

# Les effets de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable

Analyse de sa conformité aux normes internes et internationales

Mémoire réalisé par  
**Adrien Piraux**

Promoteur(s)  
**Filip Dorssemont**

Année académique 2017-2018  
**Master en droit**

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une oeuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.\*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une oeuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette oeuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

\* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

### Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier mon promoteur, Monsieur le Professeur Filip Dorssemont, de m'avoir suivi et conseillé durant l'élaboration du Mémoire.

De plus, je remercie les divers acteurs de terrain, Madame Françoise Goffinet, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Monsieur Lander Vander Linden, représentant de ABVV-FGTB, et Monsieur le Député Georges Gilkinet, pour le temps qu'ils m'ont consacré pour répondre aux nombreuses questions que j'ai pu avoir durant ce processus.

En outre, j'adresse mes remerciements à mes lecteurs, Madame Marie-Louise Marth et Madame Martine Cosse, qui m'ont conseillé dans ma rédaction.

Enfin, je remercie ma famille et mes amis pour leur présence, plus particulièrement mes parents et ma Grand-mère. Merci à Kevin Peeters et Pauline Petkovic pour leur soutien lors de mes inquiétudes.

## Introduction :

Le 5 mars 2017, une loi est promulguée en Belgique. Cette dernière n'a pas suscité beaucoup d'engouements et s'est installée dans la vie des gens sans grande contestation. En France, c'est une tout autre ambiance, la réforme du travail telle que prescrite par la Ministre du travail Myriam El-Khomri a fait polémique. De nombreuses manifestations ont eu lieu dans les différentes villes de la République.<sup>1</sup> Face à une modification du code du travail pour un plus grand libéralisme, nous pouvons constater deux réactions sensiblement différentes. La quasi inertie de la part des citoyens belges ne signifie pas pour autant que la norme est en totale adéquation avec les valeurs sociétales de notre Royaume. Certains préfèrent se taire et continuer à travailler même s'ils constatent que les conditions sont moins bonnes.

Suite à cette réforme récente, nous avons considéré important d'effectuer une analyse poussée sur la loi sur le travail faisable et maniable. Une première chose qui a suscité notre attention est sans doute le titre même de cette législation. Elle laisse entendre la volonté d'un subtil dosage entre une forme de flexibilité tout en assurant certaines protections. Nous est alors venu un questionnement auquel nous tenterions d'apporter une réponse : « La loi sur le travail faisable et maniable est-elle conforme aux normes internes et internationales ? »

Dans cette optique, nous tenterons au départ de donner une définition de la conception du travail et de l'évolution de cette conception au fil du temps. Nous ne nous bornerons pas à l'aspect purement juridique puisqu'il nous apparaît essentiel de prendre connaissance des visions d'autres disciplines pour pouvoir au mieux cerner le sujet.

Par après, nous analyserons les différentes réformes législatives prises en vue de rendre le travail plus flexible pour assurer l'accommodement à la situation économique du moment.

Ensuite, nous nous intéresserons au concept de l'égalité entre les femmes et les hommes en le définissant. Nous entamerons une présentation assez détaillée sur la situation actuelle en Belgique. La loi du 5 mars 2017 sera analysée au regard de la thématique afin de s'assurer que le législateur a tenu compte de celle-ci.

---

<sup>1</sup> X., *Loi El khomri: De nouvelles manifestations contre la loi Travail prévues ce samedi*, consultable sur <https://www.20minutes.fr/societe/1804919-20160312-loi-el-khomri-nouvelles-manifestations-contre-loi-travail-prevues-samedi> (10 mars 2018)

Enfin, nous tenterons sur les bases théoriques étudiées dans les chapitres qui précèdent, de repérer s'il y a une conformité ou non aux règles internes et internationales en analysant à la fois la Constitution, des directives européennes, ou encore la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

## **Chapitre 1 : L'évolution historique au niveau sociologique et juridique de la notion travail**

### **Section 1 : L'évolution sociologique dans le temps de la valeur du travail accordée par nos civilisations**

Il nous semble intéressant, avant de nous lancer dans une analyse juridique profonde de la thématique telle qu'annoncée, de s'intéresser au concept même du travail et à la place qu'il occupe dans notre société. Une telle analyse se bornera à présenter de manière très résumée le regard de l'homme sur le rôle du travail à travers les époques sur base de travaux de sociologues éminents.

Depuis l'Antiquité, au fil du temps, dans la société, le travail a pris une place de plus en plus conséquente au point d'en être un élément considéré comme central. Les sociétés sont devenues des sociétés fondées principalement sur le travail. Le concept de travail a fait l'objet d'une évolution croissante quant à la signification qu'il représente. En effet, celui-ci est d'une part, du côté économique, considéré comme un facteur de production qui doit tendre vers la plus grande efficacité. D'autre part, le travail est une manière pour l'individu de participer à la réalisation de soi et d'être le support de la distribution des revenus, des droits et des protections.<sup>2</sup>

Peut-on considérer que le travail a fait l'objet depuis toujours d'une valorisation ? C'est en tout cas ce que préconisent Georges Friedmann et Pierre Naville déclarant « le travail mérite d'être considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine. L'homme est un animal social essentiellement occupé de travail ».<sup>3</sup> D'autres défendent une thèse différente qui stipule que notre concept moderne de travail est le fruit d'une accumulation de couches de significations sédimentées au cours des derniers siècles.<sup>4</sup> Nous nous raccrochons à cette dernière.

---

<sup>2</sup> D. MÉDA et P. VENDRAMIN, *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013, p.7

<sup>3</sup> G. FRIEDMANN et P. NAVILLE, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, tome I, 1961

<sup>4</sup> J-P. VERNANT, *Mythe et pensée chez les Grecs*, Paris, Maspero, 1965, p .38

### **§1 : Le travail comme facteur de production**

Le terme « travail » n'apparaît véritablement qu'au XVIII<sup>ème</sup> siècle, quand il est possible de rassembler des activités, ayant des logiques pourtant diversifiées, en une seule sphère.<sup>5</sup> J.-P. Vernant soutient que « l'on ne trouve donc pas dans la Grèce ancienne une grande fonction humaine, le travail, couvrant tous les métiers, mais une pluralité de métiers différents, dont chacun constitue un type particulier d'action produisant son ouvrage propre. De plus, l'ensemble des activités économiques, qui sont à nos yeux intégrées aux conduites de travail, restent pour le Grec, extérieures au domaine professionnel ». <sup>6</sup> Chaque activité va être classée dans une catégorie qui est considérée comme largement différente par rapport à l'autre. Il n'est pas possible à cette époque de rassembler ces activités sous la notion « travail ». Une différenciation entre les tâches dites *ponos* et les tâches *ergon* est effectuée. La première rassemblant les activités pénibles tandis que la seconde recouvre les œuvres qui consistent en l'imposition d'une forme à une matière.<sup>7</sup>

Le terme « travail » prend tout son sens au XVIII<sup>ème</sup> siècle à partir du moment où toutes ces activités sont considérées comme de la valeur marchande. L'idée est que ces différentes tâches amènent à la production d'une marchandise destinée à des opérations de ventes et d'achats. C'est la conception même de l'intervention du marché en tant qu'intermédiaire qui accorde un sens au travail. Le travail est vu comme créant de la valeur, produisant de la richesse.<sup>8</sup>

### **§2 : Le travail comme la réalisation de soi**

Le XIX<sup>ème</sup> siècle va apporter un ajustement à la notion telle que présentée au XVIII<sup>ème</sup> siècle. Que ce soit en Allemagne, en France ou au Royaume-Uni, le travail est désormais vu comme le modèle de l'activité créatrice. Le travail est considéré comme celui qui est en capacité d'aménager le monde, de le transformer. Il est vu comme une manière d'accomplir la réalisation de soi, de progresser vers le bien-être<sup>9</sup>, il permet le développement de toutes les facultés humaines.<sup>10</sup> La théorie présentée ne sera véritablement effective qu'à partir de la deuxième moitié du XX<sup>ème</sup> siècle, suite à des taux de croissance conséquents permettant à l'homme de

---

<sup>5</sup> D. MÉDA et P. VENDRAMIN, *op.cit.*, p.17

<sup>6</sup> J.-P. VERNANT, « Aspects psychologiques du travail dans la Grèce ancienne », in *Mythe et pensée chez les Grecs*, Paris, Maspero, 1965

<sup>7</sup> *Ibidem*

<sup>8</sup> A. SMITH, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, GF, 1991

<sup>9</sup> A. DE LABORDE, *De l'esprit d'association dans tous les intérêts de la communauté*, Paris, Gide fils, 1818, p.3-4

<sup>10</sup> D. MÉDA et P. VENDRAMIN, *op.cit.*, Paris, PUF, 2013, p. 21

se défaire de la vision limitée de la fonction du travail comme un gagne-pain pour devenir une activité qui permet la transformation du monde et la possibilité de le faire à son image. L'épanouissement individuel devient un vecteur important pour chaque personne grâce à cette situation économique des plus favorables.<sup>11</sup>

**§3 : *Le travail comme le système de distribution des revenus, des droits et des protections***

A partir du XIX<sup>ème</sup> siècle, le lien salarial sera considéré comme le vecteur apportant divers droits tels que le droit du travail, le droit à la protection sociale. Le salariat est véritablement considéré comme étant central, qui doit être conservé. L'Etat doit mettre tout en œuvre pour garantir la croissance et le plein-emploi. Le travail est le garant d'une rémunération décente permettant ensuite de consommer dans son intérêt propre.<sup>12</sup>

**§4 : *Le travail tel qu'on pourrait le définir du point de vue sociologique***

Ces trois notions sont considérées par les sociologues comme définissant le travail. Nous pouvons donc dire que le travail, du point de vue sociologique, est l'accomplissement d'une prestation, qui a une valeur marchande, qui permet en contrepartie l'acquisition d'une rémunération décente, de droits et des protections et qui amène à accroître le bien-être.

**Section 2 : L'évolution historique du droit belge sur la question du droit social**

Il nous apparaît pertinent pour introduire notre travail d'établir brièvement les grandes étapes qui ont eu lieu dans notre Royaume. Il est évident que toutes ces avancées ne se sont pas faites en un claquement de doigt. La loi du 5 mars 2017 provient d'une évolution constante de la vision même de la question sociale, de la vision du travailleur à notre époque.

Aujourd'hui, nous parlons encore d'une durée de travail hebdomadaire de 38h par semaine. Cette réforme ne s'est pas faite sans maux et celle-ci risque aujourd'hui d'être mise en péril par les diverses législations qui visent à flexibiliser un maximum le temps de travail au point de se demander si la règle de 38h par semaine est devenue l'exception face à la généralité de la flexibilité.

---

<sup>11</sup> C. LALIVE D'EPINAY, « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in M. De Coster et F. Pichault, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, 1994, p.82-83

<sup>12</sup> R. CASTEL, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, « l'espace du politique », 1995

En presque 200 ans d'histoire, la Belgique a dû faire face à de nombreuses crises au niveau social. Nous retiendrons celles dont l'impact fut fort et qui méritent une observation plus poussée.

Avant même la création de la Belgique, lors de l'Ancien Régime, la seule forme organisée du travail est le système corporatif. Il n'est pas question de parler d'une législation sur le temps de travail. Les horaires sont fixés en fonction des saisons et de la lumière du jour. A cette époque, le travail de nuit est proscrit pour des raisons de sécurité publique et de police. L'objectif est d'éviter les incendies ou, encore, de troubler le sommeil des habitants. La situation des travailleurs est donc mauvaise même si l'on peut soulever le fait qu'il y existe de nombreuses journées d'arrêt de travail. En effet, l'organisation religieuse prévoit des jours de fête religieuse ou des jours chômés.<sup>13</sup>

Notre Etat a eu une apogée assez impressionnante durant la fin du 19<sup>e</sup> siècle de par sa situation dans l'Europe. Elle est un carrefour intéressant qui lui permet de se développer assez rapidement dans le monde qui l'entoure. Economiquement parlant, admettons que des éléments sont positifs, mais les richesses sont mal partagées, la situation des travailleurs est pour certains insupportables. Cette couche de population se sent face à un mur. En 1843, Jean Neuville va sortir un ouvrage portant sur une enquête concernant la durée du travail des enfants. Cela va donner lieu à un projet de loi qui tend à améliorer leur situation. Ce projet ne se limite pas seulement à l'intérêt de l'enfant puisqu'il vise à mettre en place une durée de travail ne dépassant pas les 12h30 par jour pour l'ensemble des travailleurs. Au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle on évaluait à 72h le travail hebdomadaire. Un accord semble difficile à atteindre. Les visions de chacun sont antagonistes, et amènent le projet de loi à rester lettre morte. L'argument avancé par les opposants est de soulever que le projet serait néfaste pour l'industrie et porterait directement préjudice au père de famille qui se verrait obligé de limiter le travail des enfants.<sup>14</sup>

De ce fait, un mouvement social va se former en 1886 afin de voir leur rémunération revue à la hausse et la diminution du temps de travail. Nous assistons à ce moment-là à de grandes émeutes à travers tout le pays qui mènent le législateur à faire face à ses responsabilités

---

<sup>13</sup> S. GILSON ET L. DEAR, *La loi sur le travail, 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, AJPDS, 2011, p.15

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 20

et mettre en place des réformes qui puissent garantir un apaisement pour les travailleurs. C'est de cet évènement qu'est issu le droit social qui était quasi inexistant avant cette date.<sup>15</sup>

Les grandes réformes vont avoir lieu après chacune des guerres mondiales. En 1920, Le Ministre du travail compétent souhaite mettre en place la journée de huit heures et la semaine de 48 heures. Ce projet va voyager de la Chambre au Sénat. Certains craignent le déclin de la Belgique avec un tel projet, et d'autres disent que travailler plus n'engendrerait aucune conséquence au niveau santé. Toujours est-il que l'évolution au niveau international va mener le législateur belge à mettre en place cette réglementation le 14 juin 1921.<sup>16</sup>

De nouvelles réformes vont naître suite à la seconde guerre mondiale. Il y a une volonté de la part du législateur de donner une plus grande rigidité au droit, et d'assurer une forme d'égalité entre tous les citoyens belges. C'est alors qu'apparaissent diverses lois. Notamment la loi de 1955 qui réduit le temps de travail sur une durée de 5 jours par semaine, la loi du 19 juillet 1964 qui institue la semaine de 45 heures ou encore la loi du 19 mars 1971 qui porte sur la loi travail et qui fera l'objet d'une analyse plus poussée dans la suite du Mémoire.<sup>17</sup>

Une autre évolution porte sur la loi du 5 décembre 1968 ayant pour ambition d'instituer la négociation sociale.<sup>18</sup> Cette législation va permettre de donner une voix plus importante aux représentants des travailleurs. La possibilité de se concerter entre l'employeur et les travailleurs permet de prendre des décisions plus consensuelles et ainsi donner le sentiment aux travailleurs d'avoir pu faire entendre leur position. Cela entrainera inéluctablement une acceptation plus profonde de la décision contrairement à une mesure qui aurait été prise sans son intervention.

Le phénomène d'une globalisation de plus en plus forte mène les Etats à se faire concurrence. Il y a une volonté de la part de chaque pays de faire en sorte d'être le plus attractif vis-à-vis des investisseurs pour assurer une pérennité. Cela suppose une perte possible de certains droits des travailleurs au bénéfice de l'économie, ce qui nous amène au sujet clé de notre travail. Pour être plus attrayant, la cloison entre la vie privée et publique devient de plus en plus ténue, la flexibilisation est mise en avant pour conquérir le cœur de nouvelles

---

<sup>15</sup> G. JACQUEMART, « La flexibilité en droit du travail », Bulletin Juridique et Social, 2013/498, p.7

<sup>16</sup> S. GILSON et L. Dear, *opcit.*, p.24

<sup>17</sup> *Ibidem*, p.8

<sup>18</sup> *Ibidem*, p.8

entreprises.<sup>19</sup> Une telle politique mène à éviter que les affaires de l'Etat ne périssent. Le gouvernement fait en sorte de garder un taux d'emploi plus important que si aucune réforme n'était formulée.<sup>20</sup> La flexibilité est mise en place à partir de l'arrêté royal n°179 du 30 décembre 1982. Petit-à-petit, on met en avant une conception plus large des périodes de référence, on ne se limite plus à un horaire hebdomadaire strict, on a égard à un respect des heures de travail sur base d'une période plus longue qu'une semaine.<sup>21</sup>

Une évolution plus accrue de la flexibilité est due notamment à la Commission européenne demandant à la Belgique de modifier son modèle considéré comme n'étant plus en adéquation avec l'époque actuelle. Notre modèle était trop cloisonné à l'ancien temps, celui de la production industrielle de masse, alors qu'aujourd'hui, les travailleurs sont mieux formés, et nous vivons dans une économie fondée sur la gestion de la connaissance. Cela implique un changement de conception qui suppose des réformes législatives. La volonté de l'Europe 2020 est d'augmenter le taux d'emploi des 0-64 ans à 75%.<sup>22</sup> La loi du 5 mars 2017 répond à cette volonté d'adapter le travail à son époque, c'est-à-dire dans le système économique présent en ce 21<sup>ème</sup> siècle.<sup>23</sup>

## **Chapitre 2 : La flexibilisation du temps de travail dans les trente dernières années**

### **Section 1 : Notion du temps de travail**

La définition du temps de travail se retrouve à l'article 19, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971. Le temps de travail se résume au temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.<sup>24</sup> La simple présence physique sur les lieux du travail ne suffit pas à établir qu'on entre dans la notion même du temps de travail. Il faut démontrer qu'il y a bel et bien une mise à la disposition de l'employeur. Cela suppose un lien de subordination qui soit présent. Le travailleur ne rentre pas dans les limites du temps de travail lorsqu'il est sur le lieu de travail et

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, p.9

<sup>20</sup> E. DE CALLATAY ET P. LEDENT, « La crise de l'Etat dans tous ses états », R.B.F.-B.F.W., 2016/6, p. 471

<sup>21</sup> S. GILSON et L. DEAR, *op.cit.*, p.29

<sup>22</sup> C. BAÏNI, J.-D. ERNST, J.-N. HENRARD, M. HENZ, A. LEBRUN, M. -L. POTTIER, V. ROULS, ET M. THAN VAN TRAN, *La flexibilité en droit du travail*, Wavre, Anthemis, p. 20

<sup>23</sup> L. BALLARIN, M. DE GOLS, M. KOWALSKA, B. LANTIN, J. ROOBAERT, A. VAN DE GEUCHTE, C. VANDERSNICKT et C. VANLAERE, *De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk*, Kluwer, Mechelen, p.V

<sup>24</sup> Loi du 16 mars 1971 sur le travail, art.19 al.2., M.B., 30 mars 1971, p.3931

qu'il est en temps de pause. Ce moment ne sera pas pris en compte pour déterminer le nombre d'heures prestées par le travailleur.<sup>25</sup>

Depuis 2003, la durée de travail ne peut dépasser 8 heures par jour ou 38 heures par semaine. L'article 19 al.1<sup>er</sup> indique toujours la limite à 40 heures par semaine.<sup>26</sup> La réduction du temps de travail ne pouvait entraîner pour le travailleur une diminution de salaire.<sup>27</sup>

## **Section 2 : Loi du 17 mars 1987**

La loi du 17 mars 1987 est la première étape de la flexibilisation du temps de travail. A ce moment-là, nous vivons dans une période économique difficile qui impose au législateur d'intervenir pour inverser la tendance. Une telle ambition n'est pas chose aisée, mais il apparaît que cela soit nécessaire au regard du contexte dans lequel la Belgique se trouve.<sup>28</sup>

Le ministre de l'emploi de l'époque, inquiet de la situation, a décidé de faire appel aux interlocuteurs sociaux. Il leur demande de trouver des nouvelles adaptations de la durée du travail. La crise économique présente, le système peu efficient, il appelle les interlocuteurs sociaux à trouver une solution. Il propose à ces derniers de leur laisser une forme de liberté, et d'entamer une période exploratoire de deux ans dans lesquels les lois existantes ne seraient pas d'application pour autant qu'il s'agisse d'entamer des expériences négociées entre les interlocuteurs sociaux et permettant aux services d'inspection de suivre celles-ci. Toutes sanctions que pourraient susciter ces expériences face aux normes en vigueur à ce moment-là, seraient suspendues dès lors que l'ensemble des conditions soient respectées. L'objectif est de s'assurer que les recherches aillent au-delà des normes en vigueur pour avoir un espace de liberté des plus conséquents qui puissent, in fine, apporter une solution.<sup>29</sup>

Un arrêté des pouvoirs spéciaux est alors émis pour mettre en œuvre cette phase exploratoire. L'expérience a lieu jusque 1985. Ensuite, le Ministre de l'emploi va demander au Conseil National du travail ce qu'il avait retenu de cette période d'expérimentation.

---

<sup>25</sup> S. GILSON et L. DEAR, *op.cit.*, p.31

<sup>26</sup> W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social-droit du travail 2017-2018*, Kluwer, Mechelen, p. ?

<sup>27</sup> P. MAERTEN en D. DEJONGHE, « Onhaasting : omtrent de 38-urenweek, de vierdagenweek en de collective arbeidsduurvermindering », *Or.*, 2002, p.51

<sup>28</sup> M. ASLIN ET J. OYCE, *Flexibilité du temps de travail*, consultable sur <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1987-3.htm> (12 mai 2018)

<sup>29</sup> *Ibidem*

Le Conseil National du travail prenant à cœur la responsabilité qu'il lui avait été donnée pour faire face à cette crise a rendu un avis au Ministre auquel il avait annexé la législation qui pourrait être émise par le Gouvernement. On pourrait le comparer à une espèce d'avant-projet rendu par le Conseil National du travail pour faciliter la tâche du législateur. En plus de cela, le Conseil National du travail a pris le soin de rédiger une Convention collective de travail prête à être appliquée dans le cas où le Gouvernement répond de manière positive à leur proposition.

30

Cette manière de présenter un projet complet par le Conseil national du travail était à tout le moins innovant : cela ne s'était pas passé de cette manière auparavant.

Au fond, les innovations apportées peuvent nous apparaître comme logiques vu que nous vivons à une autre période de l'histoire. Cela était à tout le moins une première avancée vers une flexibilité qui s'avèrera de plus en plus grande au fur et à mesure des réformes. L'idée mise en place est la possibilité d'adapter la durée du temps de travail. La moyenne du temps de travail ne s'établit plus sur base d'un système hebdomadaire mais peut être évaluée sur une durée plus longue, cela peut se compter en mois sans toutefois dépasser la limite d'une année. Ainsi, il est possible de travailler plus pendant quelques semaines et travailler moins ensuite, sans qu'il y ait de sursalaires à payer, tant que la moyenne reste dans les limites légales.<sup>31</sup>

Cette première évolution permet dès lors aux entreprises de pouvoir naviguer plus facilement dans les eaux parfois turbulentes du marché. La demande n'étant pas linéaire mais fluctuante en fonction des mois de l'année. Il n'est plus question de faire appel à du travail intérimaire durant les périodes de chauffe.

### **Section 3 : La loi du 27 décembre 2006**

Pour placer la loi dans la situation dans laquelle nous nous trouvons à cette époque-là. Il y a lieu de nous remémorer qu'à la fin de l'année 2006, Volkswagen annonçait brutalement, que l'usine de Forest ferait l'objet de nombreuses suppressions d'emplois. Il s'agissait de 4000 emplois. Cette annonce malheureuse allait engendrer des pertes d'emplois considérables

---

<sup>30</sup> *Ibidem*

<sup>31</sup> M. DE GOLS, « Nieuw artikel 20 bis van de Arbeidswet. Soepele uuregeling en arbeidsduur op jaar basis », *Or.*, 1987,p.29-39

puisque à cela il fallait ajouter les emplois indirects.<sup>32</sup> Rappelons que l'usine de Forest était chargée du modèle phare de la Volkswagen, la Golf. La décision était que ce modèle allait revenir à la fabrication en Allemagne ce qui argumentait donc cette restructuration conséquente.

La loi du 27 décembre ne provient pas des interlocuteurs sociaux. Ils se retrouvent, tout de même, au côté du gouvernement, car ils souhaitent sauver le site industriel de Forest et faire en sorte qu'Audi reprenne le site. Les conditions d'Audi sont assez claires, le législateur doit envisager un régime similaire à celui présenté par l'Allemagne.

L'idée du système allemand est d'autoriser l'employeur à allonger ou restreindre le temps de travail selon la demande. Plus précisément, la réalité du marché automobile oblige l'application d'une grande flexibilité. Dès la sortie du produit, l'intérêt est important suite à l'effet de la nouveauté, engendrant plus de travail. Par après, l'intérêt s'effrite ce qui justifie une diminution des prestations. L'objectif de l'employeur doit demeurer le respect de la moyenne de 38h par semaine. Le salaire doit rester le même tout au long de la période.<sup>33</sup>

Grâce à cette législation que nous allons analyser ci-après, le 30 mai 2007, l'usine de Forest est officiellement transférée entre les mains d'Audi.<sup>34</sup>

Le législateur va réglementer de manière assez stricte ce système afin d'éviter l'usage abusif de ce procédé qui assure une flexibilité très importante. Ces dispositions « sont applicables aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique. »<sup>35</sup>

Des conditions supplémentaires sont nécessaires pour envisager son application. En effet, il faut tout d'abord que le secteur dans lequel est exécuté la prestation soit caractérisé par une forte concurrence internationale. De plus, l'entreprise doit être soumise à un cycle de production s'étalant sur plusieurs années dont il peut être établi une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail pour une partie homogène à l'entreprise ou l'ensemble de

---

<sup>32</sup> X., *VW Forest: 3 500 emplois perdus!*, consultable sur <http://www.dhnet.be/actu/belgique/vw-forest-3-500-emplois-perdus-51b7c20ae4b0de6db98c3483> (5 mai 2018)

<sup>33</sup> P.-P. VAN GEUCHTEN, *cours de droit des ressources humaines*, 2017

<sup>34</sup> J.-F. MUNSTER, *Cela s'est passé un 30 mai : «L'usine de Forest a été officiellement transférée à Audi»*, consultable sur <http://plus.lesoir.be/96833/article/2017-05-30/cela-sest-passe-un-30-mai-lusine-de-forest-ete-officiellement-transferee-audi> (5 mai 2018)

<sup>35</sup> Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), art. 204, *M.B.*, 28 décembre 2006, p.75309

l'entreprise. En outre, il y a lieu de démontrer par l'entreprise que celle-ci est confrontée au devoir de faire face à une hausse ou une baisse importante de la demande du produit nouvellement développé.<sup>36</sup> Par ailleurs, le plus minus conto ne peut être soulevé que dans le cas où les flexibilités prévues au sein de la loi du 16 mars 1971 ne suffisent pas à contrecarrer la situation dans laquelle l'entreprise se trouve.<sup>37</sup>

La possibilité est donnée au Roi de pouvoir étendre l'application de la norme à des entreprises ne répondant pas à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique s'il s'agit d'entreprises de construction et assemblage de véhicules automobiles ainsi que des entreprises de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles qui répondent aux conditions présentées au paragraphe précédent.<sup>38</sup>

Plusieurs étapes sont nécessaires pour la mise en œuvre d'un tel régime. Nous comptons deux phases, la phase sectorielle puis la phase entrepreneuriale. Tout d'abord, il faut démontrer au niveau du secteur une réponse aux conditions pour pouvoir imaginer mettre en œuvre ce système. Il nécessite l'accord du Conseil national du travail et du Ministre de l'emploi. Une fois l'accord émis, il est possible pour le secteur d'effectuer une convention pour établir le plus minus conto. Une entreprise dans le secteur qui a émis une CCT peut alors démontrer qu'elle est elle-même dans les conditions pour obtenir ce Régime. Une fois l'accord obtenu par le Conseil national du travail et le Ministre de l'emploi, une convention d'entreprise pourra être rédigée demandant à nouveau l'approbation des deux protagonistes.<sup>39</sup>

Pour illustrer notre propos, nous pouvons présenter le cas où Audi venait de décider de créer de nouvelles voitures plus performantes à l'usine de Forest. A ce moment, l'entreprise se trouve dans une grande concurrence internationale. Sachant que le cycle de vie de ce genre de produit est de 6 ans dont les trois premières années sont à fortes demandes, ce système permettra aux travailleurs de travailler 48 heures par semaine les trois premières années sans obtenir de sursalaire durant cette période. Les trois années suivantes, ils travailleront 28 heures par semaine sans être en chômage économique. Tant que la moyenne totale des six années équivaut à 38 heures par semaine, cela ne posera aucun problème.

---

<sup>36</sup> <sup>36</sup> L. BALLARIN, M. DE GOLS, M. KOWALSKA, B. LANTIN, J. ROOBAERT, ANNELIES VAN DE GEUCHTE, C. VANDERSNICKT ET C. VANLAERE, *op.cit.*, p.26

<sup>37</sup> *Ibidem*

<sup>38</sup> Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), art. 205, *M.B.*, 28 décembre 2006, p.75309

<sup>39</sup> L. BALLARIN, M. DE GOLS, M. KOWALSKA, B. LANTIN, J. ROOBAERT, ANNELIES VAN DE GEUCHTE, C. VANDERSNICKT ET C. VANLAERE, *op.cit.*, p.26

## Section 4 : La réforme du 5 mars 2017

### §1 La volonté du législateur

Dans l'exposé introductif, le législateur justifie les modifications apportées à la loi de 1971 par le fait que notre société vit de profondes modifications qui justifient que la loi s'adapte à cette réalité pour que les employeurs puissent en respectant la loi faire valoir la plus-value de leur entreprise à leur clientèle. La loi de 1971 ne répond pas aux évolutions technologiques auxquelles nous faisons face, la réforme devenait nécessaire.<sup>40</sup>

De plus, les clients d'aujourd'hui sont bien différents de ceux d'hier. Ils font preuve d'une moins grande patience, et désirent une livraison rapide. Ce phénomène du « tout tout de suite » implique un changement radical quant à l'augmentation de flexibilité, d'efficacité dans la production. Dès lors, pour faire face à la concurrence, nos entreprises doivent pouvoir accroître leur production, le chiffre d'affaire et la marge bénéficiaire tout en arrivant à réduire les coûts.

Bien que le Régime préalable permettait la protection des travailleurs, ce dernier n'apportait pas une réponse à la hauteur pour les questions économiques et sociales actuelles. Plusieurs objectifs relèvent de cette réforme, le fait d'offrir des opportunités pour créer des emplois, du travail faisable pour chacun afin d'assurer un équilibre entre vie privée et professionnelle<sup>41</sup>, une innovation sociale et le fait de permettre de plus grandes possibilités pour les secteurs de mettre en place des règles sur mesure.<sup>42</sup>

Cette législation était inexistante dans le passé. Pour autant, elle était effectuée par certains employeurs dans leurs entreprises. Une certaine tolérance était bel et bien présente par l'inspection sociale. La loi apporte une réponse juridique à la situation qui dans les faits était déjà présente. Elle amène une certaine anxiété de la part des employeurs et des travailleurs. Des travailleurs attendent de voir la mise en pratique de celle-ci.<sup>43</sup>

Dans un monde globalisé, la flexibilisation extrême se justifie pour garder un intérêt au niveau international. Cette course peut être dommageable vis-à-vis des travailleurs qui se retrouvent dans une situation où le bien-être pourrait être oublié au profit de l'économie.

---

<sup>40</sup> *Ibidem*, p.V

<sup>41</sup> R. BOONE, « Nog veel werk aan werkbaar en wendbaar werk », *Juristenkrant*, 2017

<sup>42</sup> Projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. parl.*, Ch. Rep., sess.ord, 2016-2017, n°54-2247/001, p.4

<sup>43</sup> R. BOONE, *op.cit.*

L'impact de cette loi justifiera sans doute un allègement des normes protectrices dans certains Etats pour garder leur part du gâteau dans la concurrence internationale. Il y a peut-être un risque que les Etats soient ramenés vers un plus petit commun dénominateur, et non pas vers la protection la plus importante des travailleurs.

La loi du 5 mars 2017 rentre totalement dans la conception telle que voulue par l'Union européenne par le terme de flexisécurité c'est-à-dire l'alignement d'une forme de flexibilité des travailleurs tout en assurant des protections vis-à-vis du travailleur. Ce concept est à la fois applaudi et décrié par certains qui voient en celui-ci un risque de retour en arrière sur les acquis obtenus avec difficultés par les travailleurs.

*§2 Les modifications apportées par la législation : ses avantages et ses inconvénients  
soulevés par les interlocuteurs sociaux*

Pour répondre à cette question, nous nous sommes tournés vers Lander Vander Linden représentant ABVV-FGTB.<sup>44</sup>

Nous lui avons demandé au départ ce qu'il considèrerait comme positif dans la réforme établie par la Loi Peeters. Chaque avantage soulevé sera tempéré par l'effet négatif retiré de ces avancées qui ne le sont guère à ses yeux. La vision des employeurs sera soulevée aussi dans le cadre de l'analyse de la législation.

*1. La petite flexibilité :*

La loi du 5 mars 2017 va apporter des modifications sur la conception du temps de travail. Une des réformes est la possibilité de dépasser les limites fixées par l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 (soit 38 heures par semaine) via soit un règlement de travail ou via une convention collective de travail.<sup>45</sup>

La différence avec l'ancien article, qui n'est pas des moindres, est la fin du système en cascade. En effet, avant, nous privilégions la Convention collective de travail et si celle-ci faisait défaut, ce n'est qu'à ce moment-là que nous nous tournions sur la possibilité de le mettre en place par le biais d'un règlement de travail. La loi inculque une nouvelle conception qui est la juxtaposition, c'est soit l'un, soit l'autre. Il n'y a plus de privilège quelconque à la Convention

---

<sup>44</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant FGTB-ABVV. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>45</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.2, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

collective de travail.<sup>46</sup> Nous apporterons une analyse plus précise à ce sujet dans un chapitre postérieur.

De plus, le législateur met en place le principe d'annualisation de la moyenne du temps de travail. En effet, chaque travailleur à temps plein preste 38 heures. Cette moyenne de 38 heures ne sera pas évaluée sur base d'une semaine mais sur base d'une année. La différence avec la loi précédente porte sur le fait que cette moyenne soit établie d'office sur un an et non plus sur une base plus faible.<sup>47</sup> La loi prévoyait avant cette réforme une période de référence qui pouvait aller jusqu'à un an mais sans pour autant exiger que cette période soit portée à un an. La décision du législateur de mettre en place cette première étape de petite flexibilité est dans un objectif d'octroyer une plus grande souplesse dans l'organisation du travail.<sup>48</sup> Certains juristes estiment que cette modification de la période de référence a une conséquence des plus ténues d'autant que de nombreux employeurs appliquaient déjà la période de référence sur un an.<sup>49</sup>

La loi du 6 mars 1971 ne laisse pas une pleine liberté dans la fluctuation du temps de travail puisqu'elle limite à 9 heures par jour et 45 heures par semaine de prestation de travail.<sup>50</sup>

## 2. *La formation :*

Le second point relevé c'est la formation. Il s'agit de permettre à un équivalent temps plein de pouvoir profiter de cinq jours de formation par an. Cette exigence est tout d'abord à nuancer par son application limitée puisqu'elle ne touche en rien les sociétés qui ne comptent que 10 travailleurs et qui, pourtant, sont largement présentes dans notre pays. Cette limitation à l'application peut sans doute s'expliquer par le fait que les petites entreprises ont un budget limité, et que le législateur n'avait pas envie de précariser de manière substantielle leur situation. Un tel argument aurait pu être approprié mais il semble perdre toute sa pertinence lorsque l'on sait que les 5 jours énoncés ci-avant comptabilisent la formation dite informelle. Cette dernière consiste à dire que l'on peut compter le simple fait de se rendre au travail comme une formation. Il est considéré que la pratique au travail est une forme d'apprentissage. De cette

---

<sup>46</sup> Projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. parl.*, Ch. Rep., sess.ord, 2016-2017, n°54-2247/001, p. 252

<sup>47</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.2 2°, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

<sup>48</sup> Projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Doc. parl.*, Ch. Repr., Sess. 1995-1996, n°609/9, p.27

<sup>49</sup> D. BIBAUW, S. GILSON, F. LAMBINET, P. VAN ACHTER, M. VERWILGHEN ET C. WATTECAMPS, « La loi concernant le travail faisable et maniable » in *La réforme du droit du travail*, Wavre, Anthemis, 2017, p.71

<sup>50</sup> Loi du 16 mars 1971 sur le travail, art.19 et s., *M.B.*, 30 mars 1971, p.3931

manière, il n'est pas nécessaire d'avoir des formations dites formelles qui supposent un encadrement plus coûteux que celui de la formation informelle. Pour Monsieur Vander Linden, cette réforme n'apporte en réalité pas grand-chose à la situation précédente.<sup>51</sup>

D'autres considèrent la formation comme une dépense supplémentaire pour les entreprises. Cela ne touche pas les plus petites entreprises mais les PME un peu plus grandes seraient touchées par cet objectif. Certains se demandent si cette volonté du législateur est réalisable pour celles-ci.<sup>52</sup> La nuance apportée ci-avant par Monsieur Vander Linden semble nous amener à penser qu'il n'y aura pas une réelle augmentation des dépenses pour ces entreprises.

### 3. *Le télétravail occasionnel :*

Un autre point concerne le télétravail occasionnel. Il s'agit de la possibilité pour le travailleur d'exercer son travail en dehors des locaux de l'entreprise dans des circonstances définies par la loi. Monsieur Vander Linden est conscient que l'idée est favorable pour les travailleurs au premier regard, mais il pointe des éléments négatifs. Il déplore l'application limitée de cette possibilité d'utiliser le télétravail.<sup>53</sup>

En effet, ce dernier ne peut être exploité qu'en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles impliquant l'impossibilité d'un travail réalisé dans les locaux de l'entreprise. Cela réduit sensiblement son application. La grève des trains récente pouvait légitimement laisser la possibilité aux travailleurs de demander le télétravail occasionnel.

De plus, aucune garantie n'est prévue quant à la mise à disposition du matériel, des indemnités pour les frais liés au télétravail. Il ne s'agit que d'une éventualité pour l'employeur de participer à ces frais. En effet, c'est de commun accord entre l'employeur et le travailleur que la décision sur les divers frais sera prise. Cette mise sur pied d'égalité oublie sans doute le caractère d'autorité de l'employeur sur le travail. Si le travailleur doit acquérir des biens pour exercer de manière occasionnelle son travail en-dehors de l'entreprise, il se peut qu'il doive répondre de l'ensemble des frais ce qui pose véritablement question.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>52</sup> R. BOONE, *op.cit.*

<sup>53</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>54</sup> *Ibidem*

Toujours est-il que la question du télétravail occasionnel est accueillie favorablement par les travailleurs et les employeurs selon une enquête effectuée.<sup>55</sup>

#### 4. *Les horaires flottants*

En outre, un autre avantage soulevé par Monsieur Vander Linden concerne les horaires flottants. Il s'agit de la possibilité d'établir une plage horaire dans laquelle le travailleur peut débiter son travail et le terminer. Il est permis à tout travailleur de choisir librement le début et la fin de ses jours de travail tout en respectant des limites qui sont fixées par l'employeur.<sup>56</sup> Il faut savoir qu'avant la mise en place de cette possibilité, une partie importante des entreprises utilisaient déjà ce système. Le but est de déterminer la durée hebdomadaire moyenne du travail effectué eu égard à cette modulation possible de l'horaire. Il y aura lieu de fixer les plages fixes dans lequel le travailleur devra obligatoirement être présent et les plages flottantes dans lesquelles le travailleur décidera de travailler ou non. En établissant une durée par semaine, il faudra que la CCT ou le règlement établisse une période de référence qui permette de respecter la durée moyenne hebdomadaire. Il sera établi les récupérations possibles dans la période de référence et le nombre d'heures qui pourront faire l'objet d'un transfert à la période de référence suivante s'il s'avérait qu'il y ait un dépassement de la moyenne de la durée du travail par semaine. Il ne sera pas possible d'effectuer plus de 45h/semaine travail et 9h de travail par jour.<sup>57</sup>

La rémunération se basera sur la moyenne d'heures hebdomadaire établie pour une période de référence. Là où Monsieur Vander Linden trouve que le bât blesse, c'est lorsque le travailleur a effectué en réalité moins que le nombre d'heures moyens, l'employeur pourra récupérer la somme payée indûment. Cela n'est pas le cas pour la petite flexibilité.<sup>58</sup> Le problème se porterait pour nous plus particulièrement sur le fait que lorsqu'en fin de la période, le nombre d'heures seraient supérieurs à la moyenne et que le repos n'intervient pas à temps. Le travailleur ne pourra pas les récupérer, ni profiter d'un sursalaire.<sup>59</sup> Il s'agit à tout le moins

---

<sup>55</sup> *Ibidem*

<sup>56</sup> L. BALLARIN, M. DE GOLS, M. KOWALSKA, B. LANTIN, J. ROOBAERT, ANNELIES VAN DE GEUCHTE, C. VANDERSNICKT ET C. VANLAERE, *op.cit.*, p.33

<sup>57</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.68 et s., *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

<sup>58</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>59</sup> L. BALLARIN, M. DE GOLS, M. KOWALSKA, B. LANTIN, J. ROOBAERT, ANNELIES VAN DE GEUCHTE, C. VANDERSNICKT ET C. VANLAERE, *op.cit.*, p.38

d'une prestation gratuite de celui-ci et laisse à désirer. Cette règle ne s'applique pas si le travailleur a effectué plus de prestations suite à un cas de force majeure.<sup>60</sup>

Pour illustrer nos propos, il nous semble utile de présenter un exemple du système de l'horaire flottant. Le règlement de travail peut mettre en place la possibilité pour le travailleur d'arriver entre 8h et 10h du matin et de terminer sa journée entre 16h et 18h. Sur cette base, la présence du travailleur est obligatoire entre 10h et 16h. Une exigence pourrait être de travailler 38h/semaine en moyenne pour une période de référence de 3 mois. Admettons que le travailleur travaille 12h en plus que la moyenne durant les 3 mois. Si le système le prévoit, il pourra récupérer ses heures lors de la période suivante. Il se peut néanmoins qu'il ne puisse obtenir de sursalaire pour le travail effectué en plus de son plein gré. Il aurait dans ce sens effectué une prestation purement altruiste dénuée de toute rémunération. Cependant, si un sursalaire était octroyé, il paraît évident que cela poserait un souci pour l'employeur qui n'a pas demandé de prêter plus. C'est donc au travailleur d'assumer son erreur. Il y aurait lieu de vérifier au cas par cas si nous sommes bien en présence d'une volonté du travailleur de travailler plus, ou bien d'un sentiment d'obligation de la part de ce dernier.

La FGTB déplore que le système du suivi du temps de travail ne soit pas électronique, il s'avère trop coûteux pour les employeurs. Le gouvernement, bien que dans une ambition de modernisation, n'a pas fait l'œuvre d'électrification du système.<sup>61</sup>

Un autre sujet semble déranger. Il s'agit de la disposition transitoire prévue sur la question des horaires flottants. Les entreprises avaient jusqu'au 30 juin 2017 le pouvoir de déroger au système prévu par le législateur. En effet, comme nous l'avons dit, les horaires flottants étaient légion dans de nombreuses entreprises avant la réforme législative. Ils ont pu profiter de légiférer pour éviter qu'ils soient soumis aux exigences prévues dans la loi. La FGTB s'insurge et s'inquiète d'un tel procédé : le syndicat se demande si l'employeur est tenu de se limiter au seuil normal du temps de travail.<sup>62</sup> De plus, nous soulevons le fait d'une création d'une concurrence entre les entreprises puisque certaines d'entre-elles ont pu régler avant le 30 juin 2017, et ne sont pas logées à la même enseigne que celles qui n'ont pas eu cette

---

<sup>60</sup> *Ibidem*

<sup>61</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>62</sup> *Ibidem*

possibilité, soit par manque de temps, ou soit par la création de l'entreprise postérieure à cette date.<sup>63</sup>

### *5. Les dons de congés conventionnels*

Un autre point avantageux porte sur la faisabilité pour le travail de proposer des congés conventionnels. Il s'agit de la possibilité pour les travailleurs de faire don d'une partie de leur congé sans contrepartie en faveur d'un autre travailleur qui en aurait plus besoin. Le demandeur pourrait le justifier dans la situation où il a un enfant de moins de 21 ans ayant une maladie, ou un handicap, ou ayant subi un accident particulièrement grave exigeant une présence permanente et des soins absolument nécessaires et inévitables. La cohabitation avec l'enfant en question est indispensable pour faire valoir une telle possibilité. S'il s'avère que l'enfant n'a pas de parent cohabitant, alors le parent non-cohabitant peut profiter de cet avantage.<sup>64</sup>

Bien que cette réforme soit belle sur la forme, et soulève une possibilité de solidarité entre les travailleurs, elle pose problème. En effet, par cette manière, le Gouvernement se libère d'octroyer par lui-même un système qui donnerait plus de temps à ces parents dans le besoin. Elle profite d'une forme de pression morale pour que certains travailleurs diminuent leurs jours de congé en faveur d'autres. Le Gouvernement équilibre le nombre de congés et évite de se mouiller. Le Gouvernement profitera de ce fait, de l'altruisme des uns pour aider ceux dans le besoin sans déboursier en faveur de ceux qui décident de se départir de leurs jours de congé. Une telle perte de congé semble être, bien qu'il soit moins dans le besoin, une perte dans le bien-être de ces travailleurs susceptibles d'avoir un travail moins faisable alors que l'objectif même de la norme est de rendre ce travail plus praticable.

### *6. Le congé parental*

L'un des points de la réforme concerne le congé parental. Il permettrait éventuellement de prendre ce congé sous la forme d'un dixième, par exemple le mercredi après-midi. Bien que cette idée soit considérée comme positive par le syndicat, il y a un élément qui pose problème. Jusqu'à présent, le gouvernement fédéral n'a pas fait le nécessaire pour adopter cette disposition, elle n'est donc pas à l'heure actuelle applicable. L'Open VLD, parti dans la majorité, demande une contrepartie. Cette réforme n'est pas des moindres puisqu'elle porte sur le travail du dimanche. Aujourd'hui, l'employeur peut faire travailler le dimanche un certain nombre de jours par an. La réforme souhaitée par les libéraux flamands est de garder le nombre

---

<sup>63</sup> Interview de Monsieur Lander Vander Linden

<sup>64</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.40 et s., *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

de jours, mais ce nombre de jours serait porté sur chaque employé et non pas sur l'entreprise. En d'autres termes, ils ne veulent plus une limitation du nombre de jours prestés le dimanche par l'entreprise mais par les travailleurs. Si le travailleur ne dépasse pas cette limite, l'entreprise pourra continuer d'ouvrir son enseigne le dimanche. Cette contrepartie semble à tout le moins lourde de conséquence. Il n'y a pas encore un accord à cet égard ce qui met, pour le moment, au frigo l'application du congé parental à un dixième du temps de travail.<sup>65</sup>

### 7. *La limite interne*

Un autre problème capital semble être dans la réforme mise en place. Elle concerne la limite interne. C'est le nombre d'heures supplémentaires que peut prester l'employé avant d'avoir l'obligation de prendre un repos compensatoire. « Dans le courant de la période de référence sur laquelle la limite hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne, l'employeur ne peut laisser s'accumuler des repos compensatoires pas encore octroyés que jusqu'à un maximum au-delà duquel soit des repos compensatoires sont octroyés (et dans ce cas, de nouveaux dépassements de la limite hebdomadaire de travail sont possibles) soit des repos compensatoires ne sont pas octroyés. Il n'est plus possible d'imposer des dépassements de la limite hebdomadaire de travail au travailleur ».<sup>66</sup> A la fin de la période de référence, le compteur doit afficher 0 c'est-à-dire que le travailleur a pu compenser l'ensemble des heures prestées par un repos compensatoire. Avant la réforme, si la période de référence était d'un an, la limite interne était de 91h. La loi permettait d'augmenter la limite interne à 130h par une convention collective d'entreprise ou sectorielle ou par un règlement de travail. Par accord sectoriel, il était possible de passer jusqu'à 143h. Lorsqu'une telle augmentation était mise en œuvre, les parties devaient réfléchir aux conséquences sur la santé, à la sécurité au travail et la qualité du travail.

En outre, suite à la loi sur le travail faisable et maniable, le législateur met en place une limite interne de 143h ce qui suppose qu'aucun accord entre les représentants des travailleurs et des employeurs est nécessaire puisque le législateur le considère comme acquis pour toutes les entreprises.<sup>67</sup> Aucune exigence n'est donnée quant au fait qu'il faille penser aux conséquences sur la santé, à la sécurité au travail et la qualité du travail. Cela nous laisse assez perplexe. De nouveau, où est la faisabilité du travail dans une telle réforme ? Une Convention

---

<sup>65</sup> Interview de Monsieur Lander Vander Linden

<sup>66</sup> M. DE GOLS, « Modernisation du droit du travail : de nouveaux pas en matière de flexibilité du temps de travail », *Or.*, 2013, p.3

<sup>67</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.5, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

collective sectorielle peut augmenter le nombre d'heures de la limite interne sans maximum.<sup>68</sup> Nous pouvons nous étonner d'un tel système paraissant très préjudiciable vis-à-vis du travailleur. Ne pas dire qu'une précarisation du travailleur semble se dessiner serait malveillant. D'un point de vue même de la création d'emplois, nous nous permettons d'en douter puisque cette augmentation de la limite interne est directement un frein à la recherche de l'ouverture de nouveaux postes en faveur de chercheurs d'emploi. Rappelons que nous sommes considérés comme entrant dans le cadre des heures supplémentaires lorsque l'on dépasse la journée de 9h/jour et 40h/semaine sauf si des limites inférieures sont prévues par CCT. La possibilité d'effectuer des heures supplémentaires doit rentrer dans les conditions prévues par la loi notamment lorsqu'il y a un surcroît extraordinaire de travail ou dans le cadre d'un cas de force majeure.

Pour illustrer et amener à une meilleure compréhension de la limite interne, nous proposons un exemple assez simple. Nous sommes travailleurs dans une entreprise dans lequel le travail s'établit à 38h/semaine par application d'une CCT. Suite à une augmentation très conséquente de travail, notre employeur nous fait prestre 45h/semaine. Durant 20 semaines, soit environ 5 mois, nous pourrons être tenus de travailler autant d'heures. Ce n'est seulement après autant de semaines que nous pourrons profiter d'un repos compensatoire. Admettons que nous prenons 70h de repos compensatoire (en effet, la récupération peut n'être que partielle<sup>69</sup>), la limite interne étant à 73h, l'employeur pourra nous faire encore effectuer des heures supplémentaires par la suite tant qu'à la fin de la période de référence, nous ayons atteint 0. Nous observons de ce fait que la situation du travailleur laisse à désirer.

#### **8. Les heures supplémentaires volontaires**

Dans son article 4, la loi donne la possibilité au travailleur d'effectuer des heures supplémentaires de manière volontaire.<sup>70</sup> De cette manière, le travailleur demandeur d'heures supplémentaires peut compléter son salaire.<sup>71</sup> Il suffit d'un accord entre le travailleur et l'employeur, valable pour une durée de 6 mois, pour qu'il puisse effectuer des heures supplémentaires de manière volontaire. Il n'est plus utile de justifier les heures supplémentaires

---

<sup>68</sup> *Ibidem*

<sup>69</sup> F. VERBRUGGE, *Récupération des dépassements des limites normales de la durée du travail*, Mechelen, Wolters Kluwer

<sup>70</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.4, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

<sup>71</sup> L. BALLARIN, M. DE GOLS, M. KOWALSKA, B. LANTIN, J. ROOBAERT, ANNELIES VAN DE GEUCHTE, C. VANDERSNICKT ET C. VANLAERE, *op.cit.*, p.9

pour un surcroît extraordinaire de travail ou un cas de force majeure.<sup>72</sup> Cela facilite les choses pour l'employeur mais à nouveau, de réelles questions se posent. Une telle mesure n'est-elle pas négative quant à la création d'emplois ? Il faut aussi soulever le fait qu'un tel accord sur un pied d'égalité entre le travailleur et l'employeur semble oublier que l'une des parties est une partie faible. De ce fait, peut-on croire que le caractère volontaire sera une réalité ou une simple illusion ?

L'exposé des motifs de l'avant-projet de juillet 2016 soulevait qu'un licenciement suite à un refus du travailleur d'effectuer des heures supplémentaires volontaires devait être considéré comme étant manifestement déraisonnable eu égard à la CCT n°109 du Conseil National du Travail du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. On peut regretter que le législateur ait décidé par la suite de ne pas l'inscrire dans la loi.<sup>73</sup>

Il est important de souligner que ces heures supplémentaires ne pourront faire l'objet de récupération. Elles seront compensées financièrement. Pour autant, elles seront comptabilisées dans la limite interne sauf les 25 premières heures supplémentaires volontaires, ce qui de facto mène à une augmentation de la limite interne de 143h à 168h. Une CCT rendue obligatoire par le Roi pourra augmenter le nombre d'heures ne faisant pas partie de la limite interne à 60 heures. Les 100 heures supplémentaires peuvent passer jusqu'à 360 heures par convention collective sectorielle rendue obligatoire par le Roi.

L'employeur profite de nombreux avantages amenant l'accroissement de l'attractivité de l'entreprise, mais cela se fait aux dépens du travailleur qui voit ses protections diminuer. Il semblerait que le législateur ait oublié de regarder les conséquences néfastes d'un tel projet.<sup>74</sup> Faut-il privilégier la compétitivité au bien-être au travail ? Ne serait-ce pas un mauvais calcul à long terme ? Ne risquons-nous pas des congés pour maladie plus conséquents qui, de facto, augmenteraient les coûts pour l'Etat ? Il nous semble important de mesurer les possibles conséquences de cette loi. L'inquiétude des syndicats nous apparaît justifiée.

Du côté des employeurs, la problématique viendrait plus spécifiquement du côté administratif, imposant des calculs assez importants. Les logiciels devront être adaptés pour

---

<sup>72</sup> D. BIBAUW, S. GILSON, F. LAMBINET, P. VAN ACHTER, M. VERWILGHEN ET C. WATTECAMPS, « La loi concernant le travail faisable et maniable » in *La réforme du droit du travail*, Wavre, Anthemis, 2017, p.80

<sup>73</sup> *Ibidem*, p.82

<sup>74</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

répondre à ces exigences.<sup>75</sup> La réforme est vue positivement, mais implique certaines modifications lourdes pour certains employeurs.

De manière générale, une enquête démontre qu'à la fois les travailleurs et les employeurs sont favorables au régime des heures supplémentaires.<sup>76</sup>

### 9. *Le plus minus conto*

La réforme a apporté du changement concernant le régime du plus minus conto. Rappelons qu'au départ, celui-ci faisait l'objet de conditions strictes pour éviter un usage abusif. Le législateur a eu la volonté d'étendre son application pour répondre au besoin d'un plus grand nombre d'entreprises. En effet, depuis son entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> février 2017, il n'est plus nécessaire que l'activité de l'entreprise concerne le secteur automobile puisque le législateur l'a étendu à l'ensemble du secteur privé.<sup>77</sup>

De nouveau, les conditions à respecter sont le fait que l'entreprise soit soumise à une forte concurrence internationale, soumise aussi à un cycle de production ou de développement s'étendant sur plusieurs années. Elle doit être confrontée à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit ou service nouvellement développé. La procédure est de nouveau la même, la phase sectorielle est la première étape à respecter pour ensuite passer à la phase qui a lieu au niveau de l'entreprise.<sup>78</sup>

La période de référence durant laquelle le plus minus conto sera appliqué devra se trouver entre 1 an et 6 ans. La durée de travail peut excéder 10 heures par jour tout en ne pouvant pas atteindre plus de 48 heures par semaine.

Il est évident qu'une telle réforme favorise le caractère maniable du travail en défaveur du caractère faisable de ce dernier. Cependant, il semble surprenant que l'extension ait eu lieu alors qu'il semble qu'aucune demande ait été émise pour avoir un tel système, ni des employeurs, ni des travailleurs.<sup>79</sup> La lacune de celui-ci est de ne pas tenir compte du bien-être du travailleur. Plus la période de référence est longue, plus longtemps le travailleur aurait des

---

<sup>75</sup> R. BOONE, « Nog veel werk aan werkbaar en wendbaar werk », *Juristenkrant*, 2017

<sup>76</sup> *Ibidem*

<sup>77</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.29 1<sup>o</sup>, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718 et D. BIBAUW, S. GILSON, F. LAMBINET, P. VAN ACHTER, M. VERWILGHEN ET C. WATTECAMPS, *op.Cit.*, p.119

<sup>78</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.29 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

<sup>79</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

horaires à la limite du supportable. Eu égard, à l'augmentation de l'âge légal de la pension, cette flexibilité exacerbée peut amener des travailleurs à perdre en efficacité par le fait de ne pas être dans une dynamique positive au travail.

## **10. La prolongation de congé pour soins palliatifs et crédit-temps**

### a. Notion

Le crédit-temps consiste en la possibilité de suspendre temporairement les prestations de travail de manière totale ou partielle. Le travailleur obtient durant cette période des allocations mensuelle payées par l'ONEM pour atténuer la diminution des revenus dues à la suspension.<sup>80</sup>

On distingue deux formes d'interruption de carrière, celles considérées comme étant ordinaires, et celles comme étant spécifiques.

En ce qui concerne l'interruption de carrière ordinaire, c'est la loi sur le crédit-temps qui est applicable. C'est aux partenaires sociaux de donner les règles d'accès et les modalités d'application du crédit-temps.<sup>81</sup> C'est l'ONEM qui est chargé de l'octroi des allocations d'interruption.

L'interruption peut-être soit complète ou partielle (à mi-temps ou un cinquième temps). L'interruption peut se justifier pour des soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans, pour soins palliatifs ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, pour des soins à son/ses enfant(s) handicapé de moins de 21 ans, pour des soins à son/ses enfant(s) mineur(s) gravement malade, ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie de son ménage, ou pour suivre une formation.<sup>82</sup>

Il est prévu pour les travailleurs de 55 ans ou plus, de réduire leurs prestations d'un cinquième ou d'un mi-temps auprès de leur employeur jusqu'à l'âge de la pension. L'âge peut être baissée à 50 ans dans certains cas. Cette réduction ne signifie pas pour autant une allocation d'interruption puisqu'ils doivent être âgés de 60 ans (sauf certaines exceptions où l'âge est porté à 55 ans) pour pouvoir obtenir une indemnisation.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

<sup>81</sup> *Ibidem*

<sup>82</sup> *Ibidem*, art.4

<sup>83</sup> *Ibidem*, art.8

En ce qui concerne les interruptions de carrière spécifique, il en existe trois. On retrouve tout d'abord le congé parental qui peut être obtenu dans l'objectif de prendre soins de ses enfants âgés de moins de 12 ans. Ensuite, il existe le congé pour assistance médicale qui consiste en une interruption de carrière pour prendre soin d'un membre de la famille ou un membre du ménage souffrant d'une maladie grave. Enfin, il y a le congé pour soins palliatifs qui vise à interrompre la carrière pour rester aux côtés d'une personne ayant une maladie incurable en phase terminale.<sup>84</sup>

b. Amélioration apportée

I. Prolongation du congé pour soins palliatifs

Le régime présent avant la réforme permettait la suspension du contrat de travail en cas de soins palliatifs donnés à une personne pendant un mois. Cette période pouvait être renouvelé une fois pour un mois. La réforme permet le renouvellement deux fois à chaque fois pour une période d'un mois.<sup>85</sup>

Cette modification apporte dès lors la possibilité d'une suspension durant trois mois. Il semble que le législateur ait voulu améliorer les possibilités pour tout travailleur d'être au côté d'une personne qui serait en fin de vie. Une telle réforme semble à tout le moins améliorer la situation des travailleurs en tenant compte du bien-être de celui-ci en lui garantissant la possibilité d'allier sa vie privée à sa vie professionnelle.

II. Prolongation du crédit-temps

Il est prévu à l'article 77 : Dans la même loi, il est inséré un article 103quinquies rédigé comme suit :

*« Art. 103quinquies. Sauf dans le cas où le Conseil national du Travail conclut, avant le 1er février 2017, une convention collective de travail dans le cadre de l'article 103bis, dans laquelle le droit au crédit-temps avec motif est élargi, au plus tard le 1er avril 2017, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3, les travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la convention collective de travail précitée ont droit au crédit-temps complémentaire visé aux alinéas 2 et 3 à partir de la date fixée par le Roi et, au plus tard, le 1er avril 2017. Le droit à un crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5<sup>e</sup> temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103bis,*

---

<sup>84</sup> *Ibidem*, art.3

<sup>85</sup> Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, art.100, *M.B.*, 24 janvier 1985, p.699

*est augmenté de 12 mois pour les travailleurs qui suspendent complètement ou diminuent leurs prestations de travail :*

- *pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;*
- *pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;*
- *pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2.*

*Outre l'augmentation visée à l'alinéa 2, le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5<sup>e</sup> temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103bis, est augmenté de 3 mois pour les travailleurs qui suspendent ou diminuent leurs prestations de travail :*

- *pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;*
- *pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;*
- *pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2;*
- *pour prodiguer des soins à leur enfant handicapé jusque l'âge de 21 ans;*
- *pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade.*

*L'élargissement du droit au crédit-temps visé aux alinéas 2 et 3 ne porte pas préjudice aux conditions d'octroi et d'exercice qui sont fixées par la convention collective de travail visée à l'article 103bis. »<sup>86</sup>*

Les interlocuteurs sociaux ont profité pour mettre en œuvre un régime élargissant de manière plus conséquente le droit à une prolongation du crédit-temps. Avant la réforme, le régime mis en place par le biais de la CCT n° 103 prévoyait la possibilité pour le travailleur de bénéficier d'un crédit-temps avec motif de 36 mois lorsqu'il est justifié pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans, pour dispenser des soins palliatifs, pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou pour suivre une formation. Le délai passait à 48 mois lorsque les motifs utilisés étaient de prendre soin d'un enfant handicapé de moins de 21 ans ou d'assister ou d'octroyer des soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme du ménage.<sup>87</sup>

Il existait une discordance entre la convention et l'arrêté royal du 12 décembre 2001 qui prévoyait le bénéfice d'allocations d'interruption pour une durée maximum de 48 mois à

<sup>86</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.77, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718 et D. BIBAUW, S. GILSON, F. LAMBINET, P. VAN ACHTER, M. VERWILGHEN ET C. WATTECAMPS, *op.Cit.*, p.119

<sup>87</sup> *Ibidem*

l'exception de la formation où la durée était de 36 mois. Il y a donc une différence entre le droit de bénéficier d'un crédit temps et le droit aux allocations d'interruption.

La CCT n°103 ter a pour but de rectifier le tir afin d'assurer une forme de cohérence entre la loi et la convention. Il a été décidé de passer à 51 mois pour le tout sauf en ce qui concerne la formation qui demeure à 36 mois.<sup>88</sup>

Le législateur a donc eu la volonté de mettre en corrélation la vie privée et la vie professionnelle. Il ne fait aucun doute qu'il s'agit d'une évolution pour l'ensemble des travailleurs qui voient la durée du crédit-temps allongée permettant d'assurer le bien-être. C'est un point à mettre en avant pour stipuler que cette norme n'insère pas que des mauvais points. Il serait ardu de démontrer que cette modification serait négative pour un travailleur. Lors de l'interview, monsieur Vande Linden n'a pas évoqué ce changement dans la législation.

### *11. La lisibilité*

Au-delà du fond, il y a lieu de tenir compte de la facilité ou non de la compréhension de la loi en question. Le Conseil d'Etat relève que cette modification empire la situation, déjà mauvaise, quant à la compréhension de la loi pour le justiciable. Il est regrettable de voir le manque de clarté alors ses normes touchent les citoyens actifs qui sont une part importante dans notre société. Sans connaissance de ses droits, il est difficile de pouvoir les soulever en justice.<sup>89</sup>

## **Chapitre 3 : Le concept d'égalité entre les hommes et les femmes**

### **Section 1 : Notions**

Il nous semble important de pouvoir comprendre le sens même de ce qu'est l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agit de lutter contre les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

On peut définir le principe d'égalité de différentes manières :

---

<sup>88</sup> Convention collective de travail n° 103 ter adaptant la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, art.3

<sup>89</sup> Projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. parl.*, Ch. Rep., sess.ord, 2016-2017, n°54-2247/001, p. 265

### *§1 L'égalité de traitement*

Ce concept est sans doute le mieux connu des juristes et le plus facile à mettre en œuvre. L'idée même de l'égalité de traitement vise à modifier substantiellement des normes qui, anciennement, étaient discriminatoires envers les femmes et de développer des normes contrant les discriminations pour acquérir une forme d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette conception a pour conséquence de limiter les inégalités directes qui sont les plus flagrantes.<sup>90</sup> Il est évident que sur le papier cela peut sembler être positif mais dans la réalité des faits, il peut s'avérer que cette égalité ne soit pas véritablement acquise.<sup>91</sup>

En effet, les droits qui étaient préalablement réservés aux hommes sont alors étendus aux femmes qui vont donc être soumises à des normes comportementales masculines sans pour autant avoir égard à la conséquence factuelle de la norme sur les femmes.<sup>92</sup>

L'application élargie aux femmes ne suppose pas que par la suite, une égalité factuelle est acquise. Nous pouvons prendre l'exemple même du droit pour les femmes d'être élues dans des assemblées législatives. Il serait dépourvu de sens d'expliquer qu'il est logique que la représentativité des femmes au sein du parlement soit beaucoup plus faible que celle des hommes. La réalité démontre une forme d'inégalité présente malgré une norme qui serait la même pour les deux sexes. Il est donc utile de constater que culturellement, notre choix de voter pour un homme plutôt qu'une femme est encore enraciné malgré cette législation visant l'égalité de traitement.<sup>93</sup>

Un autre exemple semble tout aussi porteur de sens, la légitime défense. Même s'il est évident que tout le monde y a droit. Rappelons que pour pouvoir bénéficier de la protection, il faut démontrer une attaque qui risque d'être effectuée sur la personne. Le danger doit être imminent et la réponse doit être proportionnelle à l'attaque. L'éducation du garçon et de la fille est différente : le garçon aura appris à riposter et non la fille. Cela a pour conséquence que la légitime défense sera utilisée plus souvent par les hommes que par les femmes. Cette norme peut être donc considérée comme égalitaire par le droit mais dans les faits l'objectif n'est pas atteint. En effet, la femme, notamment dans les cas de maltraitance dans un couple, a tendance à réagir après une accumulation de ces agressions à un moment qui n'est pas spécialement

---

<sup>90</sup> S. JACQUOT, *l'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, Paris, L'harmattan, 2014, p.20

<sup>91</sup> *Ibidem*

<sup>92</sup> *Ibidem*

<sup>93</sup> *Ibidem*

directement après l'agression. Dès lors, elle ne rentre pas dans les conditions de la légitime défense.<sup>94</sup>

## *§2 L'égalité des chances*

Le rôle pas totalement satisfaisant de l'égalité de traitement a eu pour conséquence de combler l'inefficacité de celle-ci par la mise en œuvre de politique visant à promouvoir l'égalité des chances.

Nous avons stipulé ci-avant la volonté de mettre en place une non-discrimination de droit, mais celle-ci avait pour conséquence dans les faits de garder une forme de discrimination. L'objectif de l'égalité des chances est de prendre le problème sous un prisme différent. L'idée ici est de mettre en œuvre une forme de discrimination par le droit pour acquérir une forme de non-discrimination dans les faits.<sup>95</sup>

La finalité derrière cela est de mettre en place des mesures d'action positive, ou de discrimination positive. Cela vise à contrecarrer la conception culturelle, et que l'égalité entre les hommes et les femmes puisse être atteinte. Nous pouvons parler notamment de la politique de quotas qui est mise en œuvre pour assurer la présence de personnes de sexes différents dans des institutions quelconques.

Prenons aussi le système mis en place en Belgique pour que lors des élections, dans les listes de chaque parti, il y ait autant de candidats masculins que de candidats féminins.<sup>96</sup>

Exemple concernant les quotas : l'article 518bis du code des sociétés stipulent que dans les sociétés cotées « au moins un tiers des membres du Conseil d'administration sont de sexe différent de celui des autres membres. »<sup>97</sup> Jane Murphy, administratrice non-exécutif indépendante d'Elia, disait à juste titre que sans le système de quotas, elle aurait eu beaucoup moins de chance d'avoir une place. Elle affirmait que les administrateurs faisaient en sorte que ce soit leurs amis qui rentrent dans le conseil d'administration ce qui avait pour conséquence que les hommes restaient toujours entre eux. Cet exemple qui est fort parlant de la situation,

---

<sup>94</sup> *Ibidem*

<sup>95</sup> *Ibidem*

<sup>96</sup> Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002, p.37851

<sup>97</sup> C. soc., 1999, art.518bis

souligne l'intérêt d'une telle politique qui pourrait apparaître au départ comme abaissant pour la femme qui pourrait penser qu'elle a sa place que grâce au quota et non pas à sa compétence.<sup>98</sup>

En effet, dans son rapport en vertu de l'article 18 de la CEDAW, la Belgique fait état au Comité de sa modification législative concernant la composition du Conseil d'administration. « En 2010, les femmes représentaient moins de 7 % des administrateurs des sociétés cotées en Belgique. Estimant que l'autorégulation, les déclarations d'engagement ou les codes de gouvernance des entreprises étaient insuffisants, le Parlement fédéral belge a adopté une loi qui vise à garantir la présence des femmes dans les conseils d'administrations de certaines entreprises. »<sup>99</sup>

### *§3 L'égalité d'impact*

Ce concept apparaît pour répondre aux maladroites qui sont à la fois présentes au niveau de l'égalité de traitement et l'égalité des chances. Il se développe une analyse sur la question du genre. Nous avons vu venir un mouvement qui a eu pour ambition de redéfinir des concepts de base.<sup>100</sup> L'approche par le genre a pour objectif de comprendre en quoi la différence des sexes a pris autant d'importance dans les relations sociales de subordination.<sup>101</sup>

La vision, telle que présentée dans les deux concepts ci-avant, a pour impact que l'analyse se fait sur base d'une idée que les femmes, qui constituent un autre groupe vont être soumises à la norme établie à tendance masculine. En ce qui concerne l'égalité des chances, nous allons appliquer une norme de faveur au groupe des femmes qui ne serait atteindre l'objectif prévu par la norme qui serait dès lors dirigée vers une vision masculine.<sup>102</sup>

Il est intéressant de comprendre cette tension entre l'égalité et la différence. L'égalité des individus se limite à une égalité formelle. L'individu tel que présenté dans la norme n'est en rien neutre puisqu'il est pour la plupart du temps assimilé à l'individu masculin. Dès lors

---

<sup>98</sup> J. Murphy, Conférence dans le cadre du cours du droit des structures de l'entreprise, 2017

<sup>99</sup> X., consultable sur <https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/412/59/PDF/G1341259.pdf?OpenElement>, p.19

<sup>100</sup> J. CAROLL, et L.M.G.ZERILLI, « Feminist Challenges to Political sciences », in *APSA and Finifter*, Washington DC, Ada W. Finifter, New Ed., 1993

<sup>101</sup> T.-H., BALLMER-CAO, V. MOTTIER ET L. SGIER, *Genre et politique : débats et perspectives*, Paris, Folio, 2000, p.22

<sup>102</sup> S. JACQUOT, *op.cit.*, p.22

pour réparer cette différence, il faudra rétablir la situation pour celles qui subissent cette inégalité, les femmes. Les hommes se retrouvent bien dans la norme.<sup>103</sup>

La question du genre va avoir pour objectif de comprendre et déconstruire les raisons de la domination masculine. Il ne fait guère de doute qu'un législateur, qui était, et l'est encore aujourd'hui, mais dans une moindre mesure, majoritairement représenté par des hommes, légifèrerait de manière complètement déliée de la question de l'impact normatif sur la femme. Dès lors, il ne fait nul doute que cette différence de traitement présentée dans la norme est causée par le politique. Ce dernier est aussi la solution, car c'est à lui, maintenant, de légiférer en tenant compte de l'impact sur le genre des décisions qu'il va prendre. L'objectif sera une vision globale, horizontale de la conséquence de celles-ci. Il n'est plus question a posteriori de mettre le pansement sur les inégalités qui se présenteraient. Le sens même de cet intérêt au genre est d'activer a priori une analyse d'impact.

« La domination affectant les relations entre femmes et hommes étant systémique, c'est bien le système dans son ensemble qu'il faut prendre en compte dans le traitement des inégalités de sexe. »<sup>104</sup>

La stratégie même du *gender mainstreaming* est donc d'intervenir de manière horizontale afin de voir les effets possibles des choix politiques sur le genre.<sup>105</sup> Si nous partons du présupposé que les gens sont égaux, il y a lieu de voir si la décision voulue par le législateur suit bien la conception même de l'égalité, ou si au contraire, elle créerait une inégalité. Cette vérification d'impact potentiellement différent entre les femmes et les hommes doit devenir une forme d'automatisme pour l'ensemble des agents qui sont impliqués dans le processus.<sup>106</sup>

Si nous prenons l'exemple de loi du 5 mars 2017, selon le principe du *gender mainstreaming*, le législateur devrait vérifier si chaque modification voulue par le législateur a ou non une conséquence pour les femmes ou les hommes.

---

<sup>103</sup> J. SCOTT, « L'énigme de l'égalité », Cahiers du genre, n°33, 2002, p.32

<sup>104</sup> S. JACQUOT, *op.cit.*, p.23

<sup>105</sup> F. BEVERIDGE, S. NOTT ET K. STEPHEN, *Making Women Count*, Integrating Gender into Law and Policy-Making, Aldershot, Ashgate Dartmouth, 2000, p.78

<sup>106</sup> X., *Gender mainstreaming*, consultable sur [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming) (07 mai 2018)

## Section 2 : Evolution historique

Pour parler de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, cela nous impose d'analyser l'évolution quant à la prise en compte de l'importance de promouvoir cette égalité.

Alors que le traité de Rome inscrit noir sur blanc à l'article 119 « Chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.

Par rémunération, il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail. »<sup>107</sup>. Cela ne semble pourtant pas respecté par les Etats membres.

Le 16 février 1966, trois milles ouvrières de la Fabrique Nationale d'Armes de Guerre, ayant connaissance de cet article présent depuis 1957 vont demander le respect de celui-ci. Cette grève va durer 12 semaines, sur leur pancarte s'affiche « A travail égal, salaire égal ».

Il ne s'agit que d'une illustration qui n'est en rien la seule situation de révolte de la part des femmes quant à ce Traité qui ne faisait que dire des mots sans les appliquer. La réelle volonté c'est de faire appel aux institutions européennes afin de remédier à ce non-respect et d'exiger aux Etats membres de s'y conformer.<sup>108</sup>

La prise en compte par le législateur européen de l'égalité arrive véritablement au milieu des années 70 malgré le fait que le Traité de Rome parlait déjà d'égalité. L'égalité se cantonnait

---

<sup>107</sup> Art.119, CE

<sup>108</sup> S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, Paris, L'harmattan, p.15

au départ à l'égalité de traitement. A partir des années 80, l'égalité des chances va compléter ce qui était présent avant. Le *gender mainstreaming* est arrivé, lui, au milieu des années 90.<sup>109</sup>

Pour en revenir, à l'article 119 qui vise l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes, il ne faut pas penser que cet article avait été inscrit dans un but de justice sociale. L'article 119 s'est basé sur la constitution de l'Organisation internationale du travail qui contient dans son préambule « à travail égal, salaire égal ».<sup>110</sup> En 1951, il est adopté la Convention 1000 et une recommandation sur l'égalité de rémunération qui vont mettre en avant le principe de l'égalité de rémunération entre le travailleur masculin et féminin pour un travail de valeur égale.<sup>111</sup>

La volonté du Traité de Rome était de petit-à-petit démanteler les barrières commerciales. La France, qui avait mis en place une législation visant à garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, craignait une forme de concurrence déloyale avec les autres Etats membres.<sup>112</sup> Le rapport préalable à la rédaction du Traité de Rome mettait en avant le fait que « le supplément de charges salariales pesant sur les industriels des pays dont la législation prévoyait, à travail égal, une rémunération égale entre salariés et salariées sur celle que devaient s'acquitter les industriels qui ne versaient encore aux femmes que des « salaires d'appoint », ne pouvait être « absorbé » par le marché. »<sup>113</sup>. La demande de la France sera entendue pour apaiser ses craintes.<sup>114</sup>

Il semble évident que les rédacteurs de ce Traité n'ont pas pensé que cet article serait utilisé pour aller beaucoup plus loin dans la volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cependant, par le biais de l'arrêt Defrenne, l'article 119 va prendre un tout autre tournant. Rappelons brièvement que Mademoiselle Defrenne travaillait pour la Société anonyme de navigation aérienne Sabena. Elle quitte son poste à 40 ans car c'est ce qui est prévu

---

<sup>109</sup> *Ibidem*, p.25

<sup>110</sup> X, *Constitution de l'OIT*, consultable sur [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907) (13 mai 2018)

<sup>111</sup> S. JACQUOT, *op.cit.*, p.47

<sup>112</sup> *Ibidem*

<sup>113</sup> A. HUBERT, *L'Europe et les femmes. Identités en mouvement*, Rennes, Editions apogée, 1998, p.49

<sup>114</sup> C. HOSKYNS, *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, London, Verso, 1996, p.49

dans son contrat d'emploi, cela s'applique pour tout le personnel féminin.<sup>115</sup> Elle obtient une indemnité de fin de carrière. Cette fin de carrière prématurée par rapport aux hommes avait un impact direct sur sa pension. Dès lors, elle intente une action pour obtenir une indemnisation du dommage qu'elle a subi à la fois au niveau de la rémunération, de l'indemnité de fin de carrière et au niveau de la pension.

N'obtenant pas gain de cause en première instance, elle va en appel où la Cour décide de poser une question préjudicielle pour savoir ce qu'il y avait lieu de comprendre par l'article 119.

Dans cet arrêt, la Cour va consacrer l'effet direct de l'article 119 sur les divers Etats membres, c'est-à-dire qu'il n'y a pas lieu à ce que l'article ait été transposé par une norme nationale pour qu'elle soit d'application.

La Cour va insister sur le fait que l'article 119 a une double finalité et qui, dès lors, ne se limite pas à la simple volonté d'éviter un désavantage concurrentiel entre les Etats. Elle insiste sur le fait que « cette disposition relève des objectifs sociaux de la Communauté, celle-ci ne se limitant pas à une union économique, mais devant assurer en même temps, par une action commune, le progrès social et poursuivre l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi des peuples européens. »<sup>116</sup>

Nous pouvons constater que cet arrêt va avoir un rôle important quant au développement d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes concernant le travail salarié.<sup>117</sup>

### **Section 3 : L'état actuel de la situation des femmes et des hommes**

Nous avons décidé dans le cadre de ce travail de rencontrer une intervenante, Françoise Goffinet. Cette dernière travaille depuis presque 30 ans à l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes. Elle a été confrontée à de nombreux dossiers et a pu constater les grandes différences encore présentes de nos jours entre les sexes. Nous sommes face à des conceptions

---

<sup>115</sup> CJCE, 8 avril 1976, Gabrielle Defrenne contre Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. C-43/75, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A61975CJ0043> (7 mai 2018)

<sup>116</sup> CJCE, 8 avril 1976, Gabrielle Defrenne contre Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. C-43/75, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A61975CJ0043> (7 mai 2018)

<sup>117</sup> S. JACQUOT, *op.cit.*, p.55

différentes de la vie qui nous mèneront à constater des écarts bel et bien présents dans notre société.<sup>118</sup>

Avant d'analyser la situation en Belgique, il nous paraît important de souligner que le cas belge est loin d'être une exception dans le monde. La différence entre les femmes et les hommes est conséquente. Dans de nombreux Etats, les femmes représentent la majorité des personnes sans emploi et sont donc condamnées à vivre une vie en marge de la société. Le travail ménager effectué par les femmes n'est pas valorisé dans de nombreuses sociétés.<sup>119</sup>

Les dernières statistiques nous apprennent que 44% des femmes belges qui travaillent ont décidé d'opter pour un temps partiel.<sup>120</sup> C'est un nombre beaucoup plus conséquent que chez les hommes car celui-ci est de 10%. La femme conçoit sa vie autrement que l'homme, elle a pour ambition de pouvoir allier vie professionnelle et vie privée. Elle met un point d'orgue à favoriser le contact avec les enfants et d'effectuer d'autres tâches ménagères. En effet, on constate que seulement 5,7% des hommes travaillant à temps partiel prennent la décision de diminuer leur temps de travail dans l'objectif de s'occuper des enfants contre 23% des femmes travaillant à temps partiel.<sup>121</sup>

Le taux d'emploi montre encore une différence conséquente entre les hommes et les femmes puisqu'on comptait en 2013 64.5% de femmes sur le marché de l'emploi contre 75.6% chez les hommes.<sup>122</sup>

Une autre indication concerne le congé de paternité qui est encore mal vu à ce jour. Les hommes ont peur de le prendre. Le secteur de l'informatique serait plus fortement touché par cette forme de regard négatif vis-à-vis de l'homme qui voudrait profiter de son droit à un congé de paternité. Au sujet du congé parental qui s'élève à 4 mois à temps plein, les femmes vont choisir le congé puisque ce sont elles qui ont le plus petit revenu. Les conséquences financières

---

<sup>118</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Françoise Goffinet, représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Sujets traités : les conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes suite à la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>119</sup> C. Cooper, « Women and the Right to work » in *Women's Social and Economic Rights : Developments in South Africa*, Juta, Claremont, 2011, p.245

<sup>120</sup> I. GLORIEUX ET T. P. VAN TIENOVEN, *Organisation des responsabilités professionnelles et familiales et combinaison de celles-ci chez les femmes et les hommes en Belgique*, Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, Bruxelles, p.5

<sup>121</sup> *Ibidem*

<sup>122</sup> Avis n°151 du 9 décembre 2016 du Bureau, relatif à une analyse d'impact de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable, approuvé par l'Assemblée générale le 15 février 2017, Conseil de l'Egalité des chances entre les hommes et les femmes, p.1

seront moins conséquentes que si c'est l'homme qui venait à prendre le congé en échange d'une indemnité évaluée à un peu moins de 700€/mois.<sup>123</sup>

Nous n'omettons pas le fait que l'écart salarial est encore fort présent. Les métiers choisis par les femmes se retrouvent moins bien rémunérés que les secteurs choisis par les hommes.<sup>124</sup> L'écart salarial s'explique aussi par le fait que les femmes privilégient le temps partiel pour contribuer au sein de sa famille aux tâches ménagères non rémunérés. Cela entraîne une conséquence directe sur l'indemnisation octroyée en cas d'accident du travail ou de maladie puisqu'elle dépend de la rémunération de la personne concernée.

Un autre souci concernerait la formation. Les formations de personnes à temps plein sont privilégiées. Il est moins bien vu pour les personnes à temps partiel d'être formé. La conséquence est de créer un frein dans la carrière de la femme qui ne peut profiter d'une formation équivalente.<sup>125</sup>

Le constat est malheureux mais dès la naissance, un climat de discrimination est installé à l'égard de la femme. Madame Goffinet considère que la femme sera vite amenée dans un rapport d'infériorité de l'homme. L'homme va développer son cerveau autrement par les activités qu'il va pouvoir entreprendre. Elle prenait l'exemple de la cour de récréation où les garçons vont jouer au football et prendre une majorité de la place de la cour de récréation tandis que les filles se retrouvent dans un terrain restreint. Indirectement, cela crée dans l'esprit des femmes que cette dernière a droit à une moindre part que celle de l'homme. L'éducation donnée à la femme l'amène à plus rapidement se contenter de ce qu'on lui donne. L'homme, lui, sera vraisemblablement plus combatif.<sup>126</sup>

Une étude de la KUL a pu démontrer qu'une différence entre les femmes et les hommes était présente au niveau des avantages extralégaux. Lorsque nous comparons par exemple les voitures de société des femmes et des hommes, nous constatons que les hommes vont privilégier la dernière voiture tandis que la femme souhaitera simplement qu'elle roule sans demande plus

---

<sup>123</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Françoise Goffinet, représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Sujets traités : les conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes suite à la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>124</sup> *Ibidem*

<sup>125</sup> *Ibidem*

<sup>126</sup> *Ibidem*

importante. On constaterait une différence dans les avantages extralégaux de 50% entre les femmes et les hommes.<sup>127</sup>

Ces divers éléments ne peuvent nous laisser indifférents et nous font comprendre que de grandes différences sont encore bel bien présentes dans notre société. L'évolution ne peut se faire en un clin d'œil, et demandera du temps. Il est difficile de changer des pratiques qui au départ peuvent paraître anodines mais qui combinées l'une avec l'autre ont des conséquences sur la conception même de la place de la femme dans notre société.

Une telle situation n'est pas un cas dans l'Europe puisque ce constat, la Confédération européenne des syndicats le soulève aussi. Elle constate un écart salarial de 15% en moyenne dans l'Union européenne. Une majorité des femmes se retrouve dans le bas de l'échelle de la rémunération. Elle profite de formes juridiques d'emploi qui apparaissent être plus précaires que ce que les hommes ont.<sup>128</sup> Au-delà de cela, dans une situation similaire, l'homme gagne plus que la femme. Dans l'Europe entière ce constat est présent sauf en Islande où depuis quelques mois, l'ambition est de créer une réelle égalité entre les femmes et les hommes. L'Islande est pionnière et nous pouvons espérer que les paroles données par de nombreux politiciens d'autres Etats deviendront des actes dans la réalité.<sup>129</sup>

#### **Section 4 : La politique gouvernementale concernant l'égalité entre les hommes et les femmes**

Rappelons que lors de l'Accord du gouvernement du 9 octobre 2014, ce dernier avait émis un engagement : « Le Gouvernement œuvrera à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique en vue d'éliminer les inégalités existantes et d'éviter que la politique gouvernementale crée ou renforce une inégalité entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming). (...) Une attention particulière sera accordée aux différences qui existent entre les femmes et les hommes dans le cadre des réformes socioéconomiques. Et le Gouvernement accordera une attention particulière à la conciliation entre la vie familiale et

---

<sup>127</sup> X., *Etude sur les inégalités salariales entre hommes et femmes en matière d'avantages extralégaux*, consultable sur <http://presscenter.org/files/ipc/import/pressrelease/pdf/52273ec3ab5bc5f428882a05f82650c1-fr.pdf> (7 mai 2018)

<sup>128</sup> D. ANDOLFATTO., « La Confédération européenne des syndicats, les femmes et les relations professionnelles » in *Les femmes dans le droit de l'Union européenne*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 180

<sup>129</sup> I. MOURGERE, *L'Islande impose l'égalité salariale entre femmes et hommes. Et ailleurs ?*, consultable sur <https://information.tv5monde.com/terriennes/l-islande-impose-l-egalite-salariale-entre-femmes-et-hommes-et-ailleurs-213026> (7 mai 2018)

professionnelle. »<sup>130</sup> Cet engagement s'explique par la loi du 12 janvier 2007 qui vise à faire respecter la décision prise en septembre 1995 lors de la Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin.<sup>131</sup>

Pour mieux comprendre ce qu'est le *gender mainstreaming*, il est intéressant de définir ce concept. L'objectif n'est plus de mettre en place des normes spécifiques qui touchent les femmes pour contrecarrer les méfaits de certaines normes sur la condition de la femme, c'est-à-dire des actions positives. Lorsque l'on parle de *gender mainstreaming*, l'idée est que toutes les actions, les normes mises en place doivent être prises à la lumière de l'impact sur le genre.<sup>132</sup> Lorsque le ministre a l'ambition de faire une réforme quelconque, il se doit d'intégrer la dimension de genre.<sup>133</sup>

La loi exige un rapport intermédiaire et de fin de législature pour analyser les politiques menées par le Gouvernement<sup>134</sup> et avoir une pleine connaissance de la prise en compte de la question du genre. Nous sommes arrivés il y a plus d'un an, à la moitié de la législature, un rapport de 241 pages a été rendu à cet égard.<sup>135</sup>

Il nous semble intéressant de l'analyser en profondeur, plus particulièrement la partie qui nous intéresse : le travail faisable et maniable. Alors que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dénonce le fait que cette loi est préjudiciable pour la garantie de l'égalité des hommes et des femmes, le gouvernement semble dire le contraire et démontrer que sa décision a été prise en ayant égard à la question du genre.

« La modernisation du droit du travail est au centre du projet de loi sur le travail faisable et maniable. Ce projet de loi a pour objectif d'offrir un cadre légal pour une série de mesures permettant notamment une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle et ainsi de parfaire l'égalité entre les femmes et les hommes. Lors de l'élaboration du projet de texte, une

---

<sup>130</sup> X., Accord du gouvernement du 9 octobre 2014, consultable sur [http://www.premier.be/sites/default/files/articles/accord\\_de\\_gouvernement\\_-\\_Regeerakkoord.pdf](http://www.premier.be/sites/default/files/articles/accord_de_gouvernement_-_Regeerakkoord.pdf) (7 mai 2018)

<sup>131</sup> Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.*, 13 février 2007, p.7027

<sup>132</sup> D. ANDOLFATTO., *op.cit.*, p. 181

<sup>133</sup> *Ibidem*

<sup>134</sup> *Ibidem*, art.5

<sup>135</sup> X., Rapport intermédiaire sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995, consultable sur [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_intermediaire\\_2017.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_intermediaire_2017.pdf) (7 mai 2018)

attention particulière a été réservée à la dimension de genre. En outre, afin de soumettre le projet de loi au Conseil des Ministres, la procédure d'analyse d'impact de la réglementation a été respectée. »<sup>136</sup>

### ***§1 Les horaires flottants***

Dans le rapport, l'un des éléments soulevé et démontrant l'intérêt du Ministre de l'emploi, Kris Peeters, sur les questions du genre porte sur les horaires flottants. Il ne fait aucun doute que la possibilité donnée aux entreprises de moduler soit par une Convention collective de travail soit par un Règlement de travail l'horaire auquel les travailleurs peuvent arriver plus tard ou terminer plus tôt, a un impact positif pour faire en sorte que les travailleurs puissent organiser leur temps de travail sur base de leur vie privée.<sup>137</sup>

Le travailleur, eu égard aux horaires d'école, pourrait décider de commencer plus tôt pour terminer plus tôt pour aller chercher ses enfants à la fin des cours. Cela lui permettrait d'adapter son horaire en fonction des heures où il y a moins d'encombrement sur les routes. Un tel flottement possible permettrait d'éviter aux travailleurs de devoir réduire leur temps de travail pour pouvoir s'organiser dans leur vie familiale.<sup>138</sup>

### ***§2 Le télétravail occasionnel***

La possibilité pour un travailleur, en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles impliquant qu'un travail dans les locaux de l'entreprise n'est pas possible, de travailler de chez lui est une autre manière de démontrer que le Gouvernement a à cœur de tenir compte de la vie privée des travailleurs et de leur permettre occasionnellement de travailler chez eux au lieu de perdre un jour de travail suite à une situation qui rendait difficile le fait d'effectuer la prestation au bureau.<sup>139</sup>

### ***§3 La loi en générale***

« La dimension de genre a été envisagée tout au long du processus de réflexions concernant la modernisation du travail. Il a donc été possible de dégager certaines pistes pour améliorer la conciliation entre vie privée et professionnelle, laquelle est un gage de l'égalité de

---

<sup>136</sup> X., Rapport intermédiaire sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995, consultable sur [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_intermediaire\\_2017.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_intermediaire_2017.pdf) ( 7 mai 2018), p.25

<sup>137</sup> *Ibidem*, p.25

<sup>138</sup> *Ibidem*, p.26

<sup>139</sup> *Ibidem*, p.26

traitement entre les travailleurs masculins et féminins. Le résultat est un projet de loi qui se veut équilibré entre les besoins de flexibilité des employeurs et ceux des travailleurs. »<sup>140</sup>

Il est évident par le biais de l'ensemble de ces informations que nous pouvons constater le respect, du moins, un minimum, du principe du *gender mainstreaming*. Cependant, le rapport se limite à aborder quelques sujets de la réforme prévue par la loi du 5 mars 201. Il ne tend pas à analyser tous les effets, et de facto, oublie sans doute que certains points peuvent nous laisser penser que la loi ne satisfait pas toujours à son ambition de ne pas préjudicier à un des genres. N'en tirons pas pour autant un bilan totalement négatif, ce serait injuste.

## **Chapitre 4 : Analyse sur la conformité aux normes internes et internationales**

### **Section 1 : Quid du rôle des interlocuteurs sociaux suite à cette réforme**

Pour répondre à cette question, il nous a semblé utile de rencontrer les acteurs directement concernés par cette réforme. Nous avons rencontré monsieur Lander Vander Linden représentant ABVV-FGTB. Ce dernier a analysé de manière assez précise l'impact de cette réforme sur le rôle de la négociation collective. Il s'est demandé si une telle réforme n'engendrerait pas une perte de vitesse dans la négociation collective qui est pourtant un cheval de bataille tellement utile pour laisser entendre les différentes parties et qui permettrait une forme d'équilibre entre les attentes des employeurs et des travailleurs.<sup>141</sup>

#### ***§1 L'annualisation dans le cadre de la petite flexibilité***

##### **1. Du système en cascade à la juxtaposition**

La différence avec l'ancien article, qui n'est pas des moindres, est la fin du système en cascade. En effet, avant, nous privilégions la Convention collective de travail et si celle-ci faisait défaut, ce n'est qu'à ce moment-là que nous nous tournions sur la possibilité de le mettre en place par le biais d'un règlement de travail. La loi inculque une nouvelle conception qui est la juxtaposition, c'est soit l'un, soit l'autre. Il n'y a plus de privilège quelconque à la Convention collective de travail.<sup>142</sup>

---

<sup>140</sup> *Ibidem*, p.27

<sup>141</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>142</sup> Projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. parl.*, Ch. Rep., sess.ord, 2016-2017, n°54-2247/001, p. 252

La FGTB s'inquiète de cette réforme car elle affirme que ce système de juxtaposition a pour conséquence de ne pas pousser l'employeur à la négociation puisqu'il peut faire la même chose par le règlement. Ainsi, la négociation entre les partenaires serait en déficit au profit du règlement de travail établi par l'employeur.

D'autres disent que l'intégration du « ou » entre le règlement du travail et la convention collective n'est que de l'ordre du cosmétique et ne change en rien le régime qui précédait. L'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 n'a fait l'objet d'aucune modification<sup>143</sup>, la Convention collective est donc hiérarchiquement supérieure au Règlement de travail quoiqu'il en soit. Si une Convention collective prend part dans le cadre de l'annualisation, elle prévaudra au Règlement de travail.<sup>144</sup>

L'avis du Conseil d'Etat était pour le moins assez clair quant à cette modification. Il met en avant le fait que « les auteurs du projet doivent avoir à l'esprit que la convention collective au niveau de l'entreprise et le règlement de travail sont deux sources qui n'ont pas la même valeur légale. Dès lors, les auteurs du projet de loi devront préciser si le règlement de travail conserve ou non sa valeur légale usuelle dans les dispositions élaborées dans le projet ».<sup>145</sup>

Nous sommes d'avis que l'argument présenté dans le paragraphe précédent est des plus pertinents et nous laisse penser à une modification assez ténue, mais nous comprenons l'inquiétude des organisations des travailleurs. Ceux-ci craignent que l'employeur utilise cet argument comme un signe indirect du législateur de pousser à mettre en place la petite flexibilité par un Règlement de travail même si la hiérarchie des normes reste indifférente.

## 2. Vers une concurrence des syndicats ?

Lorsque la petite flexibilité a été mise en œuvre par le biais d'une CCT, cela aura pour conséquence qu'une modification du règlement de travail devra avoir lieu. Si c'est le règlement de travail qui établit la petite flexibilité, de facto, la modification du règlement de travail aura eu lieu. L'employeur déplore ce devoir de modifier le règlement alors qu'il y a eu une CCT qui a été établie au sujet de la flexibilité. Ce dernier estime que cela entraîne un frein à la mise en

---

<sup>143</sup> Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, art.51, *M.B.*, 15 janvier 1969, p. 267

<sup>144</sup> D. BIBAUW, S. GILSON, F. LAMBINET, P. VAN ACHTER, M. VERWILGHEN ET C. WATTECAMPS, *op.cit.*, 2017, p.72

<sup>145</sup> Projet de loi concernant le travail faisable et maniable, Avis du Conseil d'Etat, Doc.parl., Ch., Sess. 2016-2017, n°54 2247/001, pp.267-268

place d'un tel système. Il regrette que le législateur n'ait pas eu l'ambition de réduire le formalisme.<sup>146</sup>

Le problème ne se situe pas là pour les organisations des travailleurs. La FGTB, elle, considère que le souci est dû à la modification de l'article 12ter de la loi du 8 avril 1965<sup>147</sup>. Le nouvel article prévoit que « les dispositions d'une CCT (conclue au sein d'une entreprise ou d'un organe paritaire) instaurant des horaires flexibles sont insérées dans le règlement de travail à compter du dépôt au greffe de la DG Relations collectives du SPF ETCS sans devoir suivre la procédure prévue à cet effet, à condition que toutes les mentions imposées par l'article 6, 1°, alinéa 4, de cette loi y soient reprises. »<sup>148</sup>

A première vue, en lisant cette partie, on pourrait ne pas voir le problème, pourtant la différence est assez importante. Précédemment, le législateur établissait une différence entre la CCT d'entreprise conclue entre une partie des organisations représentées au sein de la délégation syndicale et la CCT d'entreprise conclue avec l'ensemble des organisations représentées au sein de l'entreprise. Dans le premier cas, le fait que l'ensemble des syndicats représentés n'ont pas approuvé la CCT avait pour conséquence qu'il n'y avait pas une adaptation automatique dans le Règlement de travail contrairement à une CCT d'entreprise conclue par l'ensemble des organisations représentées au sein de la délégation syndicale. Une procédure préalable s'imposait, il fallait tenir compte des impératifs prévus à l'article 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 du règlement de travail.

Pour rappel, l'article 11 et 12 porte sur l'établissement et la modification du règlement de travail. Ces normes s'appliquaient pour les CCT conclues que par une partie des syndicats. Cela supposait que c'était au conseil d'entreprise de modifier le règlement du travail. Une fois l'accord trouvé, celui-ci rentre en vigueur 15 jours après la date de l'accord.<sup>149</sup>

Si aucun accord n'est trouvé au sein du conseil d'entreprise, le président doit informer le fonctionnaire compétent au contrôle des lois sociales. Ce dernier sera chargé de concilier les points de vue divergents dans un délai de 30 jours.<sup>150</sup>

---

<sup>146</sup> *Ibidem*, p.65

<sup>147</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

<sup>148</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.8, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

<sup>149</sup> Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, art.11 al.1, *M.B.*, 5 mai 1965, p. 5064

<sup>150</sup> Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, art.11 al.6, *M.B.*, 5 mai 1965, p. 5064

Dans le cas où aucun accord ne tombe sous ce délai, le différend est alors présenté devant la commission paritaire compétente qui sera chargée de répondre à la situation qui fait l'objet d'un désaccord. La décision ne pourra être prise que si elle recueille 75% au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.<sup>151</sup>

Aujourd'hui, l'adaptation est automatique. Il suffit qu'une partie des syndicats soit d'accord avec la petite flexibilité pour qu'elle s'impose dans le Règlement du travail. Il n'est en rien demandé que la majorité des organisations représentées au sein de l'entreprise soit d'accord, on ne parle que d'une partie. En effet, lorsque nous lisons l'ancien article 12ter de la loi du 8 avril 1965, l'introduction automatique au sein du règlement de travail n'avait lieu que si la convention collective de travail était conclue entre l'employeur et TOUTES les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale.<sup>152</sup> La FGTB considère que cela a pour impact de détricoter la force de la négociation collective en créant une concurrence malsaine entre les syndicats. Il semble ici clairement que ceux-ci ont perdu en force dans la négociation.<sup>153</sup>

Prenons l'exemple d'une petite flexibilité qui aurait fait l'objet de l'acceptation de la CGSLB en conseil d'entreprise. Les autres parties ne l'ont pas acceptées. Cependant, le règlement de travail pourra être automatiquement modifié sans qu'il soit nécessaire d'alourdir la procédure.

Les employeurs peuvent considérer qu'il s'agit d'une petite victoire pour eux, puisque cela limite le frein remis en cause par ceux-ci. De facto, les entreprises pourront s'adapter plus rapidement ce qui pourrait être bénéfique pour elles.

---

<sup>151</sup> Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, art.11 al.9, *M.B.*, 5 mai 1965, p. 5064

<sup>152</sup> Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, art.12 ter (ancien), *M.B.*, 5 mai 1965, p. 5064

<sup>153</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

## Section 2 : L'article 23 de la constitution : obligation de *standstill*

### §1 Notion :

Un nouveau point nous a semblé pertinent à analyser non dénué de sens puisqu'il s'agit de l'obligation de *standstill*. Celle-ci est apparue dans les années 90 par le biais de l'article 23.<sup>154</sup>

Nous pouvons définir ce terme de la manière suivante: il s'agit, pour l'autorité publique d'avoir l'interdiction de pouvoir revenir en arrière sur des garanties accordées dans le passé.<sup>155</sup> L'objectif serait d'en garder les acquis.<sup>156</sup> La Cour définit de la manière suivante, il s'agit de l'interdiction pour le législateur «*om maatregelen aan te nemen die een aanzienlijke achteruitgang zouden betekenen maar zij ontzegt hun niet de bevoegdheid om te oordelen hoe dat recht op de meest adequate wijze zou worden gewaarborgd*»<sup>157</sup> c'est-à-dire si le législateur venait à diminuer de manière significative les droits acquis, cela serait considéré comme allant dans le sens inverse de ce qui est prévu dans la Constitution. Le législateur est le plus à même de voir comment le droit serait garanti de la manière la plus adéquate. Cette obligation s'applique notamment en ce qui concerne le droit du travail.<sup>158</sup> Depuis 2003, la Cour constitutionnelle est compétente pour effectuer un contrôle du respect de l'article 23.<sup>159</sup> L'un des premiers arrêts où la Cour a consacré la garantie du statu quo concernait le droit à l'assistance sociale où il a été considéré que ce statut quo doit être assuré à partir du moment où ce dernier a été inséré dans l'article 23.<sup>160</sup> Un tel arrêt aurait-il pu être pris pour annuler la loi du 5 mars 2017 ?

La Cour constitutionnelle a dit très justement dans le cas de l'effet *standstill* attaché au droit du travail : « l'article 23 de la Constitution contient une obligation de *standstill* qui interdit

---

<sup>154</sup> W. PAS EN J. VAN NIEUWENHOVE, "Het recht een menswaardig leven te leiden: een vergelijking van de grondwetsbepalingen in België en Duitsland" in *ICM*, Antwerpen-Apeldoorn, Maklu, 1995, pp. 115-118

<sup>155</sup> G. MAES, « Het Standstillbeginsel in verdragsbepalingen en in art. 23 G.W.: progressieve (sociale) grondrechten-bescherming », R.W., 2006, p. 1081

<sup>156</sup> I. HACHEZ, « L'effet de standstill : le pari des droits économiques, sociaux et culturels? », *A.P.T.*, 2000/1, p. 30.

<sup>157</sup> C. A., 27 november 2002, n°169/2002, consultable sur <http://www.const-court.be/> (7 mai 2018)

<sup>158</sup> Const, art. 23

<sup>159</sup> A.-S. VERSWEYVELT, Het standstill-beginsel inzake leefmilieu in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, Bruges, Die Keure, p.4

<sup>160</sup> C. A., 27 november 2002, n°169/2002, consultable sur <http://www.const-court.be/> (7 mai 2018)

au législateur compétent de réduire significativement le degré de protection offert par la législation applicable, sans qu'existent pour ce faire des motifs d'intérêt général »<sup>161</sup>

La présence de l'effet *standstill* en ce qui concerne le droit du travail au sein de l'article 23 permet à juste titre d'avoir égard à cette disposition en parallèle des articles 10 et 11 qui concernent l'égalité<sup>162</sup> et la non-discrimination<sup>163</sup> pour demander l'annulation de la norme qui serait contrevenante à ces principes.<sup>164</sup>

Le droit du travail présent au sein de la Constitution a pour effet de lui donner une certaine force supérieure. Il fait dès lors partie intégrante des fondements de la société.<sup>165</sup>

Il nous semble important de préciser que le droit au travail tel que défini dans la Constitution n'est en rien un droit subjectif dans lequel tout intéressé pourrait se prémunir devant les juridictions pour l'obtention d'un travail sous prétexte que la Constitution le déclarerait. Il n'y a donc pas d'effet direct.<sup>166</sup> Le but du législateur est de mettre tout en œuvre pour assurer une forme de stabilité de l'emploi, et que ce dernier soit le plus élevé possible.<sup>167</sup>

L'article 23 alinéa 3 1° de la Constitution est présenté comme ceci « 1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitable, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ». <sup>168</sup>

---

<sup>161</sup> C. const., 17 juillet 2014, n°107/2014, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018) (droit au travail et à une rémunération équitable); C. const., 19 mars 2015, n°6/2015, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018) (droit Au travail); C. const., 25 juin 2015, n°98/2015, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018) (conditions de travail et rémunération équitables).

<sup>162</sup> Const., art. 10

<sup>163</sup> Const, art. 11

<sup>164</sup> M.RIGAUX, « De scharnierfunctie van art. 23 G.W » in *Sociale grondrechten.*, Antwerpen, Maklu, 1995, p. 114

<sup>165</sup> M.JAMOULLE, «L'article 23 e la Constitution belge dans ses relations avec les droits sociaux fondamentaux, le droit du travail et la sécurité sociale» in *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gand, Mys et Breesch, 2001, p.147.

<sup>166</sup> A.-S. BOUVY, , M. SOLBREUXET ET P. JOASSART, « L'influence du droit constitutionnel sur le droit du travail », A.D.L., 2015/3-4, p. 345-385

<sup>167</sup> Projet de révision de la Constitution au titre II en vue d'y insérer un article 24bis relatif aux droits économiques et sociaux, *Doc. parl.*, Sénat, sess. extr. 1991-1992, n° 100-2/4°, p. 63

<sup>168</sup> Art.23 alinéa 3 1° de la Constitution Const, art.23 al.3 1°

Pour le cadre de notre Mémoire, il est intéressant d'analyser certains éléments qu'il y aurait lieu de penser qu'ils pourraient être soulevés devant la Cour dans le cadre de la loi sur le travail faisable et maniable : notamment les conditions de travail ou encore la question de la négociation collective.

### ***§2 Le droit à des conditions de travail équitables***

Lors des travaux préparatoires, le législateur a défini ce qu'il considérait comme rentrer dans la définition de la condition de travail. Il s'agit de l'ensemble des droits et obligations du travailleur qui découlent du lien de subordination qui se crée par la relation de travail entre le travailleur et l'employeur. Ainsi, la durée du travail, les jours fériés payés, le repos hebdomadaire la sécurité et la santé, les conditions de licenciement, la promotion sociale, ainsi que l'orientation et la formation professionnelles sont des éléments qui composent les conditions de travail.<sup>169</sup>

Quant au terme équitable, il se doit d'être défini au regard de la dignité humaine. « Dans cette hypothèse, les conditions de travail seront équitables si elles permettent à une personne de travailler dans la dignité »<sup>170</sup>

A partir de ces informations, nous pouvons nous demander fort légitimement si les conditions de travail, plus spécifiquement la question du temps de travail, au regard de la nouvelle loi sur le travail faisable et maniable, ont pour conséquence d'avoir un effet tel que la dignité du travailleur puisse être remise en cause. Nous tenterons de voir si cet argument pourrait ou non être accueilli par la Cour constitutionnelle.

### ***§3 Le droit de négociation collective***

Il est de bon ton de considérer qu'en Belgique le rôle du législateur ne doit pas être au-devant de la scène au niveau des relations sociales. L'objectif étant de promouvoir le caractère

---

<sup>169</sup> Projet de révision de la Constitution au titre II en vue d'y insérer un article 24bis relatif aux droits économiques et sociaux, *Doc. parl.*, Sénat, sess. extr. 1991-1992, n°100-2/3°, p. 16

<sup>170</sup> P. JOASSART, « XVII.B. - Le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables et le droit d'information, de consultation et de négociation collective » in *Les droits constitutionnels en Belgique (volume 1 et 2)*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 1313

neutre du gouvernement pour laisser place au dialogue social.<sup>171</sup> Le principe de subsidiarité est alors de mise dans cette situation.<sup>172</sup>

Lorsque nous avons analysé la loi du 5 mars 2017, nous avons constaté une volonté du législateur d'amoindrir le rôle des interlocuteurs sociaux dans la mise en place de mesures visant à flexibiliser le temps de travail. Dès lors, des décisions qui supposaient un accord des syndicats pouvaient être prises en ayant obtenu l'accord de l'un d'entre eux créant de facto, une forme de concurrence considérée comme malsaine entre les syndicats. Un tel pouvoir amoindri pourrait-il être suffisant pour soulever le non-respect de l'obligation de *standstill* ? Peut-on considérer qu'une telle situation pourrait rentrer dans la définition même du principe de *standstill* ? Il nous apparaît pertinent de tenter de clarifier la situation.

Tout d'abord, le droit tel que défini au sein de la Constitution n'est pas arrivé de nulle part puisqu'il est préconisé au sein de la charte sociale européenne.<sup>173</sup> La négociation collective définie dans les travaux préparatoires suppose la rencontre entre les employeurs et les représentants des travailleurs dont l'ambition est d'effectuer une convention collective de travail.<sup>174</sup>

Certains estimaient que la délégation effectuée par l'Etat en faveur des partenaires sociaux d'une compétence qui était préalablement entre les mains de celui-ci avait pour conséquence qu'un retour en arrière constituerait de facto une atteinte au principe de *standstill*.<sup>175</sup> Un tel point de vue ne semble pourtant pas pouvoir être soulevé, la Cour constitutionnelle en a décidé autrement. En effet, la Cour estime que la délégation qui aurait été effectuée par le législateur ne suppose en rien qu'il se séparerait définitivement de cette matière.<sup>176</sup>

---

<sup>171</sup> M. RIGAUX, "De overheid als actor van het collectief arbeidsrecht" in *Omtrent behoorlijk bestuur van collectieve arbeidsverhoudingen*, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2012, pp. 72-73

<sup>172</sup> I. VAN HIEL EN F. DORSSEMONT, « Collectieve autonomie : een rechtbeginsel van het collectief arbeidsrecht », R.D.S., p.249

<sup>173</sup> Charte sociale européenne, signée à Strasbourg le 3 mai 1996, approuvée par la loi du 15 mars 2002, art . 6, M.B., 10 mai 2004, p. 37 404

<sup>174</sup> Projet de révision de la Constitution au titre II en vue d'y insérer un article 24bis relatif aux droits économiques et sociaux, *Doc. parl.*, Sénat, sess. extr. 1991-1992, n°100-2/3°, p. 7

<sup>175</sup> P. JOASSART, « XVII.B. - Le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables et le droit d'information, de consultation et de négociation collective » in *Les droits constitutionnels en Belgique (volume 1 et 2)*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 1320

<sup>176</sup> C. const., 15 septembre 2004, n° 145/2005, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018)

Nous pouvons sur cette base, considérer que l'abaissement des droits des syndicats dans la négociation collective ne pourrait pas être soulevé pour espérer une annulation de la décision par la Cour constitutionnelle.

#### **§4 Contrôle du respect de l'obligation de *standstill* :**

Pour déterminer la possibilité ou non de soulever devant la Cour l'effet de *standstill*, il y a lieu de citer trois éléments essentiels. Primo, il faut identifier la norme de référence, celle sur laquelle nous nous baserons pour identifier l'obligation de *standstill*. Dans notre cas, il s'agit de l'article 23 de la Constitution. Secundo, nous devons identifier la norme en litige c'est-à-dire la norme qui démontrerait une régression des droits. Dans le cas qui nous intéresse, c'est la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable. Tertio, il faut identifier la norme de base c'est-à-dire, celle qui se voit substituée par la norme en litige. Cette dernière sera utile pour évaluer s'il y a bel et bien un recul suite à la mise en œuvre de la norme litigieuse.<sup>177</sup> Dans notre cas, la norme de base est la loi du 16 mars 1971 avant la modification par la loi du 5 mars 2017.

Nous devons en premier lieu examiner s'il y a un bel et bien un recul entre la norme litigieuse et la norme de base, encore faut-il qu'il soit significatif. Un petit recul n'est pas considéré rentrer dans la définition de l'obligation de *standstill*.<sup>178</sup> Dans notre cas, nous pouvons aisément constater, sans pour autant être certain que l'on puisse le considérer comme étant significatif. Nous avons pu démontrer le recul lorsque nous avons disséqué la loi de manière consciencieuse. Toutefois, même si recul il y a, cela ne suffit pas pour autant pour s'assurer une victoire devant les tribunaux. Une régression des droits acquis peut se justifier lorsqu'il existe des motifs d'intérêt général qui expliquent l'agissement du législateur. En effet, lorsque le juge a face à lui un recul, sur base du contrôle de proportionnalité, il va considérer si l'inconstitutionnalité peut être constatée.<sup>179</sup>

Dans notre situation, il nous semble possible que le législateur soulève des motifs d'intérêt général qui puissent faire sens, et de facto le juge va considérer que la norme en cause

---

<sup>177</sup> I. HACHEZ, « Chapitre 3 - Du principe de *standstill* à l'intangibilité de la substance des droits fondamentaux : quelle justiciabilité pour le droit au travail ? » in *Le droit du travail au XXIe siècle*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 276

<sup>178</sup> *Ibidem*, p.278

<sup>179</sup> *Ibidem*, p.277

doit rester d'application malgré le recul bel et bien présent vis-à-vis de la situation du travailleur.

En outre, il a semblé pour l'ensemble des syndicats que cette action ne mènerait à rien devant la Cour, de ce fait aucune action n'a été effectuée dans les six mois après la publication au Moniteur belge. Les chances semblaient pour le moins ténues pour envisager une telle action. Elle avait été établie en matière de flexi-job dans le secteur de l'Horeca et celle-ci n'avait pas obtenu gain de cause.<sup>180</sup> L'obligation de *standstill* n'est pas évidente à démontrer.

### **Section 3 : Conformité avec les normes de l'Union européenne et internationales**

#### ***§1 La directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail***

La présente directive concerne l'aménagement du temps de travail. En effet, le législateur européen a considéré comme important de légiférer sur cette matière. La directive est cependant peu stricte : ce qui rend le risque très limité de ne pas la respecter.

La directive aborde le sujet du repos. Elle stipule que pour chaque période de 24 heures, au moins 11 heures correspondent à du repos. Lorsque le temps de travail atteint plus de 6 heures, une pause doit être accordée au travailleur. La directive s'assure qu'au cours d'une semaine, il y ait au moins une journée de repos octroyé. La législation aborde aussi la question du travail de nuit.<sup>181</sup> Toutes ces mesures qui semblent rentrer dans l'ordre du bon sens sont pourtant essentielles pour assurer une harmonisation entre les Etats membres. Rappelons qu'en 2004, les Etats des pays de l'Est sont entrés dans l'Union européenne les obligeant dès lors à appliquer ces règles minimales. Il est certain que ces règles pour la Belgique peuvent paraître très flexibles et sans risque que le législateur ne les applique pas, mais il n'empêche que la directive assure un rapprochement des législations, et la promotion du bien-être des travailleurs au niveau de l'Union européenne. Nous pouvons légitimement avoir pour vœu que le législateur européen aille plus loin mais il s'agit déjà d'un grand pas réalisé.

---

<sup>180</sup> C. const., 28 septembre 2017, n°107/2017, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018)

<sup>181</sup> Dir. (CE) n°2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *J.O.U.E.*, L 299, du 18 novembre 2003, p. 9

Ce qui nous intéresse particulièrement dans la directive c'est le temps de travail. Nous savons que la loi du 5 mars 2017 permet une plus grande flexibilité du temps de travail. Demandons-nous s'il y a un risque que la loi soit en désaccord avec la Directive.

Il est essentiel de préalablement reprendre les définitions telles que présentées par la Directive. Le temps de travail se définit comme étant « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales »<sup>182</sup>. La jurisprudence précise que le temps de travail doit être compris comme étant l'opposition du temps de repos.<sup>183</sup>

Le législateur européen a considéré que pour chaque période de 7 jours, la durée moyenne de travail ne pourrait dépasser 48 heures en intégrant le nombre d'heures supplémentaires. « Dans l'arrêt Pfeiffer<sup>184</sup>, la Cour a retenu pour la première fois que la limite maximale de quarante-huit heures en ce qui concerne la durée moyenne de travail par semaine, y compris les heures supplémentaires, constitue une règle de droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale destinée à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé, se référant à cet égard à la formulation consacrée dans l'arrêt BECTU<sup>185</sup> quant au droit au congé annuel payé. »<sup>186</sup>

De plus, l'article 16 de la même directive permet au législateur de mettre en place une période de référence dans laquelle la moyenne de 48 heures par semaine doit être atteinte, cette période de référence ne pourrait dépasser 4 mois. Seuls, les partenaires sociaux pourraient décider d'augmenter cette période à 12 mois « dans le cas des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail ». <sup>187</sup>

Le Conseil d'Etat s'inquiète de cette annualisation généralisée du temps de travail imposée par le législateur dans le cas où les interlocuteurs sociaux s'accordent pour appliquer

---

<sup>182</sup> Dir. (CE) n°2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art.2, *J.O.U.E.*, L 299, du 18 novembre 2003, p. 9

<sup>183</sup> C.J.C.E., 3 octobre 2000 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana), C-303/98, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fr&num=C-303/98> (8 mai 2018), p.7997

<sup>184</sup> C.J.C.E., 5 octobre 2004 (Bernhard Pfeiffer c. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV), C-397/01, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-397/01&language=fr> (8 mai 2018), p.8878

<sup>185</sup> C.J.C.E., 26 juin 2001 (The Queen c. Secretary of State for Trade and Industry), C-173/99, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fr&num=C-173/99> (8 mai 2018), p.4900

<sup>186</sup> F. BILTGEN, « L'aménagement du temps de travail au rythme de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne » in *Liber Amicorum Vassilios Skouris*, Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 104

<sup>187</sup> Dir. (CE) n°2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art.16, *J.O.U.E.*, L 299, du 18 novembre 2003, p. 9

la petite flexibilité. En effet, comme la directive souligne bien que la période de référence peut être portée à 4 mois, elle ne peut être augmentée que par les partenaires sociaux. Le Conseil d'Etat se demande si cette modification peut poser un problème ou non, quant à la conformité de la législation belge avec la directive européenne.<sup>188</sup>

Sur base de l'article 27 de la loi du 16 mars 1971<sup>189</sup>, il est possible sur base des diverses dispositions de passer au-delà de la limite de 48 heures par semaine puisqu'il est permis de travailler jusqu'à 11 heures par jour et 50 heures par semaine.<sup>190</sup> Le dépassement de la limite prévue par le législateur européen pourrait être inquiétante s'il y avait un risque que celui-ci soit établi pendant une période trop importante. En effet, il est possible de dépasser 48 heures par semaine dès qu'on cumule le système de petite flexibilité, d'horaires flottants, d'heures supplémentaires et/ou de crédits d'heures non récupérables.<sup>191</sup> L'inspection sociale pourra sanctionner s'il y a dépassement. Pour cela, il faudrait avoir entre les mains un registre des heures supplémentaires volontaires. Dans le cas contraire, un tel dépassement pourrait être difficilement décelé un vaste problème se créerait.<sup>192</sup>

Démontrons la possibilité de passer au-delà de la moyenne des 48 heures par semaine en cumulant la petite flexibilité et les heures supplémentaires volontaires. Si nous sommes dans le système de base où les heures supplémentaires peuvent aller jusque 100 heures dont les 25 premières heures ne sont pas comptées dans la limite interne permettant ainsi de travailler 168 heures de plus que l'horaire normal avant d'obtenir un repos compensatoire, le risque de dépasser les 48 heures par semaine en moyenne en 4 mois n'est pas possible. A partir du moment où un des éléments est modifié tel que prévu par la loi, il y a une possibilité de dépasser cette moyenne. Il suffit de 6 heures de prestation supplémentaire pour arriver au-delà de la moyenne des 48h par semaine et dès lors, rentrer dans une situation des plus délicates puisque cela ne répondrait plus à la législation européenne.

Il nous apparaît important de souligner que le législateur belge a entendu vouloir répondre aux remarques de l'opposition qui pensait au risque du non-respect des employeurs par rapport aux décisions prises au sein de la directive européenne. En effet, la loi prévoit que

---

<sup>188</sup> Projet de loi concernant le travail faisable et maniable, Avis du Conseil d'Etat, Doc.parl., Ch., Sess. 2016-2017, n°54 2247/001, p. 269

<sup>189</sup> Loi du 16 mars 1971 sur le travail, art.27 et s., *M.B.*, 30 mars 1971, p.3931

<sup>190</sup> L. BALLARIN, M. DE GOLS, M. KOWALSKA, B. LANTIN, J. ROOBAERT, ANNELIES VAN DE GEUCHTE, C. VANDERSNICKT ET C. VANLAERE, *op.cit.*, p.9

<sup>191</sup> D. BIBAUW, S. GILSON, F. LAMBINET, P. VAN ACHTER, M. VERWILGHEN ET C. WATTECAMPS, *op.cit.*, p.109

<sup>192</sup> *Ibidem*

la flexibilité prévue doit toujours avoir égard à la directive 2003/88/CE empêchant dès lors un risque de non-respect de cette dernière.<sup>193</sup>

La FGTB soulève le fait que la simple indication au sein de la loi ne suffit pas pour s'assurer un respect de la part des employeurs. Cela me semble de toute évidence un argument non soulevable en droit. Il est évident que certains ne respecteront pas toujours la norme, mais cela n'empêche en rien le fait que cette loi est belle et bien présente et qu'elle devrait de facto être respectée par les assujettis à cette norme.

Dès lors, il nous semble difficile de trouver un moyen d'intenter une action devant la Cour de justice de l'Union européenne pour faire valoir le risque de non-respect de cette directive suite à la promulgation de la loi sur le travail faisable et maniable.

## ***§2 Confrontation avec la directive du 5 juillet 2006 prônant l'égalité entre les hommes et les femmes et la CEDAW***

### **1. Notions**

La présente directive présente divers objectifs louables pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Union européenne a vite pris à cœur de s'appliquer à ce sujet. Son rôle était un rôle très limité au sein de chaque Etat. Une telle ambition au niveau européen a pour mérite de créer une harmonie dans l'ensemble de l'Union européenne. La directive de 2006 vise à coordonner, à rassembler toutes les mesures prises précédemment par l'Union européenne afin de rendre plus lisible la politique menée. Nous pouvons considérer qu'au niveau de la législation nous sommes assez avancés par rapport à d'autres pays dans le monde même si sur le fond il reste bel et bien des inégalités flagrantes qui demanderont certainement encore du temps avant qu'une égalité parfaite soit prononcée et statuée.

La directive tend à favoriser l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail ou encore les régimes professionnels de sécurité sociale.<sup>194</sup> Diverses définitions sont énoncées, notamment, la discrimination directe et indirecte.

---

<sup>193</sup> Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.6, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718

<sup>194</sup> Directive du Parlement européen et du Conseil Dir. (CE) n°2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, L 204, du 26 juillet 2006, p.23

Nous nous limiterons à donner la définition émise par la loi. La discrimination directe est « la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. »<sup>195</sup>

Nous pourrions prendre dans ce cas l'exemple d'un employeur décidant d'engager que des hommes dans son entreprise car ils seraient plus à même d'y effectuer les fonctions manuelles dans son entreprise, lui permettant in fine un gain de productivité.

Un tel argument relèverait sans nul doute d'une position extrêmement discriminatoire vis-à-vis de la femme qui n'aurait aucune chance d'obtenir cet emploi car elle serait considérée comme inapte à exercer une telle fonction.

La discrimination indirecte est, elle, par contre, définie de cette manière : « il s'agit de la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantageait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ; »<sup>196</sup>

Un exemple sur la discrimination indirecte est l'action pour l'employeur d'octroyer des primes aux travailleurs à temps plein. De ce fait, une discrimination basée sur le genre est présente, car une plus grande partie des femmes travaille à temps partiel et ne pourrait donc profiter d'un tel avantage. Même, si au départ cette prime est neutre, et ne vise pas à favoriser les hommes, après observation, nous constatons un désavantage pour les femmes.

Dans la directive, nous constatons que la discrimination indirecte peut être écartée à partir du moment où il y a une justification objective. La discrimination directe n'accepte aucune exception à son principe.

## 2. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Une telle analyse de la conformité de la norme avec le droit européen et international suppose une présentation sommaire du rôle de la Convention sur l'élimination de toutes les

---

<sup>195</sup> *Ibidem*, art. 2 1. a

<sup>196</sup> *Ibidem*, art. 2 1. b

formes de discrimination à l'égard des femmes, plus communément connu sous l'acronyme CEