismes d'intérêt public créés par la Région de Bruxelles-Capitale et qui ne relèvent ni de la catégorie A ni de la catégorie B tels que la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (S.D.R.B.), le Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale, la Société d'acquisition foncière, la Société bruxelloise de gestion de l'eau, le Conseil économique et social

Capitale qui continue à rendre applicable l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale à cet organisme.

¹⁸⁴ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du SIAMU (*M.B.*, 20 juillet 2002, p. 32693)

¹⁸⁵ Articles 9 et 13 de la loi du 31 décembre 1963 sur la protection civile (*M.B.*, 16 janvier 1964, p. 422). Voir aussi la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile qui, à terme, abrogera la loi de 1963 (voir article 244 de cette loi) (*M.B.*, 31 juillet 2007, p.40379). En ce qui concerne le temps de travail, voir articles 176 et suivants de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours.

¹⁸⁶ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la Propreté (*M.B.*, 19 décembre 2011, p. 78864).

¹⁸⁷ Cet organisme ne dispose pas de personnel propre (K. LEUS, F. BELLEFLAMME, et E. SLAUTSKY, « Droit bruxellois de la fonction publique – Brusselse recht van ambtenarenzaken », in P.-O. DE BROUX, B. LOMBAERT, et D. YERNAULT (dir.), *Le droit bruxellois. Un bilan après 25 ans d'application (1989-2014)*, Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 376.

¹⁸⁸ Cet organisme ne dispose pas de personnel propre (K. LEUS, F. BELLEFLAMME, et E. SLAUTSKY, « Droit bruxellois de la fonction publique – Brusselse recht van ambtenarenzaken », in P.-O. DE BROUX, B. LOMBAERT, et D. YERNAULT (dir.), *Le droit bruxellois. Un bilan après 25 ans d'application (1989-2014)*, Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 376.

¹⁸⁹ Cet organisme ne dispose pas de personnel propre (K. LEUS, F. BELLEFLAMME, et E. SLAUTSKY, « Droit bruxellois de la fonction publique – Brusselse recht van ambtenarenzaken », in P.-O. DE BROUX, B. LOMBAERT, et D. YERNAULT (dir.), *Le droit bruxellois. Un bilan après 25 ans d'application (1989-2014)*, Bruxelles, Bruylant, 2016, pp. 375-376.

de la Région de Bruxelles-Capitale seulement en ce qui concerne ses agents statutaires, le Fonds bruxellois de garantie, Bruxelles gaz électricité, et l'Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale.

c) La mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour des établissements publics qui exercent une activité commerciale ou industrielle ou qui dispense de soins, de prophylaxie ou d'hygiène

Il existe néanmoins un vide juridique qui empêche d'opérer une application automatique au personnel relevant de la loi du 16 mars 1971 sur le travail les mécanismes de concertation institués par la loi du 5 décembre 1968. Ce vide juridique a précisément trait aux établissements publics qui exercent une activité commerciale ou industrielle. En effet, même si ces établissements entrent dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 28, § 1^{er} de cette même loi prévoit qu'un abaissement de la limite de la durée de travail ne peut avoir lieu qu'en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire. Or, il faut constater que la loi du 5 décembre 1968, qui régit les conventions collectives de travail, ne s'applique pas à ces organismes. La raison de l'inapplicabilité de cet article aux établissements qui exercent une activité commerciale ou industrielle ou qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène est due au fait que la loi du 5 décembre 1968¹⁹⁰ exclut de son champ d'application le secteur public, dont fait partie tout type d'organisme d'intérêt public, en ce compris, cette fois, les établissements commerciaux, industriels ou de santé. Sur le plan de la concertation sociale, le secteur public est soumis aux procédures établies par la loi du 19 décembre 1974 qui prévoit des procédures propres au secteur public pour les modifications relatives à la durée du travail¹⁹¹. Et le champ d'application de cette seconde loi couvre bien, quant à lui, les organismes d'intérêt public, même s'ils exercent des activités industrielles ou commerciales. Dès lors, la diminution du temps de travail prévue par l'article 28, § 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne peut pas être réalisée, puisque les régimes de relations collectives de travail pour ces organismes sont ceux du secteur public et non ceux du secteur privé.

Ce problème ne concernait pas que la diminution du temps de travail, comme le démontre le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 13 février 1998 modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail qui énonce que « la loi relative aux règlements de travail est par conséquent applicable à certains établissements soumis à la loi du 19 décembre 1974 (ndlr :

¹⁹⁰ Article 2, §3, 1° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

¹⁹¹ Article 2, §1^{er}, 2° de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (*M.B.*, 24 décembre 1974, p. 15410).

les organismes exerçant une activité commerciale ou industrielle ou qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène), mais elle ne peut pas être appliquée en raison des régimes de relations collectives du travail différents existant dans le secteur privé et dans le secteur public (ainsi, dans le secteur public, il n'y a pas de conseil d'entreprise, de commission paritaire et il y a des procédures de négociation et de concertation qui ne lient pas juridiquement l'autorité) »¹⁹². C'est pour pallier ce problème qu'il a été inséré un article *19bis* dans la loi du 19 décembre 1974¹⁹³ qui permet au Roi d'établir la substitution des organes et mécanismes du statut syndical à ceux de la négociation privée, à l'égard de trois lois, parmi lesquelles la loi du 16 mars 1971 sur le travail¹⁹⁴. Pour les deux autres lois, qui concernent les règlements de travail ainsi que les jours fériés¹⁹⁵, le Roi les a modifiées¹⁹⁶, afin d'adapter les procédures prévues dans ces lois aux organismes exerçant une activité commerciale ou industrielle ou qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène pour qu'elles puissent se dérouler dans les comités de négociation ou de concertation instaurées par le statut syndical de la loi du 19 décembre 1974¹⁹⁷. En revanche, en ce qui concerne la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aucun arrêté n'a été adopté. Il n'y a donc pas de solution légale pour l'organisation procédurale de la réduction du temps de travail pour lesdits établissements, puisque, d'une part, ils ne peuvent pas conclure de conventions collectives de travail, en raison de l'inexécution de l'article *19bis* de la loi du 19 décembre 1974 et de leur exclusion du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968, et d'autre part, parce que la modification de la durée de travail dans ces établissements devrait s'exécuter conformément à la loi du 16 mars 1971 sur le travail^{198 199}. C'est la quadrature du cercle.

¹⁹² *M.B.*, 22 avril 1998, p. 12310. Voyez aussi Conseil national du travail, avis n° 873 du 29 septembre 1987 ; J. JACQMAIN, « La notion d'un système de relations collectives », Guide social permanent, Kluwer, 2016, Partie IV, Livre II, Titre I – Chapitre II, pp. 590 et 591 ; et A. RENARD, « La non-application de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires au personnel engagé dans les services publics », *Chr. D. S.*, 1986/1, p. 4.

¹⁹³ Article 7 de la loi du 6 juillet 1989 modifiant la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et la loi du 1er septembre 1980 relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale à certains membres du personnel du secteur public et aux chômeurs mis au travail dans ce secteur (*M.B.*, 5 septembre 1989, 15248).

¹⁹⁴ Voyez Rapport au Roi, Arrêté royal du 13 février 1998 modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ; et Projet de loi modifiant la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et la loi du 1er septembre 1980 relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale à certains membres du personnel du secteur public et aux chômeurs mis au travail dans ce secteur, *Doc. Parl.*, Ch. repr., session 1988-1989, n° 844/02, p. 5.

¹⁹⁵ La loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

¹⁹⁶ Arrêté royal du 13 février 1998 modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, arrêté royal du 16 avril 1998 portant exécution des articles 37, § 1er, et 38, § 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (*M.B.*, 29 avril 1998, p. 13379), et arrêté royal du 11 juillet 2003 modifiant la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (*M.B.*, 17 septembre 2003, p. 46145).

¹⁹⁷ En ce qui concerne les règlements de travail, une solution plus radicale a été trouvée puisque la loi du 18 décembre 2002 modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (*M.B.*, 14 janvier 2003, p. 1106) a rendu la loi du 8 avril 1965 applicable à l'ensemble des services publics (voyez J. JACQMAIN, « Extension des règlements de travail à l'ensemble des services publics », *Chr. D. S.*, 2004, pp. 65-69).

¹⁹⁸ De surcroît, comme l'a rappelé le Conseil d'État dans un cas qui concernait le personnel de la Régie des transports maritimes, établissement exerçant une activité commerciale ou industrielle, « toutes les dispositions de la loi sur le

La Région bruxelloise pourrait tirer parti de ce non-sens juridique. Ainsi, si elle venait à décider de réduire la durée du travail au sein de Bruxelles-Propreté tout en maintenant les salaires, et en respectant à cette occasion la négociation prévue par le statut syndical organisé par la loi du 19 décembre 1974, l'on peut se demander qui pourrait contester que la réduction n'a pas eu lieu via une convention collective de travail, sachant que cette dernière est impossible à mettre en œuvre²⁰⁰. D'ailleurs, une telle modification a déjà eu lieu, sans que le Conseil d'État ait émis d'objection²⁰¹, puisque l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 relatif à la valorisation des prestations particulières du personnel d'encadrement de niveau 1 à Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté prévoit une réduction de la durée hebdomadaire de travail à 37h30 pour certains agents de l'organisme – alors qu'une telle réduction du temps de travail doit en principe être opérée conformément aux modalités prévues par la loi de 1971 sur le travail, et donc par le biais d'une convention collective²⁰².

Avant de conclure, il faut toutefois préciser que, lorsque des dispositions législatives le prévoient, certains établissements publics exerçant une activité industrielle ou commerciale ressortissent quand même au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Tel est le cas de la STIB²⁰³, et des sociétés de logement social agréées conformément au Code bruxellois du logement²⁰⁴.

Enfin, l'article 28 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne prévoit le recours à une convention collective de travail qu'en cas de réduction de la limite imposée par l'article 19 de cette même loi. Il en résulte qu'aucune procédure n'est prévue si le gouvernement décide de réduire le temps de travail en laissant intacte la limite applicable, mais en octroyant des jours de repos compensatoires. Il est donc possible de contourner la législation fédérale en réduisant le temps de travail sans toucher à la limite hebdomadaire prévue par la loi du 16 mars 1971 sur le travail en réduisant le temps de travail par l'octroi de jours de repos compensatoires²⁰⁵.

Avant de conclure, il est important de mettre l'accent sur une mesure qui devra être prise afin d'assurer la légalité de la réduction du temps de travail. En effet, l'autorité compétente devra

travail ont remplacé les dispositions correspondantes de la loi du 16 mars 1954 ; que tel n'est pas le cas notamment des dispositions relatives à la consultation des organes de concertation (...) toute application aux agents statutaires des pouvoirs publics, d'une loi, qui, comme la loi sur le travail, règle essentiellement les rapports entre les employeurs et les travailleurs du secteur privé, doit être interprété dans un sens restrictif » (C.E., 13 octobre 1987, n°28.573, *Van DEPOELE c./B.S.*, dans *T.B.P.*, 1988, p. 623).

¹⁹⁹ C.E., 13 octobre 1987, n°28.573, *Van DEPOELE c./B.S.*, dans *T.B.P.*, 1988, p. 623.

²⁰⁰ Voir J. JACQMAIN, « Les relations collectives dans le secteur public », in J. JACQMAIN (dir.), *Une terre de droit du travail : les services publics*, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 395.

²⁰¹ Avis S.L.C.E. 50.123/2/V du 5 septembre 2011.

²⁰² *M.B.*, 19 décembre 2011, 78872.

²⁰³ Article 14 de l'ordonnance du 22 novembre 1990 relative à l'organisation des transports en commun dans la Région de Bruxelles-Capitale (*M.B.*, 28 novembre 1990, p. 22218).

²⁰⁴ Article 2, §3, 1., alinéa 1^{er} de loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

²⁰⁵ J. DAEMS et J. VANTHOURNOUT, *Durée du travail et sursalaire*, Waterloo, Kluwer, 2005, p. 16.

engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives. La négociation ne débouchera que sur un avis qui ne liera pas l'autorité²⁰⁶.

d) Conclusion

En résumé, la Région n'est pas compétente pour réduire le temps de travail dans le secteur privé. Elle est en revanche pleinement compétente pour réduire celui du personnel de son ministère ainsi que celui du personnel des organismes d'intérêt public qu'elle a créés pour autant que ces organismes n'exercent pas d'activités commerciales ou industrielles et qu'ils ne dispensent pas non plus des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. Toutefois, à supposer que lesdits organismes exercent ce type d'activités, il semble qu'en pratique, rien ne puisse empêcher la Région de modifier réglementairement le statut de ces travailleurs, à la condition que les négociations prévues par le statut syndical soient bien respectées, dans la mesure où on ne voit pas qui pourra lui reprocher son incompétence. Autrement dit, hormis pour la STIB et pour les sociétés de logement social agréées conformément au Code bruxellois du logement, la Région a la main sur l'ensemble de son secteur public. Du moins, tant et aussi longtemps que l'autorité fédérale ne prend pas d'arrêté mettant en œuvre l'article 19*bis* de la loi du 19 décembre 1974 aux fins d'étendre aux OIP commerciaux et industriels le statut syndical propre au secteur public.

²⁰⁶ Article 2, §1^{er}, 2° de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Voyez à ce sujet C. DUMONT, « Les relations collectives de travail dans la fonction publique », in M. DUMONT (dir.), *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Liège, Anthémis, 2008, pp. 424 et s.

Chapitre 2 : La politique de l'emploi

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, les entités fédérées n'ont pas la compétence de modifier la durée du travail des travailleurs du secteur privé. Elles disposent néanmoins de certains leviers qui leur permettent peut-être d'influer indirectement sur cette variable. En effet, le législateur spécial a attribué la politique de l'emploi aux régions²⁰⁷. Le recours à cette « fenêtre de tir » est toutefois très incertain du point de vue de la répartition des compétences. De plus, il peut déboucher sur une discrimination entre travailleurs, une perte des droits aux sursalaires et aux repos compensatoires, ainsi qu'une perte de prestations de sécurité sociale si le travailleur devait être considéré comme un travailleur à temps partiel.

Section 1 : La répartition des compétences en matière de réductions de cotisations depuis la sixième réforme de l'état

Depuis la sixième réforme de l'État, la politique de l'emploi comprend la réduction des cotisations patronales établie « sur la base de caractéristiques propres aux travailleurs »²⁰⁸. L'objectif de ces réductions de cotisations est de réduire les obstacles à l'accès au marché du travail pour les travailleurs qui éprouvent le plus de difficultés à trouver un emploi²⁰⁹. Ainsi, les régions sont désormais exclusivement compétentes pour réduire les cotisations patronales pour certains « groupes-cibles » de travailleurs. Les anciennes catégories de groupes-cibles définies en fonction des caractéristiques propres des travailleurs qui avaient été établies par l'État fédéral, et qui ont été transférées aux régions lors de la sixième réforme de l'État, sont les suivantes²¹⁰. Les régions sont depuis libres de les modifier, de les supprimer ou d'en instituer d'autres.

²⁰⁷ Article 6, §1^{er}, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles combiné avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

²⁰⁸ Article 6, §1^{er}, IX, 7°, a), deuxième alinéa de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Voyez entre autres P. JOASSART, « Marché de l'emploi », in M. UYTENDAELE et M. VERDUSSEN (éds.), *Dictionnaire de la sixième réforme de l'État*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 555-558 ; F. VERBRUGGE, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 820 et s. ; J. VANPRAET, « De bevoegdheidsverdeling in het arbeidsmarktbeleid », in J. VELAERS, J. VANPRAET, Y. PEETERS et W. VANDENBRUWAENE (éds.), *De zesde staatshervorming : instellingen, bevoegdheden en middelen*, Anvers, Intersentia, coll. « Forum federalisme », 2014, pp. 652-660 ; D. DUMONT, « L'emploi et la formation professionnelle après la sixième réforme de l'État : quelles perspectives (en particulier à Bruxelles) ? », R.B.S.S., 2015/2, pp. 355- 362 ; J. VANPRAET, « Het arbeidsmarktbeleid », in B. SEUTIN et G. VAN HAEGENDOREN (eds.), Bruges, Die Keure, 2016, pp. 388-394.

²⁰⁹ D. DUMONT, « L'emploi et la formation professionnelle après la sixième réforme de l'État : quelles perspectives (en particulier à Bruxelles) ? », R.B.S.S., 2015/2, p. 355.

²¹⁰ L'autorité fédérale a anticipé ce transfert de compétences en précisant les personnes visées par ces groupes-cibles dans la loi du 24 avril 2014 visant à adapter les réductions des cotisations patronales pour la sécurité sociale à la suite de la Sixième Réforme de l'État (*M.B.*, 23 mai 2014). Cette loi est venue modifier la loi programme (I) du 24 décembre 2002. Voyez aussi Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, p. 118. Pour les détails techniques, voyez l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en

- les travailleurs âgés de plus de 54 ans²¹¹,
- les demandeurs d'emploi de longue durée²¹²,
- les jeunes travailleurs²¹³,
- les tuteurs²¹⁴,
- les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration²¹⁵,
- les travailleurs engagés dans le statut d'agent contractuel subventionné²¹⁶,
- les travailleurs occupés en application de l'article 60, §7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale²¹⁷.

Depuis la sixième réforme de l'État, les régions sont également compétentes, toujours au titre de la politique de l'emploi, pour réduire les cotisations patronales des secteurs d'activités qui sont expressément énumérés par la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, soit principalement²¹⁸ :

- le secteur de l'économie sociale, qui est défini par le législateur spécial comme étant le secteur qui « regroupe l'ensemble des employeurs dont l'activité vise la mise au travail de personnes qui peuvent difficilement trouver une place dans le circuit du travail ordinaire et dont le but lucratif n'est pas le but principal, quelle que soit leur forme juridique »²¹⁹,
- les travailleurs domestiques²²⁰,
- les travailleurs qui gardent des enfants²²¹,
- les artistes²²².

exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I) visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réduction de cotisations de sécurité sociale (*M.B.*, 6 juin 2003, pp. 31066).

²¹¹ Article 339 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, voyez l'article 31 de l'ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale (*M.B.*, 14 juillet 2017, p.72802).

²¹² Article 340 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002. . Pour la Région de Bruxelles-Capitale, voyez les articles 3 et 4 de l'ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale.

²¹³ Article 346 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²¹⁴ Article 347bis de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²¹⁵ Article 353 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²¹⁶ Article 353bis/9 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²¹⁷ Article 353bis/14 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²¹⁸ Article 6, §1^{er}, IX, 7°, a), quatrième alinéa de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles combiné avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

²¹⁹ Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, p. 121.

²²⁰ Article 353bis/11 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²²¹ Article 353bis/12 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²²² Article 353bis/13 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

Les régions disposent de « la plus grande des autonomies »²²³ pour les réductions qui relèvent de leurs compétences. Cette autonomie n'a cependant pas la même intensité selon qu'il est question des réductions des cotisations patronales des catégories de groupes-cibles qui sont basées sur les caractéristiques propres aux travailleurs ou qu'il est question des réductions de cotisations patronales pour les secteurs d'activités pour lesquels elles sont compétentes.

En ce qui concerne les réductions des cotisations patronales des catégories groupes-cibles qui sont basées sur les caractéristiques propres aux travailleurs, chaque région peut, d'une part, modifier les montants, le mode de calcul ou encore les conditions et les modalités d'octroi des réductions des cotisations patronales des catégories groupes-cibles qui sont basées sur les caractéristiques propres aux travailleurs. Dans ce sens, la Région de Bruxelles-Capitale s'est déjà approprié les réductions qui concernent les demandeurs d'emploi bruxellois inoccupés depuis une longue durée²²⁴ et les travailleurs âgés²²⁵. D'autre part, elle peut aussi supprimer l'un ou plusieurs de ces groupes-cibles ou ajouter de nouvelles catégories de groupes-cibles²²⁶.

En ce qui concerne par contre les réductions de cotisations patronales pour les secteurs d'activités pour lesquels les régions sont compétentes, l'autonomie qui est laissée aux régions n'est pas aussi large, puisqu'elles ne peuvent pas ajouter de secteurs d'activités dans lesquels elles pourraient réduire les cotisations patronales. Elles sont ainsi, en ce qui concerne les secteurs d'activités, contraintes d'agir dans ceux limitativement énumérés par le législateur spécial.

L'autorité fédérale reste donc compétente pour la réduction structurelle de cotisations prévue aux articles 325 à 334 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002²²⁷ et pour les réductions de cotisations de sécurité sociale des groupes-cibles qui ne dépendent pas des caractéristiques des travailleurs, mais qui sont établis en fonction des caractéristiques propres à l'employeur ou en fonction d'un secteur d'activités (à l'exception des quelques secteurs que nous avons énumérés)²²⁸. Les travaux parlementaires indiquent les réductions de cotisations sociales pour lesquelles l'autorité fédérale demeure compétente²²⁹. Il s'agit notamment des :

²²³ Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, p. 121.

²²⁴ Articles 3 et 4 de l'ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale.

²²⁵ Article 31 de l'ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale.

²²⁶ Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, pp. 118 et 121.

²²⁷ Il s'agit d'une « réduction générale accordée à tout employeur du secteur privé occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale » (F. VERBRUGGE, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 820).

²²⁸ Article 6, §1^{er}, IX, 7°, a), troisième alinéa de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles combiné avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

²²⁹ Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, pp. 118 et 121.

- réductions pour les employeurs qui opèreraient à leurs premiers engagements²³⁰,
- réductions pour les travailleurs fixes avec un contrat de travail à temps plein dans l'horeca²³¹,
- réductions pour les travailleurs salariés ayant un bas salaire (« bonus à l'emploi »)²³²,
- réductions pour réduction collective du temps de travail et semaine des quatre jours²³³.

Cette dernière catégorie permet à l'autorité fédérale de réduire les cotisations patronales pour les employeurs qui réduiraient le temps de travail de leurs travailleurs. La Région de Bruxelles-Capitale n'est dès lors pas compétente pour accorder cette réduction²³⁴.

Compte tenu des principes qui viennent d'être exposés, on voit que les possibilités pour la Région d'inciter les employeurs à réduire le temps de travail par le biais de réductions de cotisations sont assez limitées, compte tenu de ce que la réduction *a priori* la plus pertinente pour ce faire est demeurée de la compétence de l'État fédéral.

Néanmoins, dans la section suivante, nous allons réfléchir à la façon dont la Région pourrait utiliser ses nouvelles compétences propres pour atteindre malgré tout l'objectif poursuivi. Il faut toutefois d'emblée préciser que cette voie est assez malaisée et juridiquement fort incertaine.

Section 2 : La marge de manœuvre de la Région pour inciter les employeurs à réduire le temps de travail

Comme nous l'avons vu, la Région peut octroyer des réductions de cotisations patronales pour certains secteurs déterminés comme l'économie sociale. Vu que ces réductions sont transversales à un secteur, on ne voit pas ce qui empêcherait la Région d'inciter les employeurs de ces secteurs à réduire le temps de travail de leurs travailleurs sans réduction de salaire.

²³⁰ Article 342 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²³¹ Article 353*bis*/8 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²³² L'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration et l'arrêté royal pris en exécution de l'article 2, de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus crédit d'emploi sous forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration. Notons que comme le soulève Pierre Joassart, cette compétence qui relèverait de l'autorité fédérale nous étonne en ce qu'elle semble davantage basée sur les caractéristiques du travailleur. (P. JOASSART, « Marché de l'emploi », in M. UYTENDAELE et M. VERDUSSEN (éds.), *Dictionnaire de la sixième réforme de l'État*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 557).

²³³ Articles 348 à 355 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002. Notons qu'il s'agit d'une réduction collective du temps de travail et qu'elle est volontaire.

²³⁴ Par ailleurs, l'article 335 dernier alinéa de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 ne permet qu'aux entreprises du secteur privé et quelques rares exceptions d'établissements publics de bénéficier d'une réduction du temps de travail en échange d'une réduction des cotisations sociales.

La Région peut aussi accorder des réductions de cotisations patronales si celles-ci sont établies en fonction des caractéristiques propres des travailleurs, mais elle est incompétente lorsqu'il s'agit de cotisations établies en fonction des caractéristiques de l'employeur.

Sur cette base, on pourrait envisager que la Région de Bruxelles-Capitale institue une nouvelle catégorie groupe-cible fondée sur les caractéristiques propres des travailleurs, en prévoyant une réduction des cotisations patronales pour les travailleurs peu ou pas qualifiés qui travailleraient pour une durée équivalente à quatre cinquièmes d'un emploi à temps plein moyennant un salaire de travailleur à temps plein. Cette réduction des cotisations patronales viserait directement une caractéristique propre aux travailleurs, à savoir la sous-qualification²³⁵. Cette caractéristique est d'ailleurs déjà utilisée pour la catégorie groupe-cible des jeunes travailleurs²³⁶.

Par contre, la nécessité pour le travailleur de bénéficier des quatre cinquièmes de temps plein aux conditions salariales d'un travailleur à temps plein est une caractéristique qui ne dépend pas seulement du travailleur. En effet, l'horaire de travail et la rémunération dépendent davantage de l'employeur. Toutefois, au vu des réductions groupes-cibles qui ont été transférées aux régions, l'on peut faire remarquer que si, de manière générale, ces réductions visent avant tout les caractéristiques propres aux travailleurs, les conditions d'octroi auxquelles elles sont assorties pour que l'employeur en bénéficie ne dépendent pas toujours uniquement du travailleur. En effet, certains groupes-cibles régionalisés prennent en compte les conditions salariales comme étant des caractéristiques propres au travailleur, ou du moins, plus exactement, comme étant des conditions ouvrant le droit à la réduction de cotisations patronales. Il en est ainsi des catégories groupes-cibles des travailleurs âgés²³⁷ et des jeunes travailleurs²³⁸, pour lesquelles le bas salaire du travailleur est une condition nécessaire à l'octroi des réductions des cotisations patronales²³⁹, alors que le salaire n'est pas intrinsèquement une caractéristique du travailleur. Il

²³⁵ Notion qu'il faudra bien entendu définir.

²³⁶ Article 346 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 ainsi que l'article 346 de cette même loi, mais qui ne concerne que la Région flamande.

²³⁷ Article 339 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002. Pour la Région flamande voyez l'article 339 mais qui ne concerne que la Région flamande tel qu'inséré par l'article 4 du décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes cibles (*M.B.*, 4 avril 2016, p. 22370) ainsi que l'article 6/2 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale tel qu'inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand portant exécution du décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes-cibles (*M.B.*, 28 juin 2016, p. 39038). Pour la Région de Bruxelles-Capitale, voyez l'article 6 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale tel qu'inséré par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 juin 2016 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (*M.B.*, 23 septembre 2016, p. 64547) .

²³⁸ Article 346 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 ainsi que l'article 18 de de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale. 346 de cette même loi, mais qui ne concerne que la Région flamande.

²³⁹ Articles 339 et 346 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 ainsi que l'article 339 et 346 de cette même loi, mais qui ne concerne que la Région flamande (voyez le décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des

est vrai que, pour l'instant, la durée du travail n'est, par contre, jamais utilisée comme caractéristique propre au travailleur. Au contraire, elle semble être considérée comme un élément caractéristique de l'employeur, comme le montre le maintien de la compétence de l'autorité fédérale à l'égard des réductions établies en raison d'une réduction du temps de travail.

Malgré tout, peut-être n'est-il pas impossible que le nouveau groupe-cible qui serait mis en place par la Région pour encourager la réduction du temps de travail puisse être considéré comme se basant avant tout sur des caractéristiques propres aux travailleurs, par le biais d'une référence au niveau de qualification, et que les caractéristiques propres à l'employeur et à l'organisation du travail soient incorporées dans les conditions d'octroi de la réduction. On ne peut toutefois donner aucune garantie quant aux chances de survie d'un tel dispositif en cas de recours à son encontre, par l'État fédéral par exemple, pour violation des règles répartitrices de compétences.

Par ailleurs, il est important de signaler que la catégorie groupe-cible qui pourrait éventuellement être mise en place par la Région doit répondre à un impératif majeur. Bien qu'il soit primordial que, dans son libellé, la catégorie groupe-cible créée mette l'accent prioritairement sur les caractéristiques propres aux travailleurs pour fonder la compétence de la Région, il est aussi important que le travailleur qui ouvre le droit à la réduction de cotisation patronale ne soit pas considéré comme un travailleur à temps partiel, sans quoi il verrait son accessibilité à certaines prestations sociales ainsi que le montant de certaines allocations diminuer (voir titre 2). Or, la définition des concepts de travailleur à temps plein et de travailleur à temps partiel ressortit aux attributions du pouvoir fédéral, en vertu de la réserve générale de compétence l'autorité fédérale en matière de droit du travail²⁴⁰. Dès lors, si la Région désire contourner le problème de la qualification du travailleur à temps partiel, qui débouche sur une perte de prestations de sécurité sociale, il faudrait que le travailleur qui permet la réduction des cotisations patronales ait le même régime de travail que toute autre personne dans l'entreprise exerçant une fonction analogue. Il en résulte que tous ces travailleurs devraient bénéficier, par exemple, d'un régime de travail de 4 jours. L'évitement du problème de la qualification du travailleur à temps partiel met en lumière le caractère fictif du nouveau groupe-cible. En effet, celui-ci est basé sur les caractéristiques des travailleurs comme leur sous-qualification. Or, pour que les travailleurs qui répondent à cette caractéristique puissent ne pas perdre de droits à la

groupes cibles (*M.B.*, 4 avril 2016, p. 22370) ainsi que l'article 6/2 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale tel qu'inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand portant exécution du décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes-cibles (*M.B.*, 28 juin 2016, p. 39038). Voyez aussi pour la Région de Bruxelles-Capitale l'article 6 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale tel qu'inséré par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 juin 2016 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (*M.B.*, 23 septembre 2016, p. 64547) .

²⁴⁰ Article 6, §1^{er}, VI, 12° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles combiné avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

sécurité sociale, il est nécessaire que les conditions d'octroi du nouveau groupe-cible obligent tous les travailleurs accomplissant une fonction analogue à bénéficier du régime de 4 jours. On aperçoit donc que l'élément caractéristique principal n'est pas la sous-qualification, mais la réduction du temps de travail en tant que telle, puisqu'il est nécessaire d'obliger l'employeur à consacrer, pour tous les travailleurs d'une même fonction, le même régime de travail²⁴¹. Il revient donc à la Région de faire un choix entre deux possibilités.

Soit une formulation du nouveau groupe-cible basée sur la sous-qualification des travailleurs et dont une condition d'octroi serait le régime de travail de 4 jours à salaire égal qui ne contraindrait pas l'employeur à prévoir ce régime de travail pour tous les travailleurs qualifiés ou sous-qualifiés accomplissant une fonction analogue. Dans ce cas, le travailleur sous-qualifié bénéficie d'un salaire horaire supérieur au travailleur qualifié accomplissant la même fonction, mais il sera considéré comme un travailleur à temps partiel, ce qui aura des conséquences négatives sur ses droits à la sécurité sociale (surtout ses droits à la pension et aux vacances annuelles).

Soit la Région opte pour une formulation basée sur la sous-qualification, mais qui prévoit cette fois-ci une obligation pour l'employeur d'instituer un régime de travail de 4 jours pour tous les travailleurs accomplissant la même fonction. Cette dernière possibilité permet aux travailleurs de bénéficier des mêmes droits à la sécurité sociale, mais a pour principale faiblesse de démontrer tout le caractère fictionnel de la formulation du nouveau groupe-cible. Notons qu'une telle formulation ne change rien à la perte de droits aux sursalaires et aux repos compensatoires (section 2 du chapitre 1^{er} du titre 2).

Les deux possibilités que nous venons d'évoquer mettent aussi en relief l'écueil de la discrimination²⁴². En effet, dans le premier cas de figure, la personne bénéficiant d'un salaire horaire plus élevé est considérée comme un travailleur à temps partiel²⁴³. On peut se demander si cette situation ne crée pas une différence de traitement difficilement justifiable. Comment expliquer qu'une personne peu ou pas qualifiée puisse bénéficier d'une durée de travail réduite, pour un même salaire, comparativement à une personne qualifiée qui travaillerait plus longtemps pour le même salaire ? Dans la seconde situation où tous les travailleurs exercent une même fonction pour le même salaire horaire et pour la même durée, il pourrait être avancé qu'il existe un traitement différencié des travailleurs, puisque les personnes peu ou non qualifiées seraient avantagées sur le marché de l'emploi en raison de la réduction de cotisations à laquelle leurs embauches donnent droit. Il pourrait dès lors être avancé que le critère de sous-qualification n'est pas proportionnel au but poursuivi puisqu'il revient à privilégier une personne

²⁴¹ L'employeur est obligé d'offrir, pour une fonction analogue, le même régime de travail à tous ses travailleurs dans la mesure où il veut prétendre à la réduction de la cotisation patronale. Il ne faut dès lors pas s'y méprendre : l'employeur est incité mais pas contraint de réduire le temps de travail. Cette contrainte, dans le secteur privé, relève de l'autorité fédérale.

²⁴² Un dispositif légal peut créer une discrimination qui soit autorisée si la différence de traitement vise un objectif légalement légitime et que les moyens mis en œuvre sont proportionnels au but poursuivi.

²⁴³ Dans la mesure où le modèle de projet demandé par le pouvoir adjudicateur a pour ambition de réduire le temps de travail sans diminution salariale.

sous-qualifiée par rapport à une personne qualifiée qui se trouverait dans une situation comparable où l'accès au marché de l'emploi est rendu difficile. Néanmoins, il nous paraît plus facile de justifier ce dernier traitement différencié par rapport au premier qui consacre des salaires horaires différents.

À la lecture de ce qui précède, on voit que la difficulté principale pour la Région, si elle voulait encourager la réduction du temps de travail par le biais de ses compétences en matière d'emploi, serait de parvenir à créer un nouveau groupe-cible relevant de ses attributions sans, dans le même temps, porter atteinte aux droits des travailleurs ni être discriminatoire. C'est loin d'être évident. Il est donc possible, en cas de recours, que la Cour constitutionnelle considère que la Région a outrepassé ses compétences ou instauré une discrimination. Comme on le voit, la Région doit composer avec deux contraintes majeures : d'une part, fonder sa compétence et, d'autre part, ne pas discriminer les travailleurs sur la base de critères qui ne sont pas objectifs.

Il faut également rappeler que, sur le plan budgétaire, la Région ne bénéficie que d'une enveloppe limitée pour financer les réductions de cotisations qui relèvent de ses compétences, à savoir la dotation « emploi » transférée par l'autorité fédérale lors de la sixième réforme de l'État. La Région est financièrement responsable de tout dépassement de cette enveloppe et devrait le financer sur ses moyens propres²⁴⁴. Mais il faut noter qu'en égard au fait que la Région de Bruxelles-Capitale est désormais compétente pour tous les groupes-cibles qui dépendent des caractéristiques des travailleurs, il lui sera loisible d'axer sa priorité sur les travailleurs sous-qualifiés en réduisant les montants des réductions des cotisations patronales pour les autres groupes-cibles pour lesquels elle est compétente, voire en supprimant certains groupes-cibles.

Enfin, comme nous l'avons indiqué, la Région est compétente pour instaurer des réductions de cotisations patronales si celles-ci sont basées sur des caractéristiques propres des travailleurs. Il nous semble dès lors possible que la Région réduise les cotisations patronales qui concernent les travailleurs âgés tout en prévoyant que l'une des conditions d'octroi soit le régime de travail à 4 jours par semaine. Néanmoins, une telle réduction poserait également question en ce qu'elle aboutirait à créer deux régimes de travail différents, de sorte que le travailleur âgé devra être considéré comme un travailleur à temps partiel comparativement au travailleur accomplissant une fonction analogue de 5 jours par semaine.

Section 3 : La problématique du cumul des réductions de cotisations patronales

La réduction de cotisations patronales qu'instaurerait la Région de Bruxelles-Capitale pour les travailleurs sous-qualifiés qui travailleraient quatre cinquièmes d'un temps plein pour un salaire équivalant à un temps plein ne serait qu'une mesure incitative, qui n'obligerait aucunement les employeurs à réduire le temps de travail de leurs travailleurs.

²⁴⁴ L. SIMAR, « Transfert de compétences « Marché de l'emploi », une opportunité ? », *Bulletin de documentation du SPF Finances*, 2013/2, n°2, pp. 66-67.

Si cette solution incitative n'était pas attaquée devant la Cour constitutionnelle, ou si elle était confirmée par celle-ci, elle pourrait cependant soulever la question de savoir si un employeur peut cumuler plusieurs réductions de cotisations patronales. Cette question fait l'objet de la présente section.

Le législateur spécial n'a pas prévu de règles en cas de cumul de plusieurs réductions de cotisations sociales. Dans les travaux préparatoires, il a néanmoins posé quelques balises afin que les principes de loyauté fédérale et de proportionnalité soient respectés :

- « une réduction ou le cumul de plusieurs réductions ne peut jamais être plus élevé que la cotisation de sécurité sociale ;
- la réduction structurelle et le Maribel social doivent être déduits de la cotisation de sécurité sociale avant la réduction groupe-cible et la réduction sectorielle ;
- la réduction groupe-cible et la réduction sectorielle sont ensuite déduites, la somme des deux réductions ne pouvant être plus élevée que la cotisation de sécurité sociale »²⁴⁵.

De ce qui précède, il ressort que le cumul de la réduction structurelle de cotisations sociales avec une réduction groupe-cible est possible. Par contre, pour savoir si plusieurs réductions de cotisations sociales groupes-cibles peuvent être cumulées, il y a lieu de distinguer deux situations : celle où l'employeur peut bénéficier d'une réduction groupe-cible fédérale et d'une réduction groupe-cible régionale et celle où l'employeur entre dans les conditions pour bénéficier de réductions groupes-cibles de régions différentes.

En ce qui concerne le cumul de plusieurs réductions groupes-cibles régionales, il revient à la Région de décider si ses propres réductions groupes-cibles sont cumulables. Les travaux parlementaires à la base de la régionalisation des réductions de cotisations sociales groupes-cibles qui concernent les caractéristiques des travailleurs déclarent que « l'autorité fédérale et les régions sont également compétentes, chacune pour ce qui les concerne, pour déterminer les règles relatives au cumul des réductions de cotisations de sécurité sociale qui relèvent de leur compétence. Elles doivent pour cela respecter le principe de la loyauté fédérale et le principe de proportionnalité et doivent en particulier tenir compte des principes suivants actuellement applicables »²⁴⁶ (ndlr : ces principes sont notés ci-dessus). Dès lors, tant l'autorité fédérale que la Région de Bruxelles-Capitale sont compétentes, chacune en ce qui les concerne, pour déterminer leurs propres règles de cumul²⁴⁷.

En ce qui concerne le cumul d'une réduction groupe-cible fédérale et d'une réduction groupe-cible régionale, elles ne sont pour le moment pas cumulables, et ce, du simple fait de la

²⁴⁵ Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, p. 122.

²⁴⁶ Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, p. 122.

²⁴⁷ J. VANPRAET, « De bevoegdheidsverdeling in het arbeidsmarktbeleid », in J. VELAERS, J. VANPRAET, Y. PEETERS et W. VANDENBRUWAENE (éds.), *De zesde staatshervorming : instellingen, bevoegdheden en middelen*, Anvers, Intersentia, coll. « Forum federalisme », 2014, pp. 654.

législation fédérale actuellement en vigueur²⁴⁸. En effet, actuellement, l'autorité fédérale interdit, pour une même occupation, le cumul d'une réduction groupe-cible avec une autre réduction groupe-cible ou une autre réduction de cotisation patronale à l'exception du maribel social et de la réduction structurelle²⁴⁹. L'interdiction est donc générale. Elle ne distingue pas les réductions groupes-cibles selon l'entité qui les met en œuvre. Il aurait pu être soutenu que la formulation date d'une période antérieure à la sixième réforme de l'État, mais force est de constater que la loi du 24 avril 2014 visant à adapter les réductions des cotisations patronales pour la sécurité sociale à la suite de la 6^{ème} réforme de l'État²⁵⁰ a modifié l'article 325 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 sans distinguer le fondement légal des réductions groupes-cibles²⁵¹ et que les travaux parlementaires n'indiquent pas une telle distinction. Au contraire, les travaux parlementaires énoncent que cette loi a pour avantage d'offrir un cadre clair et précis pour les régions²⁵². Il semble donc clair que, sans modification de l'article 325 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, une réduction groupe-cible régionale ne pourra pas être cumulée avec une réduction groupe-cible fédérale. Il en ressort que l'employeur devra faire le choix de la réduction groupe-cible la plus avantageuse s'il se trouve dans la situation où il doit faire un choix entre une réduction groupe-cible fédérale et une réduction groupe-cible régionale²⁵³. Il en reviendra aussi ainsi si la région établit une règle anti-cumul qui ne fait pas de distinction entre les autorités dont émane la réduction groupe-cible, et ce même si l'autorité fédérale décide qu'un cumul est possible.

On aperçoit donc que l'État fédéral et la Région ont le pouvoir d'interdire le cumul de réductions groupes-cibles qui proviennent d'autorités différentes. C'est d'ailleurs pour cette raison que le législateur spécial précise que, le cas échéant, des accords de coopération relatifs aux cumuls des réductions peuvent être conclus²⁵⁴. À notre avis, cet accord de coopération permettrait de mettre en place des règles précises qui permettraient le cumul de réductions de cotisations patronales fédérales et régionales (notamment parce qu'une réduction ou le cumul de plusieurs réductions ne peut jamais être plus élevé que la cotisation de sécurité sociale et qu'il revient donc de répartir la charge financière en cas de cumul), ou à tout le moins de faire primer l'une ou l'autre réduction sur l'autre. Cependant, un accord de coopération n'est pas une étape nécessaire pour mettre en place la réduction des cotisations patronales par l'intermédiaire de la politique des groupes-cibles. En effet, cette matière n'est pas visée par l'article 92*bis*, §2 à

²⁴⁸ Il y a toutefois une exception prévue à l'article 351 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002. En effet, il est possible de cumuler la réduction de cotisation patronale qui concerne la réduction du temps de travail avec celle de la semaine des 4 jours.

²⁴⁹ Article 325 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

²⁵⁰ *M.B.*, 23 mai 2014, p. 40817.

²⁵¹ Article 4 de loi du 24 avril 2014 visant à adapter les réductions des cotisations patronales pour la sécurité sociale à la suite de la 6^{ème} réforme de l'État.

²⁵² Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales par M. B. Van Grootenbrulle, Projet de loi visant à adapter les réductions des cotisations patronales pour la sécurité sociale à la suite de la 6^{ème} réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Ch. repr., session 2013-2014, n° 3354/04, p. 5.

²⁵³ F. VERBRUGGE, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 820.

²⁵⁴ Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'État, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, p. 122.

4undecies de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, de sorte qu'aucun accord de coopération n'est obligatoire. Néanmoins, il est déjà arrivé que la Cour constitutionnelle considère que la conclusion d'un accord de coopération est obligatoire dans des hypothèses qui ne sont pas prévues par la loi spéciale si elle constate que les compétences sont à ce point imbriquées qu'un accord de coopération est nécessaire²⁵⁵. Comme le note Hélène Orban, il n'y a que « peu d'hypothèses dans lesquelles la Cour arrive à la conclusion que les compétences tel qu'elles sont réparties entre les composantes de l'État sont « à ce point imbriquées » qu'elles doivent nécessairement être exercées en coopération afin de respecter le principe de proportionnalité »²⁵⁶. À partir des arrêts de la Cour constitutionnelle, elle a mis en relief trois particularités qui amènent la Cour à conclure à l'obligation de coopérer : les évolutions technologiques, les obligations juridiques internationales ou européennes ainsi que le renforcement du fédéralisme belge qui accentue les cas où la répartition des compétences n'est pas nette²⁵⁷. En l'espèce, il nous semble peu plausible que la Cour considère la conclusion d'un accord de coopération comme étant indispensable, dans la mesure où les compétences ne semblent pas être à ce point imbriquées pour que la coopération soit nécessaire pour l'exercice, par les régions et l'état fédéral, de leurs compétences de réductions groupes-cibles. Certes les compétences peuvent sembler imbriquées les unes avec les autres, mais elles n'empêchent pas les différents législateurs d'exercer leurs compétences respectives. Tout au plus, les règles anti-cumul prises par l'autorité fédérale, les régions ou les deux réunis obligent l'employeur à faire un choix entre la réduction groupe-cible la plus avantageuse.

Enfin, précisons qu'en cas de cumul, cela permettra à la Région de Bruxelles-Capitale de ne pas prendre toute seule en charge le coût de l'incitation à la réduction de travail. Toutefois, cela ne vaudra que pour un temps puisque la réduction des cotisations patronales accordée par l'autorité fédérale n'est que temporaire²⁵⁸.

²⁵⁵ Voyez C.A., 14 juillet 2004, n°132/2004, B.6.2. ; C.A., 13 juillet 2005, n°128/2005, B.6.2. ; C.A., 8 novembre 2006, n°163/2006, B.3.1. ; C.C., 2 mars 2011, n°33/2011, B.10.2. ; C.C., 14 juin 2012, n°76/2012, B.11.2. Voyez aussi C.A., 28 septembre 2005, n° 147/2005, B.8.3 où la Cour considère en matière de soins de santé qu'il ne lui a pas été démontré en quoi un accord serait « *indispensable à la mise en œuvre d'une politique de dispensation de soins cohérentes* ».

²⁵⁶ H. ORBAN, « Les accords de coopération obligatoires. Les nouvelles obligations dégagées par la Cour constitutionnelle », *R. b. dr. Const.*, 2011/1, p. 18.

²⁵⁷ *Ibidem*, pp. 18-20.

²⁵⁸ Article 22 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (*M.B.*, 6 juin 2003, p. 31066).

Conclusion quant à la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale pour réduire le temps de travail des travailleurs du secteur public et du secteur privé

Pour conclure sur le terrain de la compétence, il est ressorti du chapitre 1^{er} que la Région de Bruxelles-Capitale pouvait réduire le temps de travail de son personnel et, du personnel des établissements de droit public qu'elle crée, à l'exception de la STIB et des sociétés de logement social agréées. En tout cas, il en est ainsi aussi longtemps que le législateur fédéral n'aura pas exécuté l'article 19*bis* de la loi du 29 décembre 1974. En revanche, la Région est incompétente pour contraindre un employeur privé à réduire le temps de travail de ses travailleurs. À partir de ce constat, nous avons cherché, dans le chapitre 2, un autre fondement de compétence qui pourrait permettre à la Région, non plus de contraindre, mais d'inciter les employeurs du secteur privé à réduire le temps de travail de ses travailleurs. Comme on l'a vu, cette voie incitative se heurte à de multiples obstacles sur le plan juridique.

Sans aucune ambiguïté, les régions sont compétentes pour les réductions de cotisations patronales de sécurité sociale qui sont établies en fonction de certains secteurs d'activités comme le secteur de l'économie sociale. La Région peut donc décider d'inciter les employeurs de ces secteurs à réduire le temps de travail de leurs travailleurs tout en maintenant leurs salaires en échange d'une réduction de cotisation patronale. Pour ces groupes-cibles, la Région est libre d'imposer les modalités qu'elle souhaite, et ce pour autant que la réduction de cotisation ne soit pas plus élevée que la cotisation de sécurité sociale. En l'état actuel, le cumul des réductions groupes-cibles régionales et fédérales est impossible ; l'employeur devra donc choisir l'une d'entre elles.

La question de la création d'un nouveau groupe-cible qui viserait les travailleurs peu ou non qualifiés afin de réduire leur temps de travail en échange d'une réduction de cotisations patronales au profit des employeurs est quant à elle plus délicate à traiter. Légalement, la Région est compétente pour les réductions de cotisations patronales qui sont établies en fonction des caractéristiques propres des travailleurs, alors que l'autorité fédérale reste compétente pour les réductions de cotisations patronales qui sont établies en fonction des caractéristiques propres des employeurs. À partir de ce constat, force est de constater que les deux éléments qui font partie du projet commanditaire sont contradictoires en ce que la qualification des travailleurs relève des caractéristiques des travailleurs tandis que la réduction du temps de travail ressort des caractéristiques de l'employeur. La compétence de la Région de Bruxelles-Capitale pour instaurer la réduction en question dépend donc largement du libellé de la disposition et de la priorité qui sera donnée par celle-ci quant aux deux éléments susmentionnés. Ainsi que nous l'avons expliqué, la Région fait face à un dilemme.

Soit elle choisit de ne pas contraindre l'employeur à réduire, pour une fonction analogue, le temps de travail de ses travailleurs pour prétendre à la réduction de cotisations patronales. Dans ce cas, l'accent est mis sur la caractéristique du travailleur. Il y a donc plus de chances qu'une

telle formulation respecte la répartition des compétences, mais cela ne garantit pas son respect. Par contre, cette solution a pour désavantage d'avoir un impact négatif sur les droits à la sécurité sociale des travailleurs qui seraient de facto considérés comme des travailleurs à temps partiel (les pensions et les vacances annuelles). De plus, cette formulation cumule un second inconvénient, puisque sur le terrain de la différence de traitement, nous pensons qu'il est difficile de justifier qu'une personne sous-qualifiée puisse bénéficier d'un salaire horaire plus avantageux qu'une personne plus qualifiée.

Soit la formulation du nouveau groupe-cible contraint les employeurs, pour une même fonction, d'offrir à tous leurs travailleurs un régime de travail réduit même si chacun d'eux n'ouvre pas nécessairement le droit de bénéficier de réductions de cotisations. Dans ce cas, les chances de survie d'un tel groupe-cible sont considérablement réduites eu égard à la répartition des compétences. En effet, elle révèle le caractère fictionnel du groupe-cible. En revanche, elle a pour avantage de laisser intact les droits à la pension des travailleurs qui continuent, en principe, à être considérés comme exerçant un temps plein. Toutefois, elle laisse subsister la perte des jours de vacances annuelles pour les employés lorsque la réduction du temps de travail prend la forme d'une semaine des 4 jours. Elle a aussi pour avantage de faciliter la justification qui permettrait de rendre légale la différence de traitement selon laquelle, pour une même fonction, une personne sous-qualifiée devient plus abordable sur le marché du travail qu'une personne qualifiée, puisque ces deux personnes bénéficient du même salaire horaire.

TITRE 2 : L'IMPACT D'UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN DROIT DU TRAVAIL ET EN DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le présent titre porte sur les répercussions d'une réduction du temps de travail des travailleurs à temps plein sur les droits qui découlent de leur contrat de travail, d'une part, et sur leurs droits à la sécurité sociale, d'autre part. Nous n'examinerons pas dans le détail le contenu de ces droits et nous n'entrerons pas dans une présentation approfondie qui distinguerait, pour chaque branche de la sécurité sociale et pour chaque secteur d'activités, toutes les règles qui s'appliquent à chacune d'elles. Étant donné que, dans le scénario étudié, cette réduction n'implique aucune diminution salariale, nous pourrions plus aisément isoler le facteur « temps de travail » pour analyser les conséquences de sa réduction.

Étant donné que les règles applicables aux travailleurs du secteur public se comprennent plus aisément à la lumière des dispositions qui relèvent du secteur privé, nous commencerons par exposer les conséquences applicables au secteur privé (chapitre 1) et, ensuite, celles qui concernent le secteur public (chapitre 2). Pour chacun, nous raisonnerons en trois temps. D'abord, nous définirons les concepts de travailleur à temps plein et de travailleur à temps partiel. Ensuite, nous décrirons les conséquences résultant de la réduction du temps de travail sur les mécanismes de droit du travail relatif aux heures supplémentaires. Enfin, nous présenterons les incidences de cette réduction sur les droits à la sécurité sociale.

Chapitre 1 : Dans le secteur privé

Dans le présent chapitre, nous partons de l'hypothèse que soit une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise), soit un règlement de travail a instauré la réduction du temps de travail pour les travailleurs peu ou non qualifiés d'un secteur ou d'une entreprise.

Cette hypothèse ne préjuge en rien de la technique concrète utilisée pour réduire le temps de travail. En effet, deux techniques distinctes sont envisageables. La première, la plus évidente, prend la forme d'une réduction de la limite hebdomadaire du temps de travail. La seconde consiste à ne pas toucher à cette limite hebdomadaire, mais à octroyer un certain nombre de jours de repos compensatoire – rémunérés ou non, étant entendu que dans ce second cas de figure, le salaire de base doit être augmenté afin de maintenir inchangé le niveau de la rémunération totale²⁵⁹. L'octroi de 6 jours de repos compensatoire par an correspond à une réduction d'une heure de travail par semaine²⁶⁰. Ces deux techniques de réduction du temps de travail permettent à l'employeur de bénéficier de la réduction temporaire de ses cotisations

²⁵⁹ E. TRUYENS, « La réduction de la durée du travail par l'octroi de jours de repos compensatoire », *Orientations*, 1992/4, p. 102).

²⁶⁰ J.-C. HEIRMAN, « La réduction du temps de travail : situation au 1er janvier 2003 », *Orientations*, 2003/3, p. 5.

sociales prévue par l'autorité fédérale (voir section 1.2.1), mais peuvent avoir des conséquences différentes sur les droits des travailleurs, ainsi que nous le verrons.

Section 1 : La définition du travailleur à temps plein et du travailleur à temps partiel

En Belgique, coexistent plusieurs définitions du travailleur à temps partiel et du travailleur à temps plein. Nous aborderons d'abord celles consacrées par le droit du travail et ensuite celles dégagées par le droit de la sécurité sociale.

Selon la convention n° 175 de l'OIT sur le travail à temps partiel, que la Belgique a ratifiée²⁶¹, le travailleur à temps partiel est considéré comme celui « dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable »²⁶². L'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel, qui a été coulé en forme de directive, recourt à une définition similaire, retenant comme critère de distinction entre le travailleur à temps partiel et le travailleur à temps plein la durée de travail inférieure du premier comparé à celle du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable²⁶³. Cette notion de travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable est définie par la directive comme visant un « salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences »²⁶⁴. La loi de 2002 qui a transposé cette directive définit, quant à elle, le travailleur à temps partiel comme étant le travailleur « dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable »²⁶⁵. Le travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable est quant à lui défini comme « ayant le même type de contrat de travail et effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire; et occupé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de

²⁶¹ Ratifiée par la Belgique le 8 juin 2016 (Voyez le site http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312320).

L'assentiment de la Belgique a eu lieu le 12 novembre 2015 par le vote de la loi portant assentiment à la Convention n° 175 concernant le travail à temps partiel, adoptée à Genève le 24 juin 1994 par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-unième session. La loi n'a toujours pas été publiée au *Moniteur belge* (*Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2014-2015, n° 54-1221).

²⁶² Article 1, a) de la convention n°175 sur le travail à temps partiel (1994) de l'Organisation internationale du travail.

²⁶³ Article 3.1) de l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES tel qu'incorporée dans la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (*J.O.*, L 14, 20 janvier 1998, pp. 9–14).

²⁶⁴ Voyez l'article 3.2) de l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES tel qu'incorporée dans la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997.

²⁶⁵ Article 2, 2° de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel (*M.B.*, 13 mars 2002, p. 10641).

travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé »²⁶⁶.

La professeure Jamoulle constate que ce critère de distinction entre le travailleur à temps plein et le travailleur à temps partiel est insuffisant puisqu'« en réalité, la distinction ne prend tout son sens qu'à travers les règles qui gouvernent le montant des salaires. Dans le cadre de l'emploi à temps plein, la réduction de la durée du travail ne peut en principe se solder par une baisse des salaires et implique dès lors une augmentation de la rémunération horaire ; tel est le régime imposé par la loi de mars 1971 dans son article 28. Dans le cadre de l'emploi à temps partiel, il s'agit également d'organiser un temps de travail diminué, mais celui-ci s'accompagnera non plus d'un salaire horaire augmenté, mais d'une rémunération établie par référence au contrat à temps plein, en proportion du nombre d'heures de prestations »²⁶⁷. En effet, l'article 28 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, auquel fait référence l'auteure, distingue la réduction collective du temps de travail qui n'implique pas de perte de rémunération et l'autre réduction du temps de travail, individuelle cette fois-ci, qui consiste dans le passage d'un temps plein à un temps partiel et où la rémunération est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail. On peut aussi relever d'autres fondements juridiques qui vont dans le sens de la reconnaissance du critère de la réduction proportionnelle de la rémunération avec la réduction du temps de travail dans le cadre du travail à temps partiel. Il en est ainsi de l'article 9 de la convention collective de travail n° 35 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel qui prévoit que « *le travailleur occupé à temps partiel doit, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein, quelles que soient les modalités de paiement de cette rémunération* »²⁶⁸. Ce principe est aussi consacré par l'article 4 de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive susmentionnée relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel. C'est fidèle à cette philosophie que la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 envisage que les travailleurs qui bénéficient de la réduction du temps de travail avec maintien de leurs salaires soient toujours considérés comme des travailleurs à temps plein²⁶⁹.

Par ailleurs, en droit du travail, il faut distinguer la réduction du temps de travail de manière individuelle, par exemple par le contrat de travail, qui permet de diminuer le volume de travail avec une baisse de rémunération proportionnelle, et la réduction collective de travail qui entre dans le cadre de l'article 28 de la loi du 16 mars 1971 et qui n'entraîne pas de baisse de salaire.

²⁶⁶ Article 2, 3°, a) et b) de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

²⁶⁷ M. JAMOULLE, *Seize leçons sur le droit du travail*, coll. *Scientifique de la Faculté de droit de Liège*, Liège, 1994, pp. 225 et 226.

²⁶⁸ Article 9, §1^{er} de la convention collective de travail n°35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, modifiée par la convention collective de travail n° 35bis du 9 février 2000.

²⁶⁹ Voyez les articles 348, 350 et 352 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 ; et Voir aussi M. BAUKENS, « Le secteur de l'assurance-chômage et des politiques de l'emploi », in M. BAUKENS, B. DESSY, P. GOSSERIES, S. HOSTAUX, M. MORSA, et P. PALSTERMAN, *L'impact de la crise sur la sécurité sociale. Droit belge*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 174 ; Courriel du directeur général des Relations individuelles du travail du 24 mai 2017 (Annexe 3).

Dans le premier cas, celui qui voit son volume horaire diminuer devient un travailleur à temps partiel comparativement au travailleur à temps plein. Dans le second cas de figure, même si seule une petite catégorie²⁷⁰ de travailleurs à temps plein au sein d'une entreprise bénéficie de la réduction collective et volontaire du temps de travail (par convention collective ou par le règlement de travail), ils resteront considérés comme des travailleurs à temps plein²⁷¹. En droit de la sécurité sociale, l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions²⁷² (ci-après dénommé « l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale ») qui s'applique à presque toutes branches de la sécurité sociale²⁷³ aboutit à une définition similaire basée sur les mêmes critères. En effet, le travailleur à temps partiel est défini comme celui dont « la durée contractuelle normale de travail est en moyenne inférieure à la durée du travail de la personne de référence »²⁷⁴. La personne de référence est quant à elle décrite comme celle « occupée à temps plein dans la même entreprise, ou à défaut, dans la même branche d'activités, dans une fonction analogue à celle du travailleur, et dans laquelle il est normalement censé accomplir le même nombre de jours de travail que le travailleur »²⁷⁵. Enfin, l'arrêté entend par travailleur à temps plein celui « dont la durée contractuelle normale de travail correspond à la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise en vertu de la loi »²⁷⁶. Dès lors, il ressort de cet arrêté que la personne à temps partiel est celle qui a une durée de travail inférieure à la personne qui, dans l'entreprise ou dans la branche d'activité, exerce une fonction analogue.

²⁷⁰ Il n'est pas obligatoire que tous les travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur bénéficient de la réduction du temps de travail. Pour autant que les modalités soient respectées, seule une petite catégorie de travailleurs peut être visée par la réduction du temps de travail. Néanmoins, la catégorie qui est favorisée doit l'être pour des raisons objectivement justifiées et la différence de traitement doit être proportionnelle au but poursuivi (voir articles 350 et 351 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, et article 26 de l'arrêté royal pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.

²⁷¹ F. VERBRUGGE, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Waterloo, Kluwer, 2016, pp. 863 et 864 ; Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Réglementation du travail. Réduction collective de la durée du travail et semaine de quatre jours*, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=390>, consulté le 24 avril 2017 à 17h44) ; M. BAUKENS, « Le secteur de l'assurance-chômage et des politiques de l'emploi », in M. BAUKENS, B. DESSY, P. GOSSERIES, S. HOSTAUX, M. MORSA, et P. PALSTERMAN, *L'impact de la crise sur la sécurité sociale. Droit belge*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 174.

²⁷² M.B., 31 juillet 2001, p. 25794.

²⁷³ Il existe une exception pour l'assurance chômage, comme le lecteur pourra le constater lors de la sous-section 4 de la section 3 du présent chapitre.

²⁷⁴ Article 10 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

²⁷⁵ Article 7, dernier alinéa de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

²⁷⁶ Article 9, 1° de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Les définitions attribuées aux travailleurs à temps plein et partiel par le droit du travail et par le droit de la sécurité sociale sont donc similaires. Toutes ont pour caractéristique de faire exister de manière dépendante l'une de l'autre les deux notions. *Grosso modo*, le travailleur à temps partiel est, comparativement au travailleur à temps plein, celui qui accomplit une fonction analogue, mais pour un volume de travail réduit. La seule véritable nuance que nous pouvons mettre en avant entre les définitions du droit du travail et du droit de la sécurité sociale réside dans le critère de la rémunération, puisqu'en droit du travail, le travailleur à temps partiel reçoit une rémunération qui est diminuée à concurrence de la différence entre son volume de travail et le volume de travail du travailleur à temps plein. Par contre, la définition qui est accordée à ces notions par le droit de la sécurité sociale ne prend pas en compte ce critère de rémunération. Cela peut s'expliquer par le fait que le salaire ressort principalement des rapports de force entre l'employeur et les travailleurs, rapports que le droit du travail tente de réguler, alors que le droit de la sécurité sociale n'a pas cette même fonction. Le droit de la sécurité sociale n'a pas pour but de déterminer le salaire, mais de mettre en place des mécanismes de solidarité.

Quoi qu'il en soit, nous bénéficions désormais d'un cadre théorique qui nous permet d'avoir une vision générale de la définition à donner au travailleur à temps partiel. D'autre part, le décalage entre ces deux définitions met en évidence un problème, celui de la réduction du temps de travail pour un salaire horaire supérieur à celui de la personne de référence qui accomplirait un travail analogue à temps plein pour un salaire horaire moindre. La définition proposée par l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale peut être problématique selon les conséquences qui peuvent intervenir à la suite d'une réduction de cotisation sociale pour certains travailleurs sous-qualifiés qui bénéficieraient d'un quatre cinquièmes de temps plein. En effet, le danger est que, pour un poste analogue, deux régimes de travail soient créés. L'un pour le travailleur sous-qualifié qui travaillerait un quatre cinquièmes de temps plein, et l'autre pour le travailleur qui ne serait pas sous-qualifié et qui travaillerait un temps plein. Dans une telle situation, le travailleur qui bénéficierait de la réduction de temps de travail serait considéré comme un travailleur à temps partiel puisqu'il effectue des prestations de travail réduites par rapport à la personne de référence qui accomplit un poste analogue. Bien sûr, si l'employeur n'établit pas deux régimes de travail différents ou si dans les conditions d'octroi de la réduction de cotisations patronales, il est indiqué que les travailleurs accomplissant un poste analogue doivent tous bénéficier d'un quatre cinquièmes de temps plein, alors le problème ne se pose plus en termes de droits à la sécurité sociale. Par contre, une telle indication dans les conditions d'octroi peut créer des problèmes de discrimination et met en évidence l'incompétence de la Région en la matière puisque cette condition démontre qu'en réalité l'objectif est bien la réduction du temps de travail, caractéristique qui n'est pas intrinsèque au travailleur (voir chapitres 2 et 3 du titre 1).

Section 2 : Les conséquences en droit du travail : le sursalaire et le repos compensatoire

Rappelons que pour le secteur privé^{277 278}, la limite hebdomadaire du temps de travail est, en règle, de 38 heures²⁷⁹. Une limite supérieure peut être instaurée par une convention collective de travail²⁸⁰ ou un règlement de travail²⁸¹, tandis qu'une limite inférieure peut l'être par arrêté royal ou par convention collective de travail²⁸², et par règlement de travail dans le cas d'une réduction collective du temps de travail qui relève du pouvoir fédéral²⁸³. Au-delà de la limite fixée, tout travail supplémentaire doit être autorisé par ou en vertu de la loi et donne droit au salaire ordinaire augmenté d'un sursalaire ainsi que de jours de repos compensatoires prévus respectivement par les articles 29 et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail^{284 285}. Dans le cas qui nous occupe, où il est question d'inciter les employeurs à réduire le temps de travail de leurs travailleurs sans que la Région puisse les contraindre légalement à le faire, la réduction du temps de travail n'interviendrait que par l'intermédiaire d'une convention collective de travail ou par l'adaptation du règlement de travail, de sorte que le travailleur serait considéré comme un travailleur à temps plein et que le dépassement de la nouvelle limite d'heures hebdomadaires ferait commencer le droit au sursalaire et à l'octroi de jours de repos compensatoires²⁸⁶.

²⁷⁷ Du moins pour ceux qui entrent dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail puisque les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance, les travailleurs à domicile, les médecins, les vétérinaires, les dentistes et les étudiants se préparant à exercer l'une de ces professions médicales sont exclus de ce champ d'application.

²⁷⁸ Par ailleurs, certains travailleurs qui travaillent dans un domaine d'activités déterminé bénéficient d'un régime spécifique. Il s'agit de ceux travaillant dans l'industrie du diamant, dans la construction, dans le transport international dans la construction et l'assemblage de véhicules automobiles et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissants à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (voyez C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus ... ? » in S. GILSON et L. DEAR (éds.), *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2011, p. 272)

²⁷⁹ Article 2 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.

²⁸⁰ Article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

²⁸¹ Article 20bis et 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

²⁸² Article 28, §1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

²⁸³ Articles 348 et 352 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

²⁸⁴ Combiné avec les articles 348 et 352 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002. Voyez aussi F. VERBRUGGE, « Réduction collective de la durée du travail et diminution des cotisations sociales », *Orientations*, 2003/3, p. 13.

²⁸⁵ Il existe néanmoins une controverse à propos des sursalaires lorsqu'aucune convention collective de travail ou aucun règlement de travail (dans le cas d'une réduction collective du temps de travail) ne mentionne la limite du temps de travail. En effet, selon l'article 2, §4 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, un arrêté royal est censé déterminer les modalités de suppression du sursalaire en deçà de 40 heures. Le problème est qu'à ce jour, aucun arrêté royal n'a été adopté de sorte que certains pensent que le droit au sursalaire commence à la 39^{ème} heure tandis que d'autres soutiennent qu'il débute à partir de la 41^{ème} (C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus ... ? » in S. GILSON et L. DEAR (éds.), *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2011, p. 289.

²⁸⁶ Article 348 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 ; F. VERBRUGGE, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 399 ; et Courriel du Directeur général du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale du 24 mai 2017, p. 3 (Annexe 3).

En ce qui concerne le sursalaire, l'employeur devra, pour les heures accomplies au-delà de cette limite, rémunérer le travailleur avec un salaire qui dépasse d'au moins 50 % celui de la rémunération ordinaire et de 100 % si le travail est presté un dimanche ou un jour férié²⁸⁷.

Quant aux jours de congé compensatoire, l'employeur devra, sauf exception faite pour certains types de travaux²⁸⁸, offrir au travailleur des jours de repos compensatoire de manière à ce que la durée hebdomadaire normale de travail sera, en moyenne, respectée sur une période de référence qui est normalement de trois mois, mais qui peut aller jusqu'à un an à condition de respecter certaines formalités²⁸⁹.

Selon la technique de réduction du temps de travail qui est utilisée, les conséquences sur les droits du travailleur vont différer. On s'en souvient, la première technique consiste à diminuer la limite du temps de travail, tandis que la seconde consiste à maintenir cette limite tout en accordant des jours de congé compensatoire. Dans le premier cas de figure, la nouvelle limite, par exemple la limite de 32 heures, a pour conséquence de diminuer la limite au-delà de laquelle le travailleur a droit au sursalaire et au repos compensatoire : le travailleur a droit au sursalaire et aux repos compensatoires dès que la limite des 32 heures est dépassée. Dans le second cas de figure, le droit au sursalaire et le droit à des jours de repos compensatoires en raison d'un travail supplémentaire ne surviennent qu'après le dépassement de la limite maintenue à 38 heures, et non, pour reprendre le même exemple, à 32 heures²⁹⁰. Le travailleur gagne dès lors plus de liberté sur l'organisation de son temps de travail (bien qu'il doive fixer avec l'employeur les jours où seront pris les congés compensatoires), mais la limite qui donne droit au sursalaire et aux repos compensatoires est inchangée.

La difficulté est que toutes les règles qui viennent d'être présentées dépendent de l'autorité fédérale. Le fédéral a prévu que le règlement de travail pouvait prévoir une nouvelle limite aux droits aux sursalaires et aux repos compensatoires, mais que dans la mesure où cette réduction du temps de travail s'inscrivait dans la réduction collective du temps de travail prévue par les articles 348 à 353 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 qui donne droit à une réduction temporaire des cotisations patronales. Il revient dès lors au législateur régional de s'adapter au cadre législatif de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sans qu'il puisse le modifier, contrairement à ce que l'autorité fédérale a pu faire via l'article 352 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 en permettant aux travailleurs de bénéficier du droit au sursalaire et aux repos compensatoires à partir de la nouvelle limite du temps de travail fixée par le règlement de travail. En effet, cet article 352 permet à l'article 28, §4 de la loi du 16 mars 1971 de s'appliquer même lorsque la durée du travail a été réduite par le règlement de travail. Sans cet article 352, qui n'entre en ligne de compte que lorsqu'on se situe dans le cadre du régime de réduction collective du temps de travail prévu par l'autorité fédérale, le droit au sursalaire et aux repos

²⁸⁷ Article 29, §1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

²⁸⁸ Article 26 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

²⁸⁹ Article 26*bis*, §1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

²⁹⁰ Bien entendu, « le travailleur à qui des jours de congés dus en contrepartie de la réduction du temps de travail n'ont pas été accordés en totalité ou partiellement a droit à la rémunération de ces jours » (C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 276.)

compensatoires commence à courir à partir de la limite horaire contenue dans une convention collective, sans avoir égard au règlement de travail. Cela signifie que si la Région de Bruxelles-Capitale créait un nouveau groupe-cible prévoyant une réduction des cotisations patronales pour les travailleurs peu ou pas qualifiés qui travailleraient pour une durée équivalente à quatre cinquièmes de temps plein pour un salaire de temps plein, elle serait incompétente pour régler le droit au sursalaire et aux repos compensatoires. Seule l'autorité fédérale est compétente en cette matière²⁹¹. En conséquence, la Région ferait dès lors face à un choix. Soit elle inscrit dans les conditions d'octroi que, pour pouvoir bénéficier d'une réduction de cotisation sociale, la réduction du temps de travail doit se réaliser conformément à l'article 28 de la loi du 16 mars 1971 à savoir par convention collective de travail et non pas par règlement de travail ; soit elle ne précise pas une telle condition. Dans le premier cas de figure, la Région impose la technique de la convention de travail pour la réduction du temps de travail et exclut la réduction du temps de travail par l'intermédiaire du règlement de travail. Encore une fois, une telle obligation lèverait le voile sur la réelle volonté de la Région et pourrait servir à démontrer l'incompétence de celle-ci en la matière. Dans le second cas de figure, la réduction du temps de travail pourrait intervenir par l'intermédiaire d'un règlement de travail, mais les travailleurs ne bénéficieraient alors du droit à leur sursalaire et aux repos compensatoires qu'à partir du dépassement de la limite légale ou des accords collectifs qui les concernent, et non de celle prévue par le règlement de travail qui leur est applicable.

Section 3 : Les conséquences sur les droits à la sécurité sociale

Dans cette section, il est question d'examiner l'impact de la réduction du temps de travail sur les droits à la sécurité sociale des travailleurs. Pour ce faire, nous procéderons à une analyse branche par branche sans examiner l'entière des règles qui gouvernent celles-ci, mais plutôt en portant notre attention sur l'impact de la réduction du temps de travail dans les réglementations applicables. C'est pour cette raison que les allocations familiales ne seront pas abordées, puisque le régime de travail ne change pas les droits de l'allocataire à percevoir l'allocation si les conditions d'admissibilités et d'octroi sont remplies^{292 293}. Avant de procéder à un examen branche après branche de la sécurité sociale, il est nécessaire de rappeler qui sont les personnes qui, sur le plan de la sécurité sociale, relèvent du régime du secteur privé.

²⁹¹ Art. 6, §1er, VI, 12° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

²⁹² Voyez la loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales (*M.B.*, 22 décembre 1939, p. 8702).

²⁹³ Tout au plus, le régime de travail du travailleur salarié n'aura un impact que pour définir le régime de sécurité sociale applicable (seuil d'un mi-temps) (article 59 de la loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales).

Sous-section 1 : Les personnes concernées : les assujettis à la sécurité sociale des salariés

Tout d'abord, il faut préciser que sous l'utilisation du vocable « secteur privé », nous avons exclu les travailleurs indépendants, puisque l'étude de faisabilité demandée par le pouvoir adjudicateur porte sur les relations basées sur un contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Les travailleurs et les employeurs liés par un contrat de travail sont assujettis aux droits et obligations du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés²⁹⁴. Dès lors, les agents contractuels travaillant dans le secteur public sont eux aussi, en règle, assujettis à ce régime de sécurité sociale. Ils relèvent toutefois du régime des agents des services publics pour les allocations familiales, les vacances annuelles, les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés peut aussi être étendu, partiellement ou totalement, par arrêté royal à d'autres catégories de travailleurs²⁹⁵. Tel est d'ailleurs le cas du personnel statutaire nommé à titre non définitif, qui est soumis à la sécurité sociale des salariés pour les pensions de retraites et de survie, l'assurance maladie-invalidité et le chômage, ainsi que du personnel statutaire nommé à titre définitif en ce qui concerne le secteur soins de santé²⁹⁶. Pour mémoire, d'autres catégories de travailleurs sont visées par l'extension de l'assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés comme les mandataires d'ASBL, les artistes, les travailleurs du nettoyage, les chauffeurs de taxi, les gardiennes d'enfants, les ouvriers à domicile sous certaines conditions, etc²⁹⁷.

Pour mémoire également, certaines catégories de travailleurs ont, à l'inverse, un accès limité à certaines branches de la sécurité sociale²⁹⁸ et d'autres en sont même totalement exclues²⁹⁹.

Comme nous venons de le voir, les règles qui suivent concernent donc une partie considérable des travailleurs :

²⁹⁴ Article 1, §1^{er} de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (*M.B.*, 25 juillet 1969, p. 7258).

²⁹⁵ Article 2 de de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

²⁹⁶ Article 9 et 10, §1^{er}, de 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 (*M.B.*, 5 décembre 1969, p. 11753), voyez aussi A. L. DURVIAUX et D. FISSE, *Doit de la fonction publique*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 221 ; J. JACQMAIN, *Droit social de la fonction publique*, Bruxelles, Presses Universitaires de Bruxelles, 2016, vol. 2, p. 356 ; et J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, 2ème ed., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 573.

²⁹⁷ Articles 3, et 3bis de 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.

²⁹⁸ Articles 4 à 8bis de 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.

²⁹⁹ Articles 16 à 18 de 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.

- Toutes les branches qui seront analysées ci-dessous s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et des employeurs du secteur privé liés par un contrat de travail.
- À l'exception de l'assurance contre les accidents du travail, l'assurance contre les maladies professionnelles et les vacances annuelles, elles concernent également, dans la fonction publique, le personnel statutaire qui n'est pas nommé à titre définitif ainsi que les agents contractuels.
- Par contre, seul le secteur soins de santé de l'assurance soins de santé, indemnités et maternité est applicable aux agents statutaires nommés à titre définitif.

Dans les lignes qui suivent, nous allons donc analyser l'impact de la réduction collective du temps de travail sur l'assurance soins de santé, indemnités et maternité (sous-section 2), l'assurance contre les accidents du travail et l'assurance contre les maladies professionnelles (sous-section 3), l'assurance chômage (sous-section 4), les pensions de retraite (sous-section 5) et les vacances annuelles (sous-section 6). Pour mener à bien cette analyse pour chacune des branches, nous demanderons si le travailleur qui bénéficie d'une réduction de son temps de travail doit être considéré, aux yeux de la branche en question, comme un travailleur à temps partiel ou un travailleur à temps plein ou si cette qualification est indifférente.

De manière générale, nous verrons que la diminution du temps de travail à 30 heures par semaine n'a aucun effet sur l'assurance soins de santé, indemnités, maternité, contre les accidents du travail, les maladies professionnelles et le chômage. En revanche, elle peut avoir une incidence sur les pensions, et elle a des conséquences sur les vacances annuelles si la réduction n'est pas entreprise par l'octroi de jours de repos compensatoires.

Sous-section 2 : L'assurance soins de santé, indemnités et maternité

e) Vue d'ensemble

Bien qu'appartenant à la même branche de la sécurité sociale, le secteur « soins de santé » de l'assurance soins de santé, indemnités et maternité doit être distingué de ces deux derniers secteurs, dans la mesure où leur philosophie respective est différente. En effet, le secteur soins de santé a pour fonction d'offrir un remboursement, généralement partiel, des dépenses médicales. Ce remboursement s'opère sur la base d'un champ d'application quasi-universel, où l'aspect contributif est peu marqué. En revanche, les secteurs indemnités et maternité octroient un revenu de remplacement qui se fonde davantage sur une logique assurantielle et où l'aspect contributif est donc nettement plus marqué.

f) Le secteur de l'assurance soins de santé

La diminution du temps de travail avec maintien du salaire n'affecte pas le droit des travailleurs à bénéficier de l'assurance soins de santé. En effet, tous les travailleurs, qu'ils soient salariés ou agents de la fonction publique, statutaires comme contractuels, entrent dans le champ d'application de l'assurance³⁰⁰, et le changement de régime de travail est sans incidence sur leur accessibilité à son bénéfice puisque leur rémunération est maintenue. Ce n'est que si leur salaire annuel total n'atteint pas quatre fois le revenu mensuel minimum moyen garanti fixé par la convention collective de travail n°43 qu'il en découlera que leurs cotisations n'atteindront pas 7,35 % de ce revenu minimum. Un complément de cotisation sera alors demandé pour pouvoir maintenir le droit à l'assurance soins de santé³⁰¹. En pratique, un tel complément de cotisation ne sera donc demandé que si la durée du travail est inférieure à un tiers temps et que le travailleur est payé au minimum intersectoriel³⁰², ce qui ne doit pas concerner beaucoup de travailleurs, dans la mesure où le tiers temps est, sauf dérogations sectorielles, le minimum légal.

Étant donné que les travailleurs à temps plein effectuent un travail qui donne par hypothèse droit à un revenu supérieur à cette rémunération minimum, la réduction de leur temps de travail avec maintien de leur salaire sera sans impact sur le plan de la rémunération. La réduction du temps de travail envisagée par la Région de Bruxelles-Capitale ne pose donc aucun problème pour les travailleurs dans le secteur des soins de santé.

g) Les secteurs de l'assurance indemnités et maternité

Les secteurs « indemnités » et « maternité » sont essentiellement assurantiels, c'est-à-dire qu'ils ont pour but d'octroyer un revenu de remplacement à l'assuré social. Pour ce faire, le salarié doit, non seulement, avoir cotisé pour un montant minimum, qui est le même que pour l'assurance soins de santé, mais en plus, il doit avoir accompli un certain nombre de jours de travail salarié, ou de journées assimilées à du travail salarié, durant une période donnée. Ces facteurs varient selon que l'on parle de l'assurance indemnité ou de l'assurance maternité.

³⁰⁰ Article 32, 1° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (*M.B.*, 27 août 1994, p. 21524).

³⁰¹ Article 286 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (*M.B.*, 31 juillet 1996, p. 20285). Voir aussi J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, 2ème ed., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 301.

³⁰² S. REMOUCHAMPS, « La (non-)prise en compte du travail à temps partiel par la sécurité sociale : une première vue transversale », in D. DUMONT (coord.), *Questions transversales en matière de sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 125-126.

Depuis le 1^{er} mai 2017, pour pouvoir bénéficier de l'assurance indemnités, le travailleur devra comptabiliser 180 jours de travail durant les 12 mois qui précèdent le début de son incapacité³⁰³. Les travailleurs à temps partiel bénéficient d'un régime spécial quant au volume de travail et à la période de référence dudit stage. En effet, le volume de travail est porté à 800 heures au lieu de 180 jours et la période de 12 mois peut être prolongée à 36 mois si leur régime de travail les empêche d'effectuer leur stage en 12 mois³⁰⁴.

En ce qui concerne l'assurance maternité, la travailleuse doit prouver qu'elle a travaillé 120 jours durant une période de référence de 6 mois³⁰⁵. Quant aux travailleuses à temps partiel, elles doivent avoir accumulé 400 heures de travail durant une période de 6 mois qui peut être prolongée à 18 mois si leur régime de travail les empêche d'effectuer leur stage endéans cette période³⁰⁶.

Pour savoir s'il y a lieu d'appliquer aux travailleurs bénéficiant d'une réduction du temps de travail le régime afférent aux travailleurs à temps partiel ou celui des travailleurs à temps plein, il y a lieu de déterminer si les intéressés doivent être considérés, au sens de la législation sur l'assurance soins de santé et indemnités, comme des travailleurs à temps plein ou comme des travailleurs à temps partiel. La définition donnée à ces deux types de travailleurs est celle de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale³⁰⁷, que nous avons déjà analysée³⁰⁸ (section 1 du présent chapitre). Comme nous l'avons indiqué, la qualification qu'il revient de donner au travailleur dépend des conséquences qui résultent du libellé de la catégorie groupe-cible. En effet, si le libellé de la catégorie groupe-cible amène à créer, pour un poste analogue, deux régimes de travail différents selon que le travailleur est qualifié (temps plein) ou non (temps partiel), il lui sera applicable le régime instauré pour les travailleurs à temps partiel. Ainsi, pour l'assurance maternité, si la travailleuse est considérée comme une travailleuse à temps partiel, elle devra comptabiliser 400 heures au cours d'une période de 6 mois qui peut être prolongée jusqu'à 18 mois. Quant à l'assurance indemnité, le travailleur devra avoir accompli 800 heures au cours d'une période de 12 mois qui peut être prolongée jusqu'à 36 mois.

³⁰³ Article 128, §1^{er} de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 et article 203 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

³⁰⁴ Article 203, al. 3 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

³⁰⁵ Article 203/1, al. 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

³⁰⁶ Article 203/1, al. 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994

³⁰⁷ Article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

³⁰⁸ Arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

En termes d'accès auxdites assurances, la qualification de travailleur à temps partiel est sans impact sur le travailleur qui travaillerait un quart cinquième d'un temps plein, et ce tant pour l'assurance maternité que pour l'assurance indemnités.

En ce qui concerne l'assurance indemnités pour un travailleur à temps partiel, avec 30 heures de travail par semaine, le travailleur arrive, en principe à un total de 1440 heures en 12 mois (30 heures X 4 semaines X 12 mois). Soit largement au-dessus des 800 heures requises.

En ce qui concerne toujours l'assurance indemnités, mais pour un travailleur à temps plein, celui-ci devra comptabiliser 180 jours de travail ou de jours assimilés au cours d'une période d'un an. L'arrêté réglant la matière prévoit le calcul suivant pour comptabiliser ce nombre de jours³⁰⁹ :

[(Nombre de jours prestés ou assimilés sur la période des 6 mois / nombre de jours d'occupation maximal pour une personne de référence dans la période des 6 mois) x nombre de jours de travail pour une occupation de 6 jours par semaine pour la période de 6 mois].

Si le résultat obtenu comporte une fraction, dit la réglementation, c'est-à-dire une décimale, il est arrondi à l'unité supérieure.

Comme on le sait, la réduction du temps de travail peut s'opérer soit par une réduction de la limite hebdomadaire du temps de travail, soit en échange de jours de repos compensatoires. Dans la seconde possibilité, les jours de repos compensatoires sont assimilés à des jours de travail³¹⁰, ce qui aboutit à la même solution que celle qui était de mise avant la réduction du temps de travail. En revanche si l'employeur utilise la technique de réduction du temps de travail en passant, par exemple, à un régime de travail de 32 heures par semaine pour son personnel peu ou non qualifié et qu'un travailleur preste 8 heures par jour durant 4 jours par semaine, on appliquera pour la période de référence de 12 mois (52 semaines) la formule suivante :

$$[(4 \times 52) / (4 \times 52) \times (6 \times 52)] = ((208 / 208) \times 312) = 1 \times 312 = 312 \text{ jours}^{311}.$$

Le résultat de 312 jours dépasse la limite des 180 jours, de sorte que la personne bénéficiant d'un régime de travail de 4 jours semaine peut continuer à bénéficier de l'assurance indemnités et de l'assurance maternité si elle entrait déjà dans le champ d'application de ces assurances et en remplissait déjà les conditions d'octroi.

En ce qui concerne l'assurance maternité pour une travailleuse considérée comme une travailleuse à temps partiel, les droits de celle-ci seraient aussi inchangés puisqu'elle atteindrait 720 heures en 6 mois (1440/2), soit plus que la limite des 400 heures. Si elle devait être

³⁰⁹ Article 203, al. 6 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

³¹⁰ Article 203, al. 4, 9° de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

³¹¹ Exemple inspiré de V. VAN DER PLANCKE, et G. VAN LIMBERGHEN, *La sécurité sociale des (ex-)détenus et de leurs proches*, Bruxelles, la Charte, 2008, p. 214.

considérée comme exerçant un temps plein, il n’y aurait davantage pas plus de conséquences puisque qu’elle atteindrait le quota de 120 jours en 6 mois avec un résultat de 156 jours (312/2).

Dès lors, en termes d’accès à l’assurance indemnités et maternité, la qualification du travailleur en travailleur à temps partiel ou à temps plein (pour un régime de travail de minimum 30 heures qui peut se prester en 4 jours minimum) est sans incidence.

Par ailleurs, le montant des indemnités (pour incapacité primaire, d’invalidité ou de maternité) ne varie qu’en fonction de la rémunération et de la situation familiale, de sorte que la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération n’a aucun impact sur ces montants³¹².

En conclusion, la réduction du temps de travail à 4 jours par semaine n’a aucune incidence sur les travailleurs qui peuvent prétendre au bénéfice de l’assurance soins de santé, indemnités et maternité, et ce quelle que soit la technique de réduction utilisée.

Sous-section 3 : L’assurance contre les accidents du travail et l’assurance contre les maladies professionnelles

Le temps de travail n’a aucun impact non plus sur le champ d’application, les conditions et les montants des interventions de l’assurance contre les accidents du travail. En effet, l’indemnisation est forfaitaire et couvre la perte de rémunération résultant de la perte de capacité à travailler. L’indemnité dépend de la rémunération reçue l’année qui précède l’accident. Il en résulte que la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération n’a aucun impact sur leurs droits à bénéficier de l’assurance contre les accidents du travail. L’assurance permet aussi de couvrir des frais médicaux et pharmaceutiques ainsi que funéraires en cas de décès³¹³.

La même conclusion est applicable à l’assurance contre les maladies professionnelles, puisque le calcul de l’indemnité prévue par cette assurance est aligné sur celui prévu par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail³¹⁴.

³¹² Voir articles 211 à 245 de l’arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 et S. REMOUCHAMPS, « La (non-)prise en compte du travail à temps partiel par la sécurité sociale : une première vue transversale », in D. DUMONT (coord.), *Questions transversales en matière de sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 131-132.

³¹³ J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, 2^{ème} ed., Bruxelles, Larcier, 2014, pp. 379-396.

³¹⁴ Articles 33, 34, 45, §2, et 49 des lois coordonnées le 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci (*M.B.*, 27 août 1970, p. 8712)

Sous-section 4 : L'assurance chômage

En matière de chômage, des règles différentes s'appliquent selon que le travailleur est admis à l'assurance comme un travailleur à temps plein ou comme un travailleur à temps partiel au sens de l'assurance chômage. Suivant la catégorie dont il fait partie, le calcul des allocations auquel il aura droit sera différent. En effet, un travailleur qui est admis à l'assurance chômage comme travailleur à temps plein recevra une indemnité pour tous les jours de la semaine sauf le dimanche, alors que le travailleur à temps partiel sera indemnisé seulement pour les jours où il travaillait³¹⁵.

L'article 28, §1^{er} de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dispose qu'est censé être un travailleur à temps plein celui « dont la durée contractuelle normale de travail correspond à la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise en vertu de la loi, et qui reçoit une rémunération correspondante à celle due pour une semaine complète de travail ». Cette définition ne correspond pas totalement à la définition du travailleur à temps plein établie par l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale (section 1 du présent chapitre), puisqu'elle ajoute à celle-ci une condition de revenu. Dans la branche du chômage, la personne de référence sur la base de laquelle sera défini le travailleur à temps partiel est donc le travailleur à temps plein au sens de cette branche. Cette définition du travailleur à temps plein a une portée autonome : elle est propre à la réglementation du chômage. Par contre, l'arrêté royal du 25 novembre 1991 ne définit pas lui-même la « personne de référence » ni le « travailleur à temps partiel », notions pour lesquelles il renvoie lui-même aux définitions comprises dans l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale³¹⁶. Dès lors, la personne de référence, dans le secteur du chômage, reste celle, comme dans les autres branches, qui est « occupée à temps plein dans la même entreprise, ou à défaut, dans la même branche d'activités, dans une fonction analogue à celle du travailleur, et dans laquelle il est normalement censé accomplir le même nombre de jours que le travailleur »³¹⁷. C'est donc, toujours, par rapport à une fonction analogue que le travailleur à temps partiel est appréhendé. Il en résulte que la définition propre donnée par l'arrêté royal du 25 novembre 1991 pour savoir si le travailleur qui bénéficie d'une réduction collective de son temps de travail doit être qualifié de travailleur à temps plein ou à temps partiel ne change pas fondamentalement les choses par rapport au problème relatif aux conséquences résultant du libellé de la catégorie groupe-cible que nous avons évoqué précédemment. En effet, la condition de rémunération supplémentaire n'empêche pas que le travailleur qui effectue des prestations

³¹⁵ J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, 2^{ème} ed., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 225.

³¹⁶ Article 1bis de l'arrêté du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ; voir aussi J. DEUMER, « Les droits et obligations du travailleur à temps partiel », in J.- F. NEVEN et S. GILSON, *La réglementation du chômage : vingt ans d'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991. Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2011, p. 360.

³¹⁷ Article 7, dernier alinéa de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

de travail inférieures à la personne de référence accomplissant un poste analogue soit considéré comme un travailleur à temps partiel. En tout état de cause, nous verrons dans les lignes qui suivent que cette qualification est sans conséquence pour l'assurance chômage lorsque le régime de travail est d'au moins 30 heures.

Examinons à présent la situation du travailleur qui effectue une semaine de travail de 4 jours. Si ce travailleur devait être considéré comme un travailleur à temps partiel, il serait néanmoins assimilé à un travailleur à temps plein s'il respecte certaines conditions. En effet, l'article 28, §2 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dispose qu'« est assimilé à un travailleur à temps plein, le travailleur qui perçoit normalement en moyenne une rémunération mensuelle au moins égale au salaire mensuel de référence fixé par le ministre après avis du comité de gestion, à condition qu'il remplisse les conditions d'admissibilité pour bénéficier des allocations comme travailleur à temps plein et qu'il s'inscrive, sauf lorsqu'il en est dispensé, comme demandeur d'emploi pour un régime de travail à temps plein au moment de la demande d'allocations ».

Cet article met en relief trois conditions qui doivent être respectées pour qu'un travailleur à temps partiel soit assimilé à un travailleur à temps plein.

Premièrement, le travailleur doit percevoir une rémunération mensuelle brute s'élevant au moins au montant du salaire minimum garanti fixé par les conventions collectives de travail n° 43 et 50 conclues au sein du Conseil national du travail³¹⁸. Eu égard au fait que la réduction du temps de travail n'entraîne pas de réduction du salaire et que ce dernier doit, au minimum, être celui fixé par les conventions collectives de travail précitées, le travailleur remplira nécessairement la première condition pour être assimilé à un travailleur à temps plein.

La seconde condition relative au respect des conditions d'admissibilité applicables aux travailleurs à temps plein exige que le travailleur puisse justifier d'un certain nombre de journées de travail ou assimilées précédant la demande, et ce au cours d'un laps de temps donné qui varie selon l'âge du travailleur³¹⁹. Voici les conditions de stage selon l'âge³²⁰ :

³¹⁸ S. REMOUCHAMPS, « La (non-)prise en compte du travail à temps partiel par la sécurité sociale : une première vue transversale », in D. DUMONT (coord.), *Questions transversales en matière de sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 137.

³¹⁹ Article 30 l'arrêté du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

³²⁰ Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Chômage. Chômage complet*, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=740>, consulté le 26 avril 2017 à 14h40.

Age	Nombre de jours minimum de travail salarié à prouver et période de référence
Moins de 36 ans	• soit 312 jours au cours des 21 mois précédant la demande • soit 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande • soit 624 jours au cours des 42 mois précédant la demande
De 36 à 49 ans	• soit 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande • soit 624 jours au cours des 42 mois précédant la demande • soit 234 jours dans les 33 mois précédant + 1560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois • soit 312 jours dans les 33 mois précédant + pour chaque jour qui manque pour arriver à 468 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois
A partir de 50 ans	• soit 624 jours au cours des 42 mois précédant la demande • 312 jours au cours des 42 mois précédant la demande et 1560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois • soit 416 jours dans les 42 mois précédant + pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois

Pour calculer le nombre de jours travaillés ou assimilés qu'a effectués le travailleur, l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage déclare que « le nombre de journées de travail est obtenu en divisant le nombre d'heures de travail par un sixième de celles de la personne de référence. Le quotient obtenu est arrondi à l'unité supérieure. Le nombre de journées ainsi obtenu ne peut toutefois dépasser en moyenne 78 par trimestre »³²¹. Ainsi, pour une durée hebdomadaire de travail de 30 heures, le calcul donnera ceci³²² :

30 heures X 6 / 38 heures X 52 semaines = 246,31.

Ce résultat représente 247 jours par an après avoir arrondi à l'unité supérieure. Sur les périodes de références données, on arrive à 432 jours sur une période de 21 mois, à 679 jours sur une

³²¹ Article 7, alinéa 3 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage.

³²² Calcul inspiré de J. DEUMER, « Les droits et obligations du travailleur à temps partiel », in J.- F. NEVEN et S. GILSON, *La réglementation du chômage : vingt ans d'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991. Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2011, p. 364, note de bas de page n°2.

période de 33 mois et à 864 sur une période de 42 mois. Par conséquent, la réduction du temps de travail à 30 heures semaine n'a pas d'incidence sur la condition de stage.

Enfin, la dernière condition est une formalité à remplir. Le travailleur devenu chômeur doit être disponible sur le marché de l'emploi et être demandeur d'emploi en s'inscrivant comme tel auprès de son service régional de l'emploi.

En conclusion, nous pensons que le travailleur qui bénéficierait d'un régime de travail de 4 jours par semaine avec une durée hebdomadaire de travail de 30 heures ne serait pas préjudicié par un tel statut du point de vue de l'assurance chômage. En effet, nous avons mis en évidence que même avec un tel régime de travail, il sera assimilé à un travailleur à temps plein et jouira dès lors des mêmes droits qu'un travailleur à temps plein³²³. Dès lors, sans préjudice du respect des autres conditions d'admissibilité et d'octroi qui donnent droit à l'assurance chômage, il faut constater que la réduction du temps de travail avec maintien du niveau de salaire n'a aucune incidence sur les droits du travailleur en matière de chômage. Il en résulte qu'en cas de chômage, il bénéficiera d'une allocation pour tous les jours de la semaine hormis le dimanche.

Sous-section 5 : Les pensions de retraite

La réglementation des pensions est particulièrement complexe³²⁴. Comme pour les sous-sections précédentes, nous nous efforcerons d'isoler les incidences du facteur temps de travail sur les droits des travailleurs en matière de pensions.

Le temps de travail n'a, en règle générale, aucun impact sur les conditions d'octroi de la pension, puisque la condition essentielle de la pension est l'âge³²⁵. Par contre, il a un impact sur le montant de la pension de retraite. De plus, il peut avoir une influence sur le droit à une pension anticipée³²⁶. En effet, tant pour la pension anticipée que pour le montant de la pension, il est nécessaire que le demandeur prouve qu'il a accumulé un nombre suffisant d'années de carrière.

³²³ J. DEUMER, « Les droits et obligations du travailleur à temps partiel », in J.- F. NEVEN et S. GILSON, *La réglementation du chômage : vingt ans d'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991. Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2011, p. 364, note de bas de page n°2.

³²⁴ Trois arrêtés se superposent : l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions (*M.B.*, 17 janvier 1997, p. 904), l'arrêté royal du 24 octobre 1967 n° 50 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés (*M.B.*, 27 octobre 1967, p. 11246), et l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés (*M.B.*, 16 janvier 1968, p. 441).

³²⁵ Articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions. En cas de pension anticipée, l'âge n'est plus la seule condition d'octroi puisque la carrière intervient elle aussi.

³²⁶ Article 4 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Le régime de la pension anticipée permet à un travailleur de revendiquer le droit à une pension avant l'âge légal de la retraite. Pour pouvoir prétendre à ce droit, l'intéressé doit prouver une carrière constituée d'un nombre déterminé d'années civiles susceptibles d'ouvrir des droits à la pension. Pour la comptabilisation d'une année de carrière, il est requis que l'occupation du travailleur corresponde au moins à un tiers d'un temps plein³²⁷. En matière de pension, il est clairement indiqué que, pour l'application de la réglementation qui y a trait, les termes portant sur le temps de travail doivent être entendus dans le sens qui leur a été donné par l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale³²⁸. Dès lors, pour autant que la condition d'âge soit remplie, la réduction du temps de travail à 30 heures par semaine n'a aucune incidence sur le droit à la pension anticipée puisqu'elle se situe bien au-delà du tiers temps. Plus en amont, il n'est, en réalité, même pas nécessaire de calculer le temps de travail du travailleur pour établir s'il a accès à la pension anticipée, puisque juridiquement il preste un temps plein, à condition toutefois que le nouveau groupe-cible ne crée pas deux régimes de travail pour un même poste (par exemple une personne de référence à 38 heures semaines qui ne serait pas visée par le groupe-cible et la personne visée par le groupe-cible qui bénéficierait de 32 heures par semaines). Si ce n'est pas le cas, l'accès au régime de la pension anticipé n'est pas entravé par un régime de travail de quatre cinquièmes temps puisque celui-ci dépasse largement la proportion du tiers temps.

En ce qui concerne le calcul de la pension, celui-ci dépend de la carrière, de la rémunération prise en compte par année de carrière et de la situation familiale³²⁹. Dans le cadre de la réduction du temps de travail avec maintien des salaires, seule la carrière peut être influencée selon que l'on considère que le travailleur exerce un travail à temps plein ou à temps partiel.

D'après les informations que nous avons pu obtenir auprès du Service fédéral des pensions, il ressort que le travailleur qui paie des cotisations sociales sur un salaire validé en tant qu'activité prestée à un régime de temps plein, est catalogué dans la base de données de l'administration comme un travailleur à temps plein, de sorte que ses droits à la pension ne se trouvent pas modifiés³³⁰. Il sera réputé avoir accompli 312 jours de temps plein (52 X 6). Ces 312 jours

³²⁷ Article 4, §2, alinéa 2, 2° de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

³²⁸ Article 3ter dernier alinéa de l'arrêté royal du 24 octobre 1967 n° 50 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

³²⁹ S. REMOUCHAMPS, « La (non-)prise en compte du travail à temps partiel par la sécurité sociale : une première vue transversale », in D. DUMONT (coord.), *Questions transversales en matière de sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 147.

³³⁰ « Si, dans le cadre d'une convention collective de travail pour une réduction de temps de travail avec maintien de salaire, les cotisations sociales sont validées en tant qu'activité régime temps plein, la carrière sera prise en considération sur cette base ». Courriel reçu de la part de l'Administratrice générale du Service fédéral des Pensions le 6 juin 2017 (Annexe 2).

servent de point de référence pour les personnes qui travaillent à temps partiel, comme le démontre le calcul ci-dessous³³¹.

Étant donné que le SFP semble davantage comparer les cotisations payées par une personne avec celles payées par la personne de référence qui accomplit une fonction analogue, plutôt que la durée de travail effective, il nous semble que même si un travailleur travaillait 32 heures par semaine pour le même salaire qu'une autre personne travaillant 38 heures par semaine, il n'y aurait aucune incidence dans les droits à la pension de la personne qui bénéficie d'une réduction du temps de travail. Malgré tout, l'administration ne nous a fourni, pour étayer ce point, aucune base légale et celle-ci est introuvable. Au contraire, en matière de pension, on entend par « 'personne de référence' la personne occupée à temps plein dans la même entreprise, ou à défaut, dans la même branche d'activités, dans une fonction analogue à celle du travailleur, et dans laquelle il est normalement censé accomplir le même nombre de jours de travail que le travailleur »³³². Cette définition ne prend pas en compte la rémunération ni la cotisation. La procédure suivie par le SFP étonne donc, bien qu'en l'état actuel, elle favorise les travailleurs qui ont diminué leur temps de travail avec maintien de leur niveau de salaire lorsqu'une personne accomplissant une fonction analogue travaille davantage. Ceci dit, puisqu'actuellement il n'existe pas de cas où une personne accomplissant un travail serait rémunérée au même montant qu'une personne effectuant une fonction analogue pour moins d'heures, on comprend la position de l'administration, qui prend en compte les cotisations payées au lieu de vérifier les heures de travail prestées. Cependant, il existe un risque que l'administration prenne en compte la durée du travail plutôt que la cotisation lorsque, par exemple, une personne qualifiée accomplit la même fonction pour davantage d'heures. Le travailleur serait réputé comme travailleur à temps partiel. Il en résulterait trois conséquences.

Premièrement, il verrait son montant de pension diminuer. Depuis 1992, un calcul détermine la proportion de ses droits à la pension en convertissant le nombre d'heures accomplies durant l'année en équivalent temps plein³³³. Ce calcul est le suivant :

$$(312 \times \text{nombre d'heures de travail par an}) / (\text{nombre d'heures par semaine de la personne de référence} \times 52)$$

Dès lors, pour déterminer une année de carrière d'un travailleur qui travaillerait 32 heures par semaine alors que la personne de référence travaillerait 38 heures par semaine, on arriverait au calcul suivant :

$$(312 \times 1.664) / (38 \times 52) = 519.168 / 1.976 = 262, 73.$$

³³¹ COMMISSION DE REFORME DES PENSIONS 2020-2040 (SPF Sécurité sociale), *Un contrat social performant et fiable. Annexe 3.3 Enregistrements du temps dans le régime de pension de retraite des travailleurs salariés*, Bruxelles, SPF Sécurité sociale, 2014, p.6.

³³² Article 7 dernier alinéa de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

³³³ *Ibidem*, pp. 6 à 9.

En arrondissant, on obtient 263 jours équivalents temps plein. Notons aussi que les jours assimilés seront réduits dans la même proportion que les jours de travail. Il en résulte que le montant de la pension diminuera puisque pour chaque année, le Service fédéral des pensions prend en compte la formule suivante : (salaire brut annuel X nombre de jours équivalents temps plein presté (263 dans le cas d'espèce) X coefficient de réévaluation de l'année concernée) / 312³³⁴. Dès lors, la personne qui travaille à temps partiel verra sa pension diminuer en proportion de son régime de travail.

Cependant, un travailleur à temps partiel peut avoir travaillé moins de 312 jours et, pourtant, recevoir une prestation qui équivaldrait à 312 jours. Tel est le cas, si le résultat du calcul présenté ci-dessus est égal ou supérieur à 285 jours ou plus. Le nombre total de jours est automatiquement ramené à 312 jours par an, comme si la personne avait travaillé un temps plein³³⁵. Dès lors pour qu'un travailleur à temps partiel travaillant 32 heures par semaine puisse être considéré comme un travailleur à temps plein, il est nécessaire que la personne de référence preste, au maximum, 35 heures par semaine ($519.168 / 1820 = 285,25$). La différence entre 312 et 285 est valorisée avec la rémunération fictive³³⁶.

Deuxièmement, le travailleur à temps partiel aura besoin de davantage de temps pour atteindre une carrière complète. Celle-ci est fixée à 14.040 jours. Une fois que le travailleur dépasse ce seuil, les jours équivalents temps plein donnant droit à la pension la plus avantageuse sont pris en considération à concurrence de ces 14 040 jours³³⁷. Il a donc potentiellement moins de chance d'atteindre ce seuil et d'écarter les périodes les moins avantageuses.

Troisièmement, la durée de carrière a un impact sur l'ouverture du droit à la pension minimum ainsi que sur son montant. En effet, un travailleur qui peut justifier d'une carrière professionnelle au moins égale aux 2/3 d'une carrière complète a le droit de bénéficier de la pension minimum³³⁸. La chance de pouvoir atteindre les 2/3 de la carrière complète est dès lors réduite. Par ailleurs, le montant accordé au futur pensionné dépendra de la fraction de sa

³³⁴ Article 7, alinéa 5 de de l'arrêté royal du 24 octobre 1967 n° 50 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

³³⁵ Article 36*bis* de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

³³⁶ Pour le calcul de cette rémunération fictive, voyez l'article 24*bis* de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

³³⁷ Article 5, §1^{er}, alinéa 4 de : l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

³³⁸ Article 33 de la loi du 10 février 1981 relative aux pensions du secteur social (*M.B.*, 14 février 1981, p. 1697).

carrière³³⁹ ou de la fraction d'attribution compressée en tant que salarié qu'on obtient en faisant la somme des jours équivalents temps plein que l'on divise par 312³⁴⁰.

* * *

Pour résumer, le travailleur devrait être traité comme un travailleur à temps plein s'il bénéficie de la même réduction collective et volontaire du temps de travail que la personne de référence. Dans le cas contraire, le SFP pourrait considérer le travailleur comme un travailleur à temps partiel puisqu'il preste moins d'heures que la personne de référence, ce qui entraînera quatre conséquences sur ses droits à la pension, à savoir :

- une diminution du montant de sa pension,
- une réduction de chance pour atteindre le seuil de 14.040 jours, lequel permet d'écarter les périodes les moins avantageuses,
- une réduction de chance d'atteindre les 2/3 de carrière complète qui ouvrent le droit à la pension minimum,
- une réduction proportionnelle du montant de sa pension minimum.

Sous-section 6 : Les vacances annuelles

Chaque travailleur assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés doit bénéficier d'un nombre minimum de jours de vacances annuelles payées³⁴¹.

La durée des vacances est déterminée sur la base de l'« exercice de vacance », ce qu'il faut entendre par l'année civile qui précède l'année où les vacances sont octroyées³⁴². Pour établir le droit et la durée des vacances annuelles pour l'année 2018, il faut ainsi déterminer les prestations fournies en 2017, et ce qu'importe l'entreprise où elles ont été accomplies³⁴³. Ces prestations dépendent du régime de travail du travailleur : le nombre de jours de vacances annuelles est proportionnel aux prestations de travail^{344 345}. Les travailleurs à temps plein et à

³³⁹ S'il peut justifier pour chacune des années de 208 jours équivalents temps plein (article 8 alinéa 2 de l'arrêté royal du 28 septembre 2006 portant exécution des articles 33, 33bis, 34 et 34bis de la loi de redressement du 10 février 1981 relative aux pensions du secteur social (*M.B.*, 6 octobre 2006, p. 53774)).

³⁴⁰ S'il peut justifier pour chacune des années de 156 jours équivalents temps plein (article 8, alinéa 1 de de l'arrêté royal du 28 septembre 2006 portant exécution des articles 33, 33bis, 34 et 34bis de la loi de redressement du 10 février 1981 relative aux pensions du secteur social).

³⁴¹ Article 1 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (*M.B.*, 30 septembre 1971, p. 11317).

³⁴² Toutefois, le Roi peut autoriser que le calcul de la durée des vacances se base sur la rémunération des travailleurs, pour certaines branches d'industrie ou catégories de travailleurs auxquelles la base de calcul par exercice serait inapplicable. Article 3, alinéas 1^{er} et 2 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

³⁴³ M. MORSA, *Le régime des vacances annuelles des employés dans le secteur privé. Droits national, international et européen*, 2^{ème} ed., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 172.

³⁴⁴ Article 2, alinéa 1^{er} des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

temps partiel doivent être entendus au sens de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale³⁴⁶. Encore une fois les travailleurs qui bénéficient d'une réduction collective et volontaire de leur temps de travail restent considérés comme des travailleurs à temps plein si aucun travailleur au sein de leur entreprise, ou s'il est seul, au sein de leur branche d'activité, n'exerce un poste analogue pour davantage d'heures.

Pour calculer le nombre de jours de vacances annuelles, il subsiste encore une différence entre les ouvriers et les employés.

Pour les employés, il est accordé 2 jours de vacances par mois de travail ou par mois d'interruption de travail assimilé à du travail effectif³⁴⁷. Cela correspond à 24 jours de vacances pour un régime de travail à temps plein de 6 jours par semaine et à 20 jours de vacances pour un régime de travail à temps plein de 5 jours par semaine (soit $24 \times 5/6$)³⁴⁸. Dès lors un régime de travail de 4 jours par semaine aboutit à 16 jours de vacances annuelles ($24 \times 4/6$). Par contre, une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos compensatoires qui ne change en rien le régime de travail, puisqu'il reste à 5 jours, a pour effet de ne pas diminuer le nombre de jours de vacances annuelles dont le travailleur a droit.

Notons, par ailleurs, que quelle que soit la formulation du groupe-cible qu'envisagerait d'adopter la Région, aucun effet ne serait à recenser. En effet, pour une fonction analogue, il est indifférent que tous les travailleurs bénéficient du même régime de travail ou que des travailleurs bénéficient, pour un même salaire, d'un régime de travail réduit.

Pour les ouvriers, le nombre de jours de vacances annuelles est déterminé par le nombre total de jours de travail effectif normal et de jours assimilés accompli lors de l'exercice de vacances³⁴⁹. Ces jours de travail effectif normaux et assimilés sont déterminés par une formule mathématique qui prend en compte le nombre de jours de travail sur la base d'un régime standard de 5 jours de

³⁴⁵ Ces notions entrent néanmoins en jeu pour le calcul du nombre total de jours de travail effectif normal et de jours assimilés des ouvriers, mais elles n'ont pas d'incidence puisque le travailleur qui bénéficie d'une réduction collective et volontaire de son temps de travail est considéré comme un temps plein (voir article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés).

³⁴⁶ Article 2bis des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

³⁴⁷ Articles 60 et 61 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (*M.B.*, 6avril 1967, p. 3549). Pour les périodes assimilées, voyez les articles 16 et 41 de ce même arrêté.

³⁴⁸ Article 3, alinéa 2 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et article 60 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Voyez M. MORSA, *Le régime des vacances annuelles des employés dans le secteur privé. Droits national, international et européen*, 2ème ed., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 172.

³⁴⁹ Articles 35 et 36 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

travail ainsi que sur la base du régime de travail de l'ouvrier comparativement à la personne de référence³⁵⁰. Cette formule est la suivante :

$$A \times 5 / R \times Q / S \text{ où}$$

A = le nombre total de jours de travail effectif normal et de jours assimilés accompli lors de l'exercice de vacances ;

R = le nombre moyen de jours par semaine à accomplir par l'ouvrier en vertu de son contrat ;

Q = le nombre moyen d'heures par semaine à accomplir par le travailleur en vertu de son contrat ;

S = le nombre moyen d'heures par semaines pendant lesquelles la personne de référence est censée effectuer un travail.

La formule amène donc à un résultat différent selon que le régime de travail soit le même que la personne de référence ou s'il est inférieur à ce dernier. En effet, si la personne de référence travaille 5 jours avec un régime de travail de 38 heures et que la personne qui bénéficie d'une réduction du temps de travail bénéficie d'un régime de travail de 4 jours par semaine à hauteur de 30 heures, il ne bénéficiera que de 17 jours de vacances au lieu de 20 jours³⁵¹. En revanche, si la personne de référence jouit du régime de travail des 4 jours semaines, ils auront tous les deux droit à 20 jours de vacances annuelles³⁵². Par ailleurs, étant donné que le calcul du nombre de jours de vacances annuelles se prend sur la base du nombre de jours, et non pas sur la base du régime de travail par semaine, il est prévu que les jours de repos compensatoires soient considérés comme des jours assimilés à du travail effectif³⁵³. Dès lors, comme pour les employés, une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos compensatoires ne peut pas avoir d'incidence sur le nombre de jours de vacances annuelles dont a droit un ouvrier.

Quant au montant du pécule de vacances des ouvriers et des employés, il ne varie pas selon le régime de travail.

Il ressort de ce qui précède que nous pouvons tracer deux scénarii différents selon que la réduction du temps de travail s'opère par l'octroi de jours de repos compensatoire (et le maintien de la limite hebdomadaire du temps de travail) ou par la réduction de la limite hebdomadaire du temps de travail. En effet, si la réduction s'effectue par l'octroi de jours de

³⁵⁰ Article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

³⁵¹ $(52 \times 4) \times (5/4) = 260$ $260 \times 30/38 = 205,28$.

Sur le tableau de correspondance figurant à l'article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ce nombre de jours de travail ou assimilé donne droit à 17 jours de vacances.

³⁵² $260 / 30 \times 30 = 260$.

Sur le tableau de correspondance figurant à l'article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ce nombre de jours de travail ou assimilé donne droit à 20 jours de vacances.

³⁵³ Article 36 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

repos compensatoire, le régime de travail de l'employé ne change pas et les jours de travail effectifs pris en compte pour l'ouvrier restent le même. Dès lors, la réduction du temps de travail par les jours de repos compensatoire n'entraîne aucune diminution des jours de vacances annuelles. En revanche, si la réduction du temps de travail se concrétise par l'abaissement de la limite hebdomadaire du temps de travail, il nous faut distinguer les ouvriers des employés. Pour les employés, la réduction pourra avoir une incidence sur le nombre de jours de vacances annuelles si elle aboutit à réduire le nombre de jours de travail. Par exemple, si la réduction du temps de travail à 30 heures par semaine se partage à hauteur de 6 heures pendant 5 jours, cela ne semble pas avoir d'impact sur le nombre de jours de vacances des employés. Par contre si la réduction du temps de travail à 30 heures se réalise par une semaine de 4 jours, les employés perdront des jours de vacances annuelles. En ce qui concerne les ouvriers, il faut d'abord distinguer si tous les travailleurs bénéficient d'un régime de travail réduit ou si, pour un même salaire, des travailleurs bénéficient d'une durée de travail plus courte que d'autres. Dans le premier cas de figure où tous les travailleurs sont logés à la même enseigne, il n'y aura aucune incidence sur les droits des ouvriers. Par contre, s'il coexiste deux régimes de travail différents, l'ouvrier qui pour un salaire égal travaille moins qu'un autre qui accomplit une fonction analogue, perdra des jours de vacances.

Sous-section 7 : Conclusion pour le secteur privé

Tout au long de ce premier chapitre, nous avons tenté d'analyser les effets qu'une réduction collective du temps de travail entraînerait sur les droits des travailleurs qui bénéficieraient de cette réduction. Pour ce faire, nous avons distingué deux scénarios différents : l'un où la personne de référence accomplit un temps plein dont le régime de travail est de 30 heures par semaine, et un autre où la personne qui bénéficie d'une réduction de son temps de travail à 30 heures par semaine est considérée comme travailleur à temps partiel parce que la personne de référence travaille davantage que lui.

Dans la majorité des branches, à savoir pour l'assurance soins de santé, indemnités et maternité, les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que pour l'assurance chômage, nous avons démontré que, quelle que soit la formulation de la catégorie groupe-cible régionale, la distinction entre travailleur à temps partiel et travailleur à temps plein n'avait aucun impact sur les droits des travailleurs pour autant que le régime de travail n'était pas inférieur à 30 heures par semaines. Par contre, en ce qui concerne les pensions nous avons constaté qu'un régime de travail différent pour deux emplois analogues au sein d'une entreprise pouvait porter préjudice aux droits de la sécurité sociale de la personne qui serait considérée comme un travailleur à temps partiel. Plus précisément, cette personne serait défavorisée dans ses droits à la pension (une diminution du montant de sa pension, une réduction de chance pour atteindre le seuil de 14.040 jours, lequel permet d'écarter les périodes les moins avantageuses, une réduction de chance d'atteindre les 2/3 de carrière complète qui ouvre le droit à la pension minimum, et une réduction proportionnelle du montant de sa pension minimum).

Enfin, nous avons remarqué que pour les vacances annuelles, la technique de réduction du temps de travail avait un impact direct sur le nombre de jours de vacances puisque seulement la réduction hebdomadaire de la durée de travail les diminue. Aussi, nous avons constaté que la réduction du temps de travail par cette technique désavantageait toujours les employés, mais qu'elle ne désavantageait les ouvriers que lorsqu'il existait au sein d'une même entreprise deux régimes de travail différents pour une fonction analogue.

Chapitre 2 : Dans le secteur public

Ainsi qu'on l'a vu dans la première partie de l'étude, une réduction du temps de travail dans le secteur public bruxellois ne trouverait pas son fondement dans la compétence des régions en matière de politique de l'emploi. En effet, la Région de Bruxelles-Capitale peut réduire directement le temps de travail de ses agents par la modification des arrêtés qui leur sont applicables, puisqu'elle est compétente pour organiser son personnel en fixant les règles relatives à leur statut administratif et pécuniaire, à l'exception des règles relatives aux pensions et aux relations avec les syndicats³⁵⁴. Elle peut aussi réduire le temps de travail des personnes qui travaillent dans les organismes décentralisés qu'elle crée³⁵⁵.

Dans ce chapitre, nous définirons les concepts de travailleur à temps plein et de travailleur à temps partiel applicables dans le secteur public (section 1). Ensuite, nous décrirons les conséquences de la réduction du temps de travail sur les mécanismes juridiques qui reconnaissent les heures supplémentaires et un complément de traitement (section 2). Enfin, nous finirons par présenter les incidences de cette réduction sur les droits à la sécurité sociale des agents (section 3).

Section 1 : La définition du travailleur à temps plein et du travailleur à temps partiel

À travers l'exposé qui a été mené pour les travailleurs du secteur privé, nous avons pu constater que le droit du travail et le droit de la sécurité sociale établissent des définitions légèrement différentes des notions de travailleur à temps partiel et de travailleur à temps plein. Le constat est le même pour les agents du secteur public.

³⁵⁴ Article 87, §3 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et article 87, §5 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, tous les deux combinés avec l'article 40, §1^{er} de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises.

³⁵⁵ Article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 spéciale de réformes institutionnelles.

En droit du travail de la fonction publique, le recrutement statutaire n'a en principe lieu qu'à temps plein³⁵⁶. Il en résulte que les agents statutaires n'accomplissent pas de temps partiel, mais cela n'empêche pas les agents d'aménager leur temps de travail dans la suite de leur carrière et de bénéficier d'une prime qui compense la perte de traitement due à la réduction de travail³⁵⁷. Dès lors, leur nouveau régime de travail doit être réglé dans leurs statuts. Lorsque ces derniers entrent dans des conditions bien précises pour accomplir temps partiel, les statuts prévoient une rémunération proportionnelle à leur charge de travail ainsi que la possibilité de percevoir prime pour compenser la perte salariale³⁵⁸. Par ailleurs, la directive européenne 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, déjà analysée pour le secteur privé³⁵⁹, est applicable à l'ensemble des travailleurs (secteur privé et public)³⁶⁰, mais la loi de transposition ne vise que les travailleurs sous contrat de travail, en ce compris donc les agents contractuels du service public³⁶¹. La convention n° 175 de l'Organisation internationale du travail, qui est elle aussi applicable aux travailleurs du secteur public, définit, pour rappel, le travailleur à temps partiel comme « un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable »³⁶². Au sens de cette convention, l'expression de travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable se réfère à un travailleur à plein temps « (i) ayant le même type de relation d'emploi; (ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire; (iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé »³⁶³. Comme nous le constatons, les sources juridiques applicables aux travailleurs du secteur privé sont les mêmes que celles qui concernent les agents contractuels, ce qui aboutit à des définitions identiques. En ce qui concerne les agents statutaires, il existe un cadre juridique européen et international similaire,

³⁵⁶ J. JACQMAIN, *Droit social de la fonction publique*, Bruxelles, Presses Universitaires de Bruxelles, 2016, volume 1, p. 94.

³⁵⁷ Voyez les interruptions de carrière et la semaine des 4 jours en Wallonie par exemple dans notre rapport intitulé « Étude des dispositifs de réduction du temps de travail en Wallonie, en France et à Göteborg ».

³⁵⁸ Articles 173 à 178, 179 à 183, 184 (sans primes), et 185 et 186 et 399 de l'arrêté du 27 mars 2014 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et articles 170 à 175, 176 à 180, 181 (sans primes) ainsi que 182 et 183, de l'arrêté du 27 mars 2014 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁵⁹ Section 1 du chapitre 1 du présent titre.

³⁶⁰ Clause 2 de l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES tel qu'incorporée dans la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997.

³⁶¹ Article 2, 1° de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel ; voir aussi Article 9, §1^{er} de la convention collective de travail n°35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, modifiée par la convention collective de travail n° 35bis du 9 février 2000.

³⁶² Article 1, a) de la convention n°175 sur le travail à temps partiel (1994) de l'Organisation internationale du travail.

³⁶³ Article 1, c) de la convention n°175 sur le travail à temps partiel (1994) de l'Organisation internationale du travail.

mais il n'a pas été jugé nécessaire de le transposer en droit interne étant donné que ces fonctionnaires sont toujours nommés à temps plein.

En droit de la sécurité sociale, les travailleurs du secteur public sont exclus des définitions établies par l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, puisqu'ils ne relèvent en principe pas du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Il n'en demeure pas moins que comme nous l'avons vu, certaines des branches de ce régime leur ont été rendues applicables.

Pour les branches de la sécurité sociale pour lesquelles les agents statutaires ou contractuels ne sont pas soumis, il y a lieu de regarder la définition qui est donnée au travailleur à temps plein ou à temps partiel dans chacune de ces branches. Le problème est que, bien souvent, aucune définition n'est donnée. La lecture des différentes dispositions légales applicables est par ailleurs rendue délicate par la répartition des compétences qui amène à une superposition des textes législatifs et réglementaires d'autorités différentes.

En pratique, dans les dispositions légales qui concernent la sécurité sociale des agents du secteur public, il n'est que rarement fait référence aux notions de temps plein et de temps partiel. Il est souvent préféré à ces notions, l'utilisation des termes de « prestations complètes » et de « prestations incomplètes ». On ne retrouve pas, comme dans le secteur privé, une définition transversale harmonisant l'application de cette notion à l'ensemble de la sécurité sociale. Néanmoins, on peut remarquer que la définition de la notion de « prestations complètes » est souvent la même dans les diverses réglementations concernant le statut des travailleurs du secteur public. Il s'agit des « prestations dont l'horaire absorbe totalement une activité professionnelle normale »³⁶⁴. À partir de cette définition se dégage la notion de « prestations incomplètes ». Dans toutes les législations où il est fait référence aux prestations complètes, la notion de prestation incomplète a pour but d'octroyer aux agents des droits proportionnels à la durée d'une charge de travail à temps plein³⁶⁵. On aperçoit donc que ces deux notions correspondent à celles de « temps plein » et de « temps partiel ». Elles sont cependant moins claires en ce qu'elles ne précisent pas qui est la personne de référence.

Vu la liberté qui est donnée aux employeurs du secteur public d'organiser le régime de travail de leurs agents pour autant qu'ils ne dépassent pas la limite légale de 38 heures, il semble qu'il leur

³⁶⁴ Article 90, 2° de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police (*M.B.*, 30 avril 2002, p. 18126), article 2, 1° de l'arrêté royal du 29 septembre 2003 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire (*M.B.*, 24 octobre 2003, 51798), article 447 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et article 262, 1° de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne (*M.B.*, 31 décembre 2003, p. 62476).

³⁶⁵ La notion explicite de temps plein est énoncée à l'article 239 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. Pour les autres exemples, voyez entre autres l'article 371, §4 l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale, et article 93 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police.

revienne de décrire ce qui, au sein de leurs services, correspond à une « activité professionnelle normale » et donc à ce qui correspondrait à un temps plein pour une activité professionnelle donnée. Le sens donné à ces notions par les entités fédérées ne serait écarté que si l'autorité fédérale venait à imposer un autre sens à celles-ci pour l'application des règles de sécurité sociale, qui relèvent de sa compétence – ce qu'elle n'a pas fait à ce jour. Nous invitons donc le gouvernement bruxellois à préciser réglementairement les notions de prestations complètes et prestations incomplètes s'il désirait réduire le temps de travail de certains de ses agents.

Section 2 : Les conséquences en droit du travail : l'allocation pour heures supplémentaires et le repos compensatoire

Nous avons précédemment vu que la limite du temps de travail dans le secteur public était la même que celle prévue dans le secteur privé, puisqu'elle est aussi fixée à 38 heures par semaine, et ce en moyenne sur une période de référence de 4 mois³⁶⁶. À l'instar de ce qui est prévu dans le secteur privé, ce dispositif légal prévoit, lui aussi, des jours de repos compensatoires lorsque cette limite est dépassée. En revanche, la loi n'impose pas de sursalaire en cas de dépassement de cette limite, mais elle ne l'interdit pas non plus³⁶⁷. La Région de Bruxelles-Capitale est libre d'instituer de nouvelles règles pour autant qu'elle respecte ce cadre. Actuellement, la Région impose à ses agents la même limite de 38 heures³⁶⁸, assortie d'un régime subsidiaire d'allocation pour heures supplémentaires dans le cas où l'agent n'a pas pu bénéficier du système de jours de repos compensatoires³⁶⁹. Si la Région décide de diminuer la limite hebdomadaire du temps de travail maximum des personnes sous-qualifiées, il lui faudra, d'une part, respecter les procédures syndicales et, d'autre part, être vigilante s'agissant des conséquences de la réduction du temps de travail sur ces différents mécanismes, en les adaptant le cas échéant. En effet, ces mécanismes ne valent que pour les agents qui exercent un temps plein³⁷⁰. Le commanditaire doit donc être conscient qu'il doit clairement définir ce qui doit être considéré comme un temps plein

³⁶⁶ Article 8, §1^{er} de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

³⁶⁷ J. JACQMAIN, *Droit social de la fonction publique*, Bruxelles, Presses Universitaires de Bruxelles, 2016, volume 1, pp 112-113.

³⁶⁸ Article 195, alinéa 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et article 192, alinéa 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁶⁹ Articles 380 à 384 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et articles 380 à 384 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁷⁰ Article 380 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et article 380 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

et un temps partiel, afin que le droit au sursalaire et au repos compensatoire puisse être appliqué aux agents qui ont pu réduire leur temps de travail avec maintien du salaire.

D'autres règles sont aussi dépendantes du temps de travail. Par exemple, l'article 212 de l'arrêté statutaires ministère et l'article 209 de l'arrêté statutaires OIP interdisent aux agentes d'effectuer plus de 38 heures par semaine lorsqu'elles allaitent ou qu'elles sont enceintes. Il faut dès lors se demander si cette limite doit aussi baisser lorsque l'agente a un temps plein de 30 heures.

De manière plus générale, il serait opportun de définir ce qu'est un travailleur à temps plein et d'harmoniser cette notion avec celle de prestations complètes étant donné l'implication que ces notions peuvent avoir sur les droits et obligations des agents comme le droit au sursalaire, aux repos compensatoires, au calcul de l'ancienneté³⁷¹ ou aux primes de projet³⁷².

Section 3 : Les conséquences sur les droits à la sécurité sociale

Dans cette section, nous examinons l'impact de la réduction du temps de travail sur les droits à la sécurité sociale des agents. Pour les mêmes raisons que pour le secteur privé, les allocations familiales ne seront pas abordées.

Avant de procéder à un examen branche après branche de la sécurité sociale, il est nécessaire de, brièvement, cibler les personnes qui relèvent du régime des agents du secteur public.

Sous-section 1 : Les personnes concernées

Par effet miroir, cette sous-section abordera le sort des personnes qui n'ont pas été visées précédemment dans la section analogue relative au secteur privé (sous-section 1 de la section 3 du chapitre 1 du présent titre). En effet, il est ici question d'analyser les conséquences de la réduction du temps de travail sur les différentes branches de la sécurité sociale pour lesquelles les travailleurs du secteur public ne sont pas assujettis au régime de sécurité sociale des salariés. Il s'agira donc d'analyser, dans les branches concernées, le statut des agents contractuels et des

³⁷¹ Livre 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et livre 3 de de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁷² Article 404 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et article 404 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

agents statutaires qui travaillent pour la Région de Bruxelles-Capitale ou pour les organismes que celle-ci a créés.

La protection sociale des agents des services publics n'est pas uniforme. La loi du 29 juin 1981 sur les principes généraux de la sécurité sociale³⁷³ ainsi que la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs peuvent être rendues applicables aux agents de l'État, des communautés et des régions. À ce jour, seul le secteur soins de santé a fait l'objet d'une telle extension à tous les travailleurs du secteur public³⁷⁴. En ce qui concerne les pensions de retraites et de survie, le secteur indemnités et maternité ainsi que le chômage, on l'a dit (sous-section 1 de la section 3 du chapitre 1 du présent titre), ils ont été rendus applicables aux agents statutaires nommés non définitivement et aux agents contractuels. Dès lors, toutes les branches analysées ci-dessous ne concernent que les agents statutaires nommés définitivement. Quant aux agents contractuels, ils sont visés par les développements figurant ci-dessous pour ce qui concerne l'assurance contre les accidents du travail, l'assurance contre les maladies professionnelles et les vacances annuelles. Pour les autres dispositifs de sécurité sociale les concernant, nous renvoyons donc le lecteur au chapitre 1 du présent titre.

Notre exposé se cantonnera aux règles relatives au personnel de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'aux organismes qu'elle a créés. Il ne sera donc pas question du personnel qui travaille pour les autres entités du pays, ni de celui travaillant pour les autorités provinciales et communales, seules compétentes pour fixer le statut de leur personnel en vertu du principe de l'autonomie communale et provinciale reconnue par les articles 31 et 108 de la Constitution.

Sous-section 2 : L'assurance indemnités et maternité

En principe, il n'existe pas d'assurance indemnités ni d'assurance maternité pour les agents statutaires, dans la mesure où les risques couverts sont directement pris en charge par l'autorité employeur. En dehors de l'hypothèse visée ci-dessous, il n'existe pas de système d'assurance indemnités, ni maternité à proprement parler ; un autre système dénommé, en Région de Bruxelles-Capitale, « congé maladie » et « congé de maternité » intervient. Dans cette Région, ce sont les arrêtés précédemment cités, à savoir les arrêtés statutaires ministère, statutaires OIP, contractuels ministère, et contractuels OIP qui prévoient les règles applicables aux agents statutaires³⁷⁵ et contractuels³⁷⁶ en matière de congé maladie. Il faut néanmoins mentionner une

³⁷³ M.B., 2 juillet 1981, p. 8575.

³⁷⁴ J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, 2ème ed., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 574.

³⁷⁵ Articles 237 et suivants de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et articles 240 et suivants de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁷⁶ Pour les agents contractuels, il est renvoyé aux dispositions applicables pour leurs homologues statutaires (article 16 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la

exception. Il s'agit de l'hypothèse où l'autorité publique met un terme aux fonctions de l'agent statutaire. Dans un tel cas, un mécanisme similaire à celui qui a été mis en place pour le chômage des agents a été instauré (voir *infra* sous-section 4 de la présente section). Ce mécanisme intègre les agents concernés dans le secteur indemnités des travailleurs salariés³⁷⁷. Il est dès lors renvoyé vers ce qui a été exposé pour l'assurance indemnité dans le secteur privé (voir point b) de la sous-section 2 de la section 3 du chapitre 1 du présent titre).

Pour rappel, les agents contractuels sont assujettis à l'assurance indemnités et maternité du régime de la sécurité sociale des salariés. Néanmoins, ils bénéficient du même système que celui prévu pour les agents statutaires en ce qui concerne les congés de maternité et les congés maladie (par contre, ils ne bénéficient pas du régime de mise en disponibilité qui commence lorsque les jours de congés maladie sont épuisés)³⁷⁸.

Actuellement, les agents statutaires et contractuels de la Région de Bruxelles-Capitale reçoivent un nombre déterminé de jours de congé maladie par an³⁷⁹. Ce nombre est réduit à due concurrence lorsque le travailleur travaille à temps partiel ou lorsqu'il bénéficie d'autres congés tels que ceux prévus par la semaine des quatre jours³⁸⁰. Par ailleurs, à l'instar de certains autres congés prévus dans ces arrêtés³⁸¹, le traitement reçu par l'agent qui est en congé pour cause de maladie dépend du traitement qu'il percevait au préalable en étant en fonction³⁸². Dès que ces jours de congés sont épuisés, l'agent statutaire est placé en disponibilité pour maladie où il recevra 60 % du dernier traitement qu'il a perçu en étant en fonction³⁸³, alors que l'agent

situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et article 16 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale).

³⁷⁷ Articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales diverses (*M.B.*, 1^{er} août 1991, p. 16951)

³⁷⁸ Articles 16 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et de de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

³⁷⁹ Article 237, alinéa 1 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et article 240, alinéa 1 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁸⁰ Articles 239, §2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et articles 242, §2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁸¹ Le temps et le cahier des charges qui nous est donné pour remplir notre mission ne nous laissent malheureusement pas l'opportunité d'analyser tous les régimes de congés prévus par les arrêtés.

³⁸² Article 237 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et article 240 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁸³ Article 163, §2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et article 166,

contractuel dépendra de l'assurance indemnité analysée au chapitre 1 du présent titre. Partant, nous constatons que le régime de travail a un impact direct sur le nombre de jours de congé maladie octroyé par an.

En ce qui concerne le congé maternité, à l'instar du congé maladie, celui-ci ne requiert pas de stage d'attente comme cela existe dans le secteur privé. En ce qui concerne les jours de congé octroyés aux agents de la fonction publique bruxelloise, ils ne dépendent pas du régime de travail de sorte que le temps de travail n'a aucun impact sur la durée du congé maternité ainsi que sur la rémunération y afférente³⁸⁴.

En conclusion, si la Région décide de réduire le temps de travail de ses agents sous-qualifiés en modifiant l'article 195 de l'arrêté statutaires ministère et l'article 192 de l'arrêté agent OIP tout en maintenant leur traitement et en assumant donc qu'ils continuent à accomplir des prestations complètes, il est important qu'elle soit consciente que sans adaptation des règles relatives au congé de maternité, les agentes garderont le même nombre de jours de congé, pour un temps de travail moindre. Ce qui n'est actuellement pas le cas pour les congés maladie, lesquels sont réduits lorsque la réduction du temps de travail intervient dans le cadre de l'interruption de carrière ou de la semaine des 4 jours.

Sous-section 3 : L'assurance contre les accidents du travail et l'assurance contre les maladies professionnelles

Pour les travailleurs du secteur public, contractuels comme statutaires, c'est la loi sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public³⁸⁵ qui règle les conditions d'admissibilité, les conditions d'octroi ainsi que les modalités de l'indemnisation des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette loi est une loi-cadre qui n'est rendue applicable que moyennant un arrêté royal spécifique. Les agents

§2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁸⁴ Les textes applicables à ceux-ci constituent un véritable dédale ! Voyez les dispositions fédérales imposant des droits minimaux aux articles 39 à 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (même si nous avons vu que les dispositions relatives à la durée du travail n'étaient pas applicables au secteur public, il n'en demeure pas moins que le congé maternité leur reste applicable), et à l'article 3 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 fixant les droits minimaux au sens de l'article 9bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités qui exécute l'article 9bis, §1^{er}, 2°, c) de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Voyez la mise en œuvre de ces droits au niveau régional aux articles 206 à 213 et suivants de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et articles 209 à 216 et suivants de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale.

³⁸⁵ M.B., 10 août 1967, p. 8457.

statutaires et contractuels de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que ceux des organismes d'intérêt public qui en dépendent (à l'exception des agents de la STIB) sont désormais protégés pour les accidents du travail depuis 1969³⁸⁶ et 1970³⁸⁷ et pour les maladies professionnelles depuis 1971³⁸⁸.

Le régime applicable aux accidents du travail ainsi que celui applicable aux maladies professionnelles des agents du secteur public est calqué sur celui du secteur privé³⁸⁹ de sorte que l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération. Le temps de travail n'a donc pas d'incidences directes sur ces deux secteurs.

Sous-section 4 : L'assurance chômage

Pour rappel, les agents contractuels sont soumis au régime de sécurité sociale en ce qui concerne le chômage. Les lignes qui suivent ne concernent donc que les agents statutaires.

Comme nous l'avons vu, les agents statutaires travaillant dans le secteur public ne sont pas assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour ce qui concerne l'assurance chômage. Il en résulte qu'ils ne payent pas les cotisations afférentes à cette assurance, et qu'ils ne bénéficient, *a priori*, pas des allocations de chômage au cas où ils perdent leur emploi. Néanmoins, la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales diverses a introduit un mécanisme qui leur permet de percevoir le bénéfice de l'assurance chômage³⁹⁰. Par conséquent, dans le cas où la relation de travail avec l'autorité publique prend fin, cette autorité verse à l'ONSS un montant qui correspond aux cotisations personnelles et patronales pour « la période qui correspond au nombre de journées de travail que la personne licenciée doit prouver normalement vu la catégorie d'âge à laquelle elle appartient, pour être admise au bénéfice des allocations de chômage en vertu de la réglementation en matière de chômage »³⁹¹.

Il ressort de ce qui précède que l'agent travaillant dans le secteur public est soumis aux mêmes conditions que pour les travailleurs salariés assujettis à l'assurance chômage³⁹². Dès lors, les

³⁸⁶ Article 1, 5° de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur de membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail (*M.B.*, 8 février 1969, p. 1019).

³⁸⁷ Articles 2 et 2bis de l'arrêté royal du 12 juin 1970 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel des organismes d'intérêt public, des personnes morales de droit public et des entreprises publiques autonomes, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail (*M.B.*, 18 juin 1970, p. 6507).

³⁸⁸ Arrêté royal du 5 janvier 1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public (*M.B.*, 10 août 1967, p. 635).

³⁸⁹ J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, 2^{ème} ed., Bruxelles, Larcier, 2014, pp. 597 et 609.

³⁹⁰ Articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales diverses.

³⁹¹ Article 10, § 1^{er}, alinéa 1, 1° la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales diverses. Voir aussi l'alinéa 2 de ce même article.

³⁹² Il existe néanmoins une différence, mais elle ne concerne pas le temps de travail. L'agent doit satisfaire une condition supplémentaire qui consiste à s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service compétent dans les trente jours qui suivent la fin de la relation de travail (article 9 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales diverses. Voir aussi l'alinéa 2 de ce même article).

réflexions qui ont été développées dans la section analogue concernant les travailleurs du secteur privé peuvent être transposées à cette sous-section.

Sous-section 5 : Les pensions de retraite

Pour rappel, les agents contractuels bénéficient du régime des pensions de retraite du régime de sécurité sociale des salariés. Dès lors, les lignes qui suivent ne concernent que les agents statutaires.

Le régime de pensions des agents statutaires est réglé par la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques³⁹³ et par la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions³⁹⁴. Ceux-ci sont rendus applicables aux agents statutaires travaillant pour la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que pour certains organismes d'intérêt public³⁹⁵. Comme le démontrent les fondements légaux énoncés au début du chapitre 2, l'État fédéral est pleinement compétent pour édicter des règles autonomes en matière de pensions, de sorte qu'il n'est pas tenu par les définitions et concepts qui figurent aux statuts administratifs et pécuniaires du personnel de la Région de Bruxelles-Capitale³⁹⁶. Dès lors, il y a lieu de focaliser notre attention sur les règles émanant de l'autorité fédérale et qui sont en vigueur pour calculer la durée de carrière.

Pour ce qui intéresse la réduction du temps de travail des agents de la fonction publique bruxelloise, seule la condition de carrière nous intéresse, et plus spécifiquement les règles permettant de la calculer, en vue de déterminer si la réduction du temps de travail a un impact sur son calcul. À la différence du régime prévu dans le secteur privé où la carrière ne constitue pas une condition d'octroi, celle-ci constitue, en plus de l'âge, une condition d'octroi pour les agents statutaires³⁹⁷. De plus, à l'instar de ce qui est prévu dans le secteur privé, la condition de carrière joue un rôle dans le droit à la pension anticipée et dans le calcul de la pension³⁹⁸. Par ailleurs, elle endosse aussi le rôle de condition d'octroi pour la pension différée.

Que ça soit pour l'octroi de la pension anticipée, l'octroi de la pension à 65 ans, l'octroi de la pension différée ou encore le calcul du montant de la pension, la notion et le calcul de la carrière

³⁹³ *M.B.*, 30 juillet 1844, p. non répertoriée

³⁹⁴ *M.B.*, 15 mai 1984, p. 7035.

³⁹⁵ Il s'agit des organismes d'intérêt public qui sont affiliés au Pool des parastataux (voyez article 1^{er} de la loi du 28 avril 1958 relative à la pension des membres du personnel de certains organismes d'intérêt public et de leurs ayants droit (*M.B.*, 30 mai 1958, p. 4416) et les arrêtés d'exécution pris sur la base de cet article.

³⁹⁶ Article 87, §3 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ; Proposition de loi spéciale relative à la sixième réforme de l'Etat, *Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, n° 5 2232/1, p. 177.

³⁹⁷ Article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions. Voir aussi M. DEEREN, M. BRUYNINCKX, B. VANDENBUSSCHE, G. VAN GOOL, et J. MERTENS, *Le memento des pensions 2016*, Waterloo, Kluwer, 2016, p.242.

³⁹⁸ Il existe aussi la pension différée dans le secteur public. Les conditions d'octroi sont les mêmes.

se basent sur la notion d'années de « services admissibles »³⁹⁹. Par services admissibles, il faut entendre les services réellement prestés en qualité de membre du personnel de la Région de Bruxelles-Capitale ou de certains organismes d'intérêt public qui en dépendent, les congés avec maintien de la rémunération et les situations énumérées en vertu de l'article 88, alinéa 5 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses⁴⁰⁰⁴⁰¹. Lorsqu'un agent preste un temps partiel, il est considéré comme effectuant des prestations incomplètes. La durée de son service admissible est réduite à concurrence de la fraction que représente la part de ses prestations incomplètes⁴⁰².

Toute la question est donc, encore une fois, de savoir si un agent qui bénéficie d'une réduction du temps de travail doit être considéré comme un travailleur effectuant des prestations complètes ou des prestations incomplètes. Cette qualification peut avoir des conséquences importantes sur ses droits à la pension étant donné que s'il est estimé que l'agent effectue des prestations incomplètes, il ne peut bénéficier d'un montant moindre que s'il était considéré comme ayant effectué des prestations complètes.

À ce propos, nous pensons qu'un agent doit être qualifié d'agent exécutant des prestations complètes lorsqu'il exécute une fonction pour laquelle les statuts prévoient une limite horaire hebdomadaire pour tous les travailleurs effectuant cette fonction et que son régime de travail correspond à cette limite. En effet, nous sommes d'avis que l'imposition d'une telle limite, si elle est basée sur la nature de la fonction (qui ne fait appel à aucune qualification, mais qui pourrait proportionnellement couvrir plus de personnes sous ou peu qualifié) est différente des mécanismes d'interruption de carrière qui sont, quant à eux basés, sur les caractéristiques des travailleurs⁴⁰³. Dès lors, si la Région modifie l'arrêté statutaires ministère et l'arrêté statutaires OIP en diminuant la limite hebdomadaire du travail à, par exemple, 32 heures par semaine, il nous semble que cela aboutirait à faire en sorte que *l'horaire absorbe totalement une activité professionnelle normale*. Du moins, il semble que le Service fédéral des pensions considère que l'agent a effectué des prestations complètes s'il est rémunéré à hauteur du barème correspondant au temps plein de la fonction correspondante. Cela semble être une solution logique dans la mesure où la pension est assurantielle. Elle dépend donc, dans une large mesure, de la part contributive de l'agent. Cette part contributive n'est pas diminuée puisque le projet du pouvoir adjudicateur est de laisser intacte la rémunération, de sorte qu'il serait étrange de pénaliser l'agent qui contribue au même niveau malgré la réduction de son temps de travail. Enfin, traiter l'agent qui exécute une mission à hauteur de 32 heures par semaine de travailleur

³⁹⁹ Pour les conditions d'octroi à la pension et à la prépension voyez l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions. Pour la méthode de calcul générale du tantième voyez l'article 8 de la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

⁴⁰⁰ Article 46, §3/1, alinéa 2 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

⁴⁰¹ M.B., 30 décembre 2011, p. 81644. Voir à ce sujet l'arrêté royal portant exécution de l'article 88, alinéa 5, de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses.

⁴⁰² Article 2, §1^{er}, a) de l'arrêté royal n° 206 réglant le calcul de la pension du secteur public pour les services à prestations incomplètes (M.B., 6 septembre 1983, p. 11098).

⁴⁰³ On aperçoit ici toute l'ambiguïté de la potentielle compétence de la région dans le secteur privé via les groupes-cibles qui sont basés sur les caractéristiques des travailleurs.

effectuant des prestations incomplètes entraînerait une discrimination selon la technique par laquelle la réduction du temps de travail interviendrait. En effet, la législation fédérale considère que les congés rémunérés avec maintien de la rémunération sont des services admissibles⁴⁰⁴, de sorte que les agents qui bénéficieraient d'une réduction de leur temps de travail par l'intermédiaire de congés rémunérés tels que les jours de congé compensatoires ne verraient pas leurs droits à la pension altérés, alors que ceux qui auraient une durée de travail hebdomadaire plus limitée verraient leurs droits modifiés. Ainsi, il serait illogique que deux techniques aboutissant au même résultat soient traitées de manière différente au regard du régime de la pension sans qu'aucun objectif légitime puisse le justifier.

Selon nous, cette solution ne vaut que si pour une même fonction, il n'existe qu'un régime de travail. Dès lors, nous conseillons au commanditaire de faire en sorte le régime de travail réduit vise des emplois qui ne demandent pas de qualification. En effet, si le régime de travail réduit devait viser uniquement les personnes sous-qualifiées, il serait possible que deux régimes de travail coexistent pour une même fonction : l'un serait réduit pour les personnes sous-qualifiées et l'autre serait non réduit pour les personnes qualifiées. Outre le fait qu'il pourrait s'agir d'un traitement différencié qui risque d'être qualifié de discriminatoire (section 2 du chapitre 2 du titre 1), cette situation risque d'avoir des effets négatifs sur les pensions des agents qui bénéficient du régime de travail à prestations incomplètes.

Même s'il nous apparaît que la réduction du temps de travail des agents sous-qualifiés ne crée pas de changement quant à leurs droits à la pension, nous recommandons néanmoins au commanditaire de s'assurer de ceci auprès du Service fédéral des pensions. En effet, il est important de terminer en insistant sur le fait que l'autorité fédérale est maître en la matière. Par ailleurs, notons que si ces agents devaient être considérés comme effectuant des prestations incomplètes, il est toujours possible de demander au Conseil des ministres d'inscrire leurs situations dans un arrêté⁴⁰⁵ afin qu'ils soient considérés comme des agents exerçant des prestations complètes⁴⁰⁶.

Sous-section 6 : Les vacances annuelles

La matière des vacances annuelles est une branche de la sécurité sociale, ce qui rend le législateur fédéral compétent dans ce domaine. Toutefois les lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés excluent de leur champ d'application les travailleurs qui bénéficient d'un autre régime légal de vacances annuelles⁴⁰⁷. Puisque les agents statutaires et les agents contractuels bruxellois disposent d'un régime légal organisé par la

⁴⁰⁴ Article 46, §3/1, alinéa 2 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

⁴⁰⁵ Arrêté du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 88, alinéa 5, de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses afin qu'elle soit prise en compte comme service admissible.

⁴⁰⁶ Article 46, §3/1, alinéa 2 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

⁴⁰⁷ Article 1, alinéa 2, 2° des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Région dans le respect des conditions minimales imposées par le fédéral, ces agents sont exclus du champ d'application desdites lois coordonnées.

Des dispositifs minimaux sont mis en place par l'autorité fédérale. Ainsi l'article 9 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public établit que les travailleurs à temps plein doivent disposer de minimum 24 jours de congé payé par an. Un arrêté royal exécutant les droits minimaux du statut syndical des agents publics a augmenté cette limite (entre 26 et 32 jours) en tenant compte de l'âge des agents⁴⁰⁸. Il a aussi établi une fourchette pour le montant brut du pécule qui doit être compris entre 65 % et 92 % d'un douzième du ou des traitement(s) annuel(s) lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le ou les traitement(s) du(s) dans le mois de référence de l'année de vacances⁴⁰⁹.

C'est au sein de ces limites minimales que la Région de Bruxelles-Capitale peut intervenir pour ces agents et pour ceux des organismes d'intérêts publics qu'elle a créés.

En ce qui concerne le pécule de vacances, celui-ci est proportionnel au traitement dont a joui l'agent⁴¹⁰. Il ne semble donc pas dépendre du régime de travail. Cependant, à nouveau, une confusion peut apparaître avec les paragraphes 3 des articles 373 de l'arrêté statutaires ministère et de l'arrêté statutaires OIP qui mentionnent que « *pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, l'agent bénéficie d'un pécule de vacances complet* ». Et pour cause, l'application de ce paragraphe dépendra largement de si l'on considérera les agents prestant 30 heures par semaine comme des travailleurs à temps plein effectuant des prestations complètes. Dès lors, il serait préférable de préciser ce qu'est un temps plein (prestations complètes au sens des arrêtés)⁴¹¹ et ce qu'est un temps partiel. Cette remarque vaut également pour d'autres types de rétributions telles que l'allocation de fin d'année ou la rétribution garantie.

⁴⁰⁸ Article 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 fixant les droits minimaux au sens de l'article 9bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

⁴⁰⁹ Article 4 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 fixant les droits minimaux au sens de l'article 9bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

⁴¹⁰ Article 373 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et articles 20 et 24, c) de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale ; article 373 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et articles 20 et 21, c) de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

⁴¹¹ Voir article 447 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et article 446 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

Quant à la durée des vacances annuelles, l'agent statutaire⁴¹² et contractuel⁴¹³ bénéficie de 35 jours de congés par an. Cette durée ne semble pas être proportionnelle au régime de travail. Dès lors, la Région n'a rien à faire si elle veut laisser intact le nombre de jours de vacances de ses agents.

CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Tout au long de notre étude, nous avons distingué le secteur privé du secteur public, parce que les leviers de la Région pour réduire le temps de travail avec maintien du salaire diffèrent sensiblement selon le secteur considéré. En conclusion, la marge de manœuvre de la Région est très réduite s'agissant du secteur privé (3.1.), tandis qu'elle est beaucoup plus significative s'agissant de son secteur public (3.2.).

5.1. Le secteur privé

Les marges de manœuvre de l'autorité fédérale et de la Région de Bruxelles-Capitale

a) L'autorité fédérale

Art. 6, §1^{er}, VI, 12° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (LSRI)

Le législateur fédéral peut contraindre les employeurs à diminuer le temps de travail des travailleurs relevant du secteur privé, notamment en modifiant l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 348 à 353 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 et art. 22 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale

Les entreprises bruxelloises peuvent décider de réduire d'elles-mêmes le temps de travail de leurs travailleurs sans diminuer leurs salaires. Pour ce faire, elles peuvent conclure des conventions collectives ou modifier leur règlement de travail. Afin de les inciter à opter pour une telle politique de travail, les entreprises peuvent bénéficier des réductions de cotisations patronales mises en place par l'autorité fédérale. Ces réductions sont temporaires et varient dans le temps selon la diminution de l'horaire de travail.

0 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale et article 187 de l'arrêté du nt de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des rganismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale
5 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant on de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de Bruxelles-Capitale et article 16 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel les organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

b) La Région de Bruxelles-Capitale

Art. 6, §1^{er}, IX, 7° de la LSRI

La Région de Bruxelles-Capitale n'a aucune emprise sur la réduction de cotisations patronale prévue par l'autorité fédérale pour la diminution du temps de travail. En effet, la régionalisation de la politique dite des « groupes-cibles » ne concerne que les groupes-cibles qui sont basés sur les caractéristiques propres aux travailleurs. Or, la réduction collective du temps de travail est considérée comme relevant d'une catégorie groupe-cible qui dépend des caractéristiques propres de l'employeur. Partant, cette catégorie a été expressément laissée à l'autorité fédérale. Nous avons tenté d'identifier une solution qui permettrait à la Région d'agir par l'intermédiaire des groupes-cibles dont elle a hérité lors de la sixième réforme de l'État, mais le résultat est peu satisfaisant. Il s'agirait d'instituer un nouveau groupe-cible basé des caractéristiques des travailleurs, comme la sous-qualification ou le chômage de longue durée, mais qui serait accompagné de conditions d'octroi intégrant l'exigence d'un régime de travail de 4 jours par semaine. Outre que la conformité de cette piste aux règles répartitrices de compétences apparaît très incertaine, nous avons fait ressortir ses inconvénients selon que la condition d'octroi prend ou ne prend pas la forme d'une obligation, pour l'employeur, d'imposer à tous ses travailleurs un régime de travail réduit avec maintien du salaire.

Soit la Région choisit de ne pas contraindre l'employeur à réduire, pour une fonction analogue, le temps de travail de tous ses travailleurs. Dans ce cas, l'accent est mis sur la caractéristique du travailleur. Il y aurait donc plus de chances qu'une telle formulation respecte la répartition des compétences, même si cela ne suffirait pas à le garantir. Par contre, cette solution aurait pour désavantage d'avoir un impact négatif sur les droits à la sécurité sociale, en matière de pensions et de vacances annuelles, des travailleurs qui seraient considérés comme des travailleurs à temps partiel. De plus, cette formulation emporterait un second inconvénient, puisque, sur le terrain de la différence de traitement, il serait difficile de justifier qu'une personne sous-qualifiée puisse bénéficier d'un salaire horaire plus avantageux qu'une personne plus qualifiée.

Soit la formulation du nouveau groupe-cible contraint les employeurs, pour une même fonction, à offrir à tous leurs travailleurs un régime de travail réduit même si chacun d'eux n'ouvre pas nécessairement le droit de bénéficier de réductions de cotisations. Dans ce cas, les chances de survie d'un tel groupe-cible sont considérablement réduites eu égard à la répartition des compétences. En revanche, cette voie aurait pour avantage de laisser intacts les droits à la pension des travailleurs qui continueraient, en principe, à être considérés comme exerçant un temps plein. Toutefois, elle laisserait subsister la perte des jours de vacances annuelles pour les employés lorsque la réduction du temps de travail prend la forme d'une semaine des 4 jours. Elle aurait aussi pour avantage de faciliter la

justification qui permettrait de rendre légale la différence de traitement selon laquelle, pour une même fonction, une personne sous-qualifiée devient moins chère sur le marché du travail qu'une personne qualifiée, puisque ces deux personnes bénéficieraient du même salaire horaire.

Au total, on voit combien, eu égard aux obstacles qui ont été répertoriés, il est difficile, voire impossible pour la Région de simplement inciter les employeurs à réduire le temps de travail de leurs travailleurs – étant entendu que la Région ne peut en tout cas pas les y contraindre.

Il revient aussi à l'autorité fédérale de déterminer les entreprises qui font partie du secteur privé. À cet égard, les établissements publics qui exercent une activité industrielle ou commerciale ainsi que ceux qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène – la Région bruxelloise n'en compte aucun, la santé étant une matière communautaire – entrent dans le champ d'application de la loi fédérale du 16 mars 1971 réglant le temps de travail dans le secteur privé. Dès lors, chaque organisme d'intérêt public actif dans ces secteurs d'activités et créé par la Région devrait en principe adapter le régime de temps de travail selon les procédures établies par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Ceci étant, aucune procédure n'a été prévue par ladite loi pour les organismes d'intérêt public évoqués, de sorte que la Région pourrait tirer parti de cette incohérence pour légiférer à leur égard (voir 3.2.1).

Art. 4 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (du travail dans le secteur public) et art. 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Les Impacts en droit du travail

a) Pour l'autorité fédérale

Seule l'autorité fédérale est compétente pour modifier le droit du travail. Actuellement, la réduction des cotisations patronales pour la réduction du temps de travail, telle qu'elle a été conçue par l'autorité fédérale, prévoit que le droit au sursalaire et aux repos compensatoires est *mutatis mutandis* applicable aux nouveaux régimes de travail. Il s'en déduit que le travailleur qui bénéficie d'une réduction de son temps de travail ne subit aucune conséquence négative au regard du droit du travail.

Art. 6, §1^{er}, VI, 12° de la LSRI

Art. 28 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et art. 352 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002

Il résulte de la compétence exclusive de l'État fédéral en droit du travail que si la Région instaure un nouveau groupe-cible, elle ne pourra pas adapter les règles relatives aux repos compensatoires et au sursalaire. Or, selon les règles édictées par l'autorité fédérale, le droit au sursalaire et au repos compensatoire ne commence à courir qu'à partir du dépassement de la limite du temps de travail inscrite dans une convention collective de travail. Une modification de cette limite par la révision du règlement de travail est sans effet sur le droit au sursalaire ou au repos compensatoire (sauf si la réduction intervient dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail prévue par le fédéral). La Région bruxelloise est incompétente pour permettre que le règlement de travail puisse servir de fondement au seuil qui ouvre le droit au sursalaire et au repos compensatoire. La Région n'a donc pas de leviers pour accompagner les conséquences d'une réduction du temps de travail en matière de droit du travail.

Les impacts sur les droits à la sécurité sociale

a) Pour l'autorité fédérale

Art. 348, 350 et 352 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002

Art. 3, alinéa 2 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et art. 60 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Dans le cadre de la réglementation fédérale de la réduction du temps de travail par une réduction de cotisations patronales, le travailleur qui bénéficie d'un régime de travail réduit continue à être considéré comme un travailleur à temps plein. Il en résulte que ses droits à la sécurité sociale ne sont pas affectés. Il existe néanmoins une exception en ce qui concerne le nombre de jours de vacances annuelles des employés. En effet, pour ces derniers, seul le nombre de jours de travail effectif presté a un impact sur le nombre de jours de vacances annuelles. Il en résulte que, sans changement législatif, un régime de travail de 4 jours par semaine donnera droit à 16 jours de vacances au lieu de 20 pour un régime de travail de 5 jours par semaine.

b) Pour la Région de Bruxelles-Capitale

La situation pour la Région de Bruxelles-Capitale est différente puisqu'elle n'est pas compétente pour assimiler des régimes de travail à temps partiel à un temps plein. Nous avons donc procédé à une analyse, branche après branche, pour analyser les effets d'une réduction du temps de travail, selon que le nouveau régime est assimilé ou non à un temps plein.

La réduction du temps de travail dans le secteur privé, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 30 heures par semaine, n'a aucune incidence sur l'assurance soins de santé, indemnité et maternité, pas plus que sur l'assurance chômage.

En ce qui concerne les accidents du travail ainsi que l'assurance contre les maladies professionnelles, la réduction du temps de travail n'a aucune incidence non plus sur les droits de l'assuré pour autant qu'elle n'implique pas de baisse salariale.

Ces deux affirmations valent quelle que soit la qualification qu'il faut donner au travailleur (temps plein ou temps partiel) et quelle que soit la technique utilisée pour procéder à la réduction (diminution linéaire de la durée maximale du travail ou diminution incitative par le biais d'une réduction des cotisations patronales).

En matière de pension, en revanche, les résultats sont plus contrastés. Si la réduction du temps de travail répond au potentiel incitant de la Région qui obligerait l'employeur à réduire le temps de travail de tous les travailleurs accomplissant une fonction analogue à celle de la personne qui ouvre le droit à la réduction de cotisations patronales, les droits des travailleurs en matière de pension demeuraient *a priori* inchangés.

En revanche, la solution est moins sûre en ce qui concerne la réduction du temps de travail qui créerait deux catégories de travailleurs ayant, pour un même salaire, une durée de travail différente. En effet, le Service fédéral des pensions semble en pratique se baser sur les cotisations payées et les compare avec les cotisations payées par la personne de référence, à savoir celle qui accomplit une fonction analogue. Dès lors, si le travailleur bénéficiait d'une réduction du temps de travail avec maintien du salaire, ses droits seraient inchangés, puisque ses cotisations resteraient les mêmes que celles de la personne de référence. Néanmoins, les dispositions légales applicables ne font pas référence aux cotisations payées, mais à la personne de référence qui accomplit une fonction analogue à temps plein et au « nombre de jours équivalent temps plein ». Dès lors, il y a un risque que la pratique de l'administration ne soit pas conforme à la réglementation et que, partant, cette pratique soit modifiée à l'avenir. Dans cette hypothèse, une personne travaillant moins qu'une personne de référence, même pour un salaire identique, serait considérée comme un travailleur à temps partiel. Dans un tel cas, le travailleur

Art. 352 de la loi
programme (I) du 24
décembre 2002

Art. 7 dernier alinéa
de l'arrêté royal du
10 juin 2001 portant
définition uniforme
de notions relatives
au temps de travail à
l'usage de la sécurité
sociale, et art. 7,
alinéa 5 de de l'arrêté
royal du 24 octobre
1967 n° 50 relatif à la
pension de retraite et
de survie des
travailleurs salariés.

subira quatre conséquences sur ses droits à la pension, à savoir une diminution du montant de celle-ci, une réduction de chance pour atteindre le seuil de 14.040 jours, lequel permet d'écarter les périodes les moins avantageuses, une réduction de chance d'atteindre les 2/3 de carrière complète qui ouvrent le droit à la pension minimum, et une réduction proportionnelle du montant de sa pension minimum.

Enfin, en ce qui concerne les vacances annuelles, nous avons remarqué que, tant pour les ouvriers que pour les employés, le nombre de jours de vacances annuelles pouvait diminuer selon la technique de réduction du temps de travail. Si la réduction du temps de travail s'opère par l'octroi de jours de repos compensatoires, aucun jour de vacances n'est perdu. Par contre, si la réduction du temps de travail s'effectue par la réduction de la durée hebdomadaire du travail, le travailleur peut perdre des jours de vacances. Il faut ici distinguer les employés des ouvriers. Les employés ne perdent aucun jour de travail tant que la réduction du temps de travail n'a pas pour effet d'enlever un jour de travail. Au contraire, si la réduction du temps de travail aboutit à une perte d'un jour de travail, l'employé perdra des jours de vacances. Pour les ouvriers, il faut, à nouveau, distinguer le scénario où la réduction du temps de travail imposerait, pour une fonction analogue, un même régime de travail et le scénario où la réduction du temps de travail avec maintien du salaire ne bénéficie qu'à certains ouvriers de l'entreprise. Dans le premier scénario, la réduction du temps de travail par abaissement de la durée hebdomadaire du travail n'a aucune incidence sur le nombre de jours de congés. Par contre, si deux régimes de travail coexistent pour une fonction analogue, l'ouvrier qui bénéficie de la période la plus courte verra ses jours de vacances se réduire.

De manière générale, pour le secteur privé bruxellois, nous conseillons à la Région de ne pas créer de groupe-cible pour inciter les employeurs bruxellois à adopter un régime de travail réduit.

Si la Région persiste à vouloir créer des incitants pour réduire le temps de travail du secteur privé bruxellois, nous lui conseillons de chercher un point d'équilibre dans la formulation du nouveau groupe-cible, afin qu'elle puisse concilier le risque de discrimination, le risque de l'incompétence, le risque de perte de sursalaire et de repos compensatoire et le risque de la perte des droits à la sécurité sociale (pensions et vacances annuelles).

Nous considérons donc que l'autorité fédérale est la plus à même pour inciter les entreprises à réduire le temps de travail. Non seulement elle détient explicitement cette compétence, mais en plus, elle est aussi l'autorité compétente pour adapter le droit du travail et le droit de la sécurité sociale à ces nouveaux régimes de travail.

Actuellement, la réduction des cotisations patronales pour les employeurs qui réduisent le temps de travail de leurs travailleurs est temporaire. Toutefois, rien n'empêcherait le gouvernement fédéral de les rendre permanentes. Pour y parvenir, il lui suffirait de modifier l'article 22 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I) visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réduction de cotisations de sécurité sociale.

Par ailleurs, pour autant que deux régimes de travail différents ne soient pas établis, aucune incidence négative n'est à constater en droit du travail pas plus qu'en droit de la sécurité sociale, à l'exception des vacances annuelles des employés. À ce propos, si l'autorité fédérale désire que les employés bénéficiant d'une réduction du temps de travail gardent le même nombre de jours de vacances annuelles, elle devra, principalement, modifier l'article 3, alinéa 2 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ainsi que l'article 60 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

5.2. Le secteur public

Les marges de manœuvre de l'autorité fédérale et de la Région de Bruxelles-Capitale

Loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public et l'AR-cadre du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations

Comme cela l'a été exposé dans l'étude des dispositifs de réduction du temps de travail en Wallonie, en France et à Göteborg, des mécanismes juridiques sont déjà prévus pour que la Région bruxelloise puisse réduire le temps de travail de ses agents. Il s'agit de l'interruption de carrière et du régime de travail à temps partiel dans la fonction publique. Néanmoins, ces mécanismes ne sont pas isocompétitifs.

Dans le cadre de ce présent rapport nous avons constaté qu'outre ces deux mécanismes juridiques, la Région est compétente pour réduire le temps de travail des agents de ses administrations ainsi que celui des travailleurs des organismes d'intérêt public qu'elle a créés.

Art. 87, §3 de la LSRI

En ce qui concerne les travailleurs de son ministère, la Région ne fait face à aucune difficulté. Il lui suffit de modifier le régime de ses agents en révisant, d'une part, l'arrêté du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, et d'autre part, l'arrêté du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 9 de la LSRI

Quant aux agents des organismes d'intérêt public créés par la Région, nous avons abouti globalement à la même conclusion, mais cette fois-ci non sans difficultés et nuances. En effet, même si, en principe, l'ordonnance peut régler le fonctionnement des organismes que la Région met en place, nous avons dû distinguer trois catégories d'organismes. Pour la première catégorie, relative aux personnes morales régionales qui ne sont pas de droit public, nous avons exclu la compétence de la Région. Pour les deux autres catégories, qui traitent chacune d'organismes de droit public, nous concluons que la Région de Bruxelles-Capitale peut par contre bien modifier le temps de travail de leurs agents.

Art. 4 de la loi du travail dans le secteur public et art. 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Premièrement, nous avons écarté la compétence de la Région pour la S.R.I.B., puisque cette personne morale n'est pas de droit public. Elle ne fait pas partie du secteur public, mais du secteur privé. La marge de manœuvre de la Région à son égard se limite à sa politique actionnariale.

Art. 1 et 19bis de la loi du 29 décembre 1974 et art. 2, §3, 1. de la loi du 5 décembre 1968

Deuxièmement, aucun doute n'est possible à propos de la compétence de la Région pour les organismes d'intérêt public qui n'exercent pas d'activités commerciales ou

industrielles ni ne dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène. La Région peut réduire le temps de travail des agents de ces organismes.

Troisièmement, nous avons démontré que malgré la compétence de principe de l'autorité fédérale pour réduire le temps de travail des agents des organismes d'intérêt public exerçant une activité industrielle ou commerciale ainsi que ceux dispensant des soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène, la Région pouvait en pratique néanmoins réduire le temps de travail de leurs agents, et ce en raison de l'inertie de l'autorité fédérale. À l'heure actuelle, la Région peut procéder à la réduction du temps de travail de ces agents – sauf pour ceux qui travaillent à la STIB et dans les sociétés de logement social agréées, puisque celles-ci entrent expressément dans le champ de la loi du 5 décembre 1968. Cette possibilité s'applique tant et aussi longtemps que l'autorité fédérale n'adopte pas les procédures prévues par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Si elle venait à le faire, la Région cesserait d'être compétente.

Concrètement, la Région peut donc, pour l'instant, réduire le temps de travail de tous les agents des organismes d'intérêt public qu'elle a créés, à la seule exception de la STIB et des sociétés de logement social agréées.

Afin de modifier le temps de travail des agents des organismes d'intérêt public, la Région devra modifier l'arrêté du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que l'arrêté du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale. A quelques réserves près⁴¹⁴, la Région règle ainsi le sort de tous les agents qui travaillent au Centre d'informatique pour la Région bruxelloise, à l'Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement, au Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'Institut d'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles, au Bureau bruxellois de la planification, à la Société du logement de la Région bruxelloise, à Actiris, à la Société régionale du port de Bruxelles et au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale. Pour les autres organismes d'intérêt public bruxellois qui n'ont pas été répertoriés ici, il sera nécessaire d'adapter les arrêtés qui leur sont propres.

Enfin, conformément à la loi du 29 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. L'autorité compétente devra engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives.

⁴¹⁴ Tant les agents statutaires du Conseil économique et social et de la Région de Bruxelles-Capitale que les agents statutaires du personnel opérationnel et les agents du service incendie du Service d'incendie et d'aide médicale urgente ne sont pas concernés.

Les impacts en droit du travail

Sur le plan des repos compensatoires et des allocations pour heures supplémentaires, la Région n'est, à l'inverse de ce qui se passe dans le secteur privé, pas dépendante de l'autorité fédérale si elle décide de réduire le temps de travail de ses agents. Elle est donc libre d'adapter les règles en la matière au nouveau régime de travail. Si elle désire que la réduction du temps de travail des agents sous-qualifiés n'affecte pas leurs droits aux repos compensatoires et à l'allocation pour heures supplémentaires, il sera nécessaire de prévoir deux régimes de temps plein clairs. L'un pour les personnes sous-qualifiées qui bénéficient d'un régime de 4 jours par semaine et l'un pour les autres. Si la Région procède à cet éclaircissement, il ne lui sera pas nécessaire de modifier les règles afférentes aux repos compensatoires et aux allocations d'heures supplémentaires, puisque les arrêtés précisent déjà qu'elles ne sont applicables que pour les agents exerçant un temps plein. D'autres règles ne répondent pas à cette logique, puisqu'elles sont formulées sans faire référence à la notion de temps plein, mais font, au contraire, référence à un nombre d'heures maximal. Ainsi en va-t-il de l'interdiction faite aux agentes d'effectuer plus de 38 heures par semaines lorsqu'elles sont enceintes ou qu'elles allaitent. Dans ces cas précis, il faut réduire la limite pour le personnel sous-qualifié si la volonté de la Région consiste à ne pas affecter les droits de ces agents en cas de réduction du temps de travail.

Les impacts sur les droits à la sécurité sociale

La Région ne dispose d'aucune autonomie en ce qui concerne l'assurance soins de santé. En effets les agents statutaires et contractuels de ses administrations et des organismes d'intérêt public qu'elle a créés dépendent du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Ceci dit, la réduction du temps de travail des agents régionaux n'affecte pas leurs droits dans ces matières, ainsi que nous l'avons relevé pour le secteur privé.

En ce qui concerne l'assurance indemnités, la Région ne dispose d'aucune autonomie envers les agents contractuels de sa fonction publique lorsqu'ils ont épuisé tous les congés maladie prévus par les arrêtés « contractuels ». Cette législation relève en effet de la compétence de l'autorité fédérale. Néanmoins, la modification du temps de travail des agents n'a aucun impact sur leurs droits à l'assurance indemnité. En revanche la Région bénéficie d'une large autonomie pour les congés maladie et pour

les congés maternité de ses agents statutaires et contractuels, tant qu'elle respecte le nombre de jours minimums fixés par l'autorité fédérale. Pour ce qui intéresse la Région, elle doit être consciente que le temps de travail n'a aucun impact sur les congés maternité, de sorte qu'une réduction du temps de travail de ses agentes ne modifiera pas la durée de ces congés. Par contre, il sera nécessaire que la Région précise dans ses arrêtés que le régime de travail réduit d'une personne sous-qualifiée correspond à un temps plein, afin que les agents ne perdent pas de jours de congé maladie. Cette remarque vaut aussi pour de nombreux congés prévus dans ces arrêtés ainsi que pour d'autres dispositions comme celles réglant l'ancienneté. Enfin, pour les agents statutaires, la Région bénéficie aussi de la liberté de régler les cas où les agents statutaires ont épuisé leurs congés maladie et entre en disponibilité pour maladie, mais le temps de travail n'interfère pas sur l'indemnité reçue pour la disponibilité pour maladie.

Le législateur fédéral est compétent pour l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des agents contractuels et statutaires du secteur public bruxellois. Cependant, la réduction du temps de travail avec maintien du salaire de ces agents n'a aucune conséquence sur leurs droits dans ces secteurs.

En ce qui concerne l'assurance chômage, les agents contractuels sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. La réduction de leur temps de travail était sans incidence sur leurs droits au chômage. Nous aboutissons à la même conclusion pour les agents statutaires, puisqu'ils peuvent aussi recevoir les prestations de chômage prévues pour les contractuels.

En matière de pension, il faut avoir égard aux règles du secteur privé que nous avons déjà commentées pour ce qui a trait aux agents contractuels. Quant aux agents statutaires, les dispositions relatives à leurs pensions relèvent de la compétence de l'autorité fédérale. Afin que l'agent qui bénéficie d'une réduction du temps de travail ne subisse pas des conséquences négatives sur ses droits à la pension, il est nécessaire qu'il soit considéré par le SFP comme accomplissant des « prestations complètes ». Comme pour le secteur privé, le SFP considère que l'agent travaille pour des prestations complètes lorsque le traitement qu'il reçoit et les cotisations qu'il paie correspondent à celui reçu et à celles payées par un agent qui accomplit une fonction analogue. Étant donné que contrairement au secteur privé, il est plus aisé de créer, pour une fonction analogue et pour un traitement égal, un seul régime de travail (pour des raisons de compétences), il semble que le SFP accepterait de considérer que les agents qui bénéficient d'un régime de travail réduit exercent des prestations complètes. Nous conseillons donc à la Région de prévoir explicitement que les agents qui accomplissent des fonctions sous-qualifiées accomplissent des prestations complètes et de s'assurer que le SFP traitera leurs cas de cette manière. Non seulement cela aura pour conséquence d'augmenter les chances que le SFP qualifie ces prestations de complètes, mais en plus une telle formulation axée sur la

qualification de l'emploi plutôt que sur la qualification de la personne aura le mérite de dépasser l'écueil du traitement différencié à caractère discriminatoire.

Enfin, en ce qui concerne les vacances annuelles, il est ressorti de notre étude que la durée des vacances n'était pas tributaire du régime de travail. Par contre, le pécule de vacances peut être réduit si l'on considère que l'agent n'exerce pas des prestations complètes. Dès lors, nous réitérons notre conseil qui consiste à préciser que la fonction sous-qualifiée qui donne droit à un régime de travail réduit doit être considérée comme un travail à prestations complètes, du moins si la volonté de la Région est de laisser intact les droits de ses agents.

AR du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 3, alinéa 1er, de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public

Pour le surplus, nous rappelons que, comme nous l'avons énoncé dans notre étude de droit comparé, la Région de Bruxelles-Capitale doit demander l'autorisation du ministre fédéral de la Fonction publique pour que la période d'absence du travailleur qui opte pour un régime de travail à temps partiel soit considérée comme une période d'activité, et ce afin que ses droits à la sécurité sociale demeurent intacts.

De manière générale, si la Région désire réduire le temps de travail dans le secteur public bruxellois nous lui conseillons :

- de modifier les 4 arrêtés du 27 mars 2014 et de modifier les arrêtés propres à chaque organisme d'intérêt public, en respectant les procédures syndicales ;
- de modifier le régime de travail des agents des organismes d'intérêt public qui exercent une activité industrielle ou commerciale, du moins tant et aussi longtemps que persiste l'inertie du législateur fédéral ;
- d'imposer une réduction du temps de travail sur des fonctions qui ne requièrent pas de qualifications plutôt que sur des personnes sous-qualifiées, et ce, d'une part, pour favoriser la légitimité et la proportionnalité du traitement différencié auquel ce régime de travail donne droit et, d'autre part, afin d'accroître la possibilité que les agents travaillant un régime de travail réduit soient considérés comme accomplissant des prestations complètes par le Service fédéral des pensions ;
- de s'assurer auprès du SFP qu'il considèrera les agents qui profitent d'un régime de travail réduit comme accomplissant des prestations complètes,
- de préciser ce qu'il faut entendre par 'prestations complètes', par 'personne de référence' et par 'prestations incomplètes' en précisant qu'une prestation incomplète n'existe que lorsque le régime de travail est inférieur à celui de la personne de référence et que le traitement horaire brut de base est le même que celui de la personne de référence;

- d'adapter tous les cas qui mettent en œuvre les notions de prestations complètes et incomplètes ;
- de revoir toutes les limites horaires contenues dans arrêtés afin de les accommoder au nouveau régime de travail.

Tableau récapitulatif de l'impact de la réduction du temps de travail sur les droits du travail et les droits de sécurité sociale⁴¹⁵					
	Au fédéral		À la Région de Bruxelles-Capitale		
	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé		Secteur public
Sursalaire et repos compensatoires					
Soins de santé					
Indemnités et maternité					
Accidents du travail et maladies professionnelles					
Chômage					
Pensions			Un seul régime de travail pour la même fonction	Plusieurs régimes de travail pour la même fonction	Un seul régime de travail pour la même fonction Plusieurs régimes de travail pour la même fonction
Vacances annuelles					

Légende : pas de problème - pas de problème si changement légal - controversé - problème et incompetent pour le surmonter

⁴¹⁵ L'attention du commanditaire est attirée sur le fait que le tableau fait abstraction de la compétence de la Région pour réduire le temps de travail dans le secteur privé. En outre, pour le fédéral, nous sommes parti du postulat qu'un changement législatif interviendrait dans le cadre de la réduction du temps de travail déjà prévue par la loi programme (I) du 24 décembre 2002.

BIBLIOGRAPHIE

R. ANDERSEN et P. NIHOUL, « Le Conseil d'État. Chronique de jurisprudence 2000 », *Rev. B. Dr. Const.*, 2002, liv. 1, pp. 17-133.

D. BATSELE et M. SCARCEZ, *Abrégé de droit administratif*, Bruxelles, Larcier, 2015.

D. BATSELE, T. MORTIER et M. SCARCEZ, *Manuel de droit administratif*, Bruxelles, Bruylant, 2010.

M. BAUKENS, « Le secteur de l'assurance-chômage et des politiques de l'emploi », in M. BAUKENS, B. DESSY, P. GOSSERIES, S. HOSTAUX, M. MORSA, et P. PALSTERMAN, *L'impact de la crise sur la sécurité sociale. Droit belge*, Bruxelles, Larcier, 2014.

B. BAYENET, M. BOURGEOIS et D. DARTE, *Les finances et l'autonomie fiscale des entités fédérées après la sixième réforme de l'État*, Bruxelles, Larcier, 2017.

C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus ... ? » in S. GILSON et L. DEAR (éds.), *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2011, pp. 269-308.

S. BELLEMANS et B. LYSY, « Adaptation du calcul des réductions des cotisations de sécurité sociale », *ASBL Info*, 2013, semaines 9 et 10, pp. 6-8.

Bruxelles, 6 novembre 1967, *J.T.*, 1968, pp. 471-475, obs. J. KIRKPATRICK.

COMMISSION DE REFORME DES PENSIONS 2020-2040 (SPF Sécurité sociale), *Un contrat social performant et fiable. Annexe 3.3 Enregistrements du temps dans le régime de pension de retraite des travailleurs salariés*, Bruxelles, SPF Sécurité sociale, 2014, disponible sur <http://pension2040.belgique.be/docs/062014-annexe-3-3.pdf>.

J. DAEMS et J. VANTHOURNOUT, *Durée du travail et sursalaire*, Waterloo, Kluwer, 2005.

M. DAVAGLE, « La notion de temps de travail », *Orientations*, 2009/7, pp. 1-16.

A. DE BECKER, « Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector : van eenzijdigheid naar wederkerigheid ? », in *Liber Amicorum Robert Andersen*, Bruxelles, Bruylant, 2010, pp. 167-183.

P.-O. DE BROUX, « De Camu à Copernic : l'évolution de la fonction publique en Belgique », *A.P.T.*, 2005, pp. 158-177.

M. DE GOLS, « Durée du travail, heures supplémentaires et repos compensatoire », *Orientations*, 1985/2, pp. 35-51.

M. DE GOLS, « Modernisation du droit du travail : de nouveaux pas en matière de flexibilité du temps de travail », *Orientations*, 2013/9, pp. 2-8.

M. DEEREN, M. BRUYNINCKX, B. VANDENBUSSCHE, G. VAN GOOL, et J. MERTENS, *Le memento des pensions 2016*, Waterloo, Kluwer, 2016.

E. DELOOF, « La sécurité sociale du personnel des services publics », *Rev. bel. sec. soc.*, 1995, pp. 175-191.

J. DEUMER, « Ressources de flexicurité au sein de la réglementation relative au travail à temps partiel », *R.B.S.S.*, 2011/1, pp. 79-114.

J. DEUMER, « Les droits et obligations du travailleur à temps partiel », in J.- F. NEVEN et S. GILSON, *La réglementation du chômage : vingt ans d'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991. Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2011.

C. DRESSEN, « La loi sur le travail et ses champs d'application – Le secteur public en particulier », in S. GILSON et L. DEAR (éds.), *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2011, pp. 63-82

C. DUMONT, « Les relations collectives de travail dans la fonction publique », in M. DUMONT (dir.), *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Liège, Anthémis, 2008.

D. DUMONT, « L'emploi et la formation professionnelle après la sixième réforme de l'État : quelles perspectives (en particulier à Bruxelles) ? », *R.B.S.S.*, 2015/2, pp. 307-407.

A. L. DURVIAUX et D. FISSE, *Droit de la fonction publique*, Bruxelles, Larcier, 2012.

R. ERGEC et H. DELWAIDE, « Les entreprises publiques peuvent-elles être déclarées en faillite », *J.T.*, 1995, pp. 713-717.

J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, 2^{ème} ed., Bruxelles, Larcier, 2014.

S. GILSON, « Quelques propos sur les notions de temps de travail et de durée du travail », in S. GILSON et L. DEAR (éds.), *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2011, pp. 9-40.

S. GILSON, « La durée du travail », in C.-E. CLESSE (coord.), *Les grands arrêts de la Cour constitutionnelle en droit social*, Bruxelles, Larcier, 2010, pp. 1020-1027.

P. GOFFAUX, *Dictionnaire de droit administratif*, Bruxelles, Bruylant, 2016.

F. GOSSELIN, *Droit de la fonction publique*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2017.

J.-C. HEIRMAN, « La réduction du temps de travail : situation au 1^{er} janvier 2003 », *Orientations*, 2003/3, pp. 2-11.

P. HUMBLET, « Rechtspraak in kort bestek. Arbitragehof 7 december 1999 », *R.W.*, 2001-2002, pp. 465-467.

J. JACQMAIN, « L'aménagement du temps de travail dans les services publics administratifs », *Chr. D. S.*, 2002, pp.209-218.

J. JACQMAIN, « Extension des règlements de travail à l'ensemble des services publics », *Chr. D. S.*, 2004, pp. 65-69.

J. JACQMAIN, « Les relations collectives dans le secteur public », in J. JACQMAIN (dir.), *Une terre de droit du travail : les services publics*, Bruxelles, Bruylant, 2005, pp. 387-409.

J. JACQMAIN, « Représentativité syndicale », *Chr. D. S.*, 2010, pp. 169-173.

J. JACQMAIN, « Décentralisation dysfonctionnelle du statut du personnel », in P. JADOUL, B. LOMBAERT, et F. TULKENS (dir.), *Le paraétatisme : nouveaux regards sur la décentralisation fonctionnelle en Belgique et dans les institutions européennes*, Bruxelles, la Charte, 2010, pp. 347-368.

J. JACQMAIN, « Temps de travail : de la Guardia Civil aux pompiers volontaire – L'aménagement du temps de travail comme protection de la santé », *Chr. D. S.*, 2011, pp. 277-278.

J. JACQMAIN, *Droit social de la fonction publique*, Bruxelles, Presses Universitaires de Bruxelles, 2016, volumes 1 et 2.

J. JACQMAIN, « La notion d'un système de relations collectives », Guide social permanent, Kluwer, 2016, Partie IV, Livre II, Titre I – Chapitre I, II et III.

G. JACQUEMART, « Le statut hybride des agents contractuels de la fonction publique locale », *Orientations*, 2014/9, pp. 2-26.

M. JAMOULLE, *Seize leçons sur le droit du travail*, coll. Scientifique de la Faculté de droit de Liège, Liège, 1994.

P. JOASSART, « Marché de l'emploi », in M. UYTENDAELE et M. VERDUSSEN (éds.), *Dictionnaire de la sixième réforme de l'État*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 547-566.

K. LEUS, F. BELLEFLAMME, et E. SLAUTSKY, « Droit bruxellois de la fonction publique – Brusselse recht van ambtenarenzaken », in P.-O. DE BROUX, B. LOMBAERT, et D. YERNAULT (dir.), *Le droit bruxellois. Un bilan après 25 ans d'application (1989-2014)*, Bruxelles, Bruylant, 2016, pp. 301-400.

P. LEWALLE, M. HERBIERT, C. DRESSEN et P. COUMONT, « Le concept de fonction publique en droit belge. Essai de définition. », *A.P.T.*, 1997, pp. 25-44.

I. MATHY, « Être ou ne pas être une personne juridique distincte de l'État, la Communauté ou la Région ? L'autonomie avec ou sans personnalité juridique », in P. JADOUL, B. LOMBAERT, et F. TULKENS (dir.), *Le paraétatisme : nouveaux regards sur la décentralisation fonctionnelle en Belgique et dans les institutions européennes*, Bruxelles, la Charte, 2010, pp. 33-114.

M. MORSA, *Le régime des vacances annuelles des employés dans le secteur privé. Droits national, international et européen*, 2^{ème} ed., Bruxelles, Larcier, 2014.

ONVA, *Vacances annuelles 2017. Informations concernant les vacances annuelles pour ouvriers, apprentis-ouvrier et artistes non-indépendants*, Bruxelles, 2017, disponible sur https://www.onva.be/sites/default/files/atoms/files/2017_Vacances_v2.pdf.

H. ORBAN, « Les accords de coopération obligatoires. Les nouvelles obligations dégagées par la Cour constitutionnelle », *R. b. dr. Const.*, 2011/1, pp. 3-22.

S. PALATE, « Les intercommunales et le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail », *Bull. social & juridique*, juillet 2012, p. 5.

P. PASTERMAN, « Les aspects sociaux de l'accord de réformes institutionnelles du 11 octobre 2011 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2127-2128, 2012, pp. 7-27.

S. REMOUCHAMPS, « La (non-)prise en compte du travail à temps partiel par la sécurité sociale : une première vue transversale », in D. DUMONT (coord.), *Questions transversales en matière de sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 99-153, .

C. ROMAINVILLE et M. VERDUSSEN, «Système de répartition des compétences», in M. UYTENDAELE et M. VERDUSSEN, *Dictionnaire de la Sixième Réforme de l'État*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 832-833.

A. RENARD, « La non-application de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires au personnel engagé dans les services publics », *Chr. D. S.*, 1986/1, pp. 2-5.

D. ROULIVE, « Le travailleur à temps partiel – Le mal aimé de la réglementation chômage », in P. GOSSERIES et M. MORSA (éds.), *Le droit du travail au XXIème siècle. Liber Amicorum Claude Wantiez*, Bruxelles, Larcier, pp. 670-689.

J. SAROT (dir.), *Précis de fonction publique*, Bruxelles, Bruylant, 1994.

L. SIMAR, « Transfert de compétences « Marché de l'emploi », une opportunité ? », *Bulletin de documentation du SPF Finances*, 2013/2, n°2, pp. 47-81.

E. TRUYENS, « La réduction de la durée du travail par l'octroi de jours de repos compensatoire », *Orientations*, 1992/4, pp. 102-109.

M. UYTENDAELE, *Trente leçons de droit constitutionnel*, Bruxelles-Limal, Bruylant-Anthémis, 2014.

V. VAN DER PLANCKE, et G. VAN LIMBERGHEN, *La sécurité sociale des (ex-)détenus et de leurs proches*, Bruxelles, la Charte, 2008.

S. VAN DROOGHENBROECK et D. DE JONGHE, « L'article 35 de la Constitution : fin du début ou début de la fin ? Fécondité d'une entéléchie constitutionnelle », in A. DE BECKER et E. VANDENBOSSCHE, *Le principe de l'autonomie constitutive, les articles 35 et 195 de la Constitution. Éléments charnières ou éléments clés en droit constitutionnel*, Bruges, La Charte, 2011, pp. 87 et s.

W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social droit du travail 2016-2017 contenant des annotations fiscales*, tome 1, Waterloo, Wolters Kluwer, 2016.

W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social droit du travail 2016-2017 contenant des annotations fiscales*, tome 2, Waterloo, Wolters Kluwer, 2016.

J. VAN LANGENDONCK, Y. STEVENS, et A. VAN REGENMORTEL, *Handboek socialezekerheidsrecht*, 9ème éd., Anvers-Cambridge, Intersentia, 2015.

N. VAN LEUVEN, « De bevoegdheidsoverdrachten inzake arbeidsmarkt en tewerkstelling », in A. ALEN et al. (éds.), *Het Federale België na de zesde staatshervorming*, Bruges, La Charte, coll. « Bibliotheek grondwettelijk recht », 2014, pp. 373-390.

J. VANPRAET, « De bevoegdheidsverdeling in het arbeidsmarktbeleid », in J. VELAERS, J. VANPRAET, Y. PEETERS et W. VANDENBRUWAENE (éds.), *De zesde staatshervorming : instellingen, bevoegdheden en middelen*, Anvers, Intersentia, coll. « Forum federalisme », 2014, pp. 585-675.

J. VANPRAET, « Het arbeidsmarktbeleid », in B. SEUTIN et G. VAN HAEGENDOREN (eds.), *De bevoegdheden van de gewesten*, Bruges, Die Keure, 2016, pp. 361-402.

F. VERBRUGGE, « Réduction collective de la durée du travail et diminution des cotisations sociales », *Orientations*, 2003/3, pp. 12 -21.

F. VERBRUGGE, « Le polymorphisme des limites au temps de travail », in S. GILSON et L. DEAR (éds.), *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2011.

F. VERBRUGGE, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Waterloo, Kluwer, 2016.

B. ZDRAVKOV, « Les employés non-résidents d'une intercommunale belge se livrant à une activité industrielle ou commerciale sont-ils exclusivement imposables en Belgique ? », *Revue générale de fiscalité*, 2008/7, pp. 40-47.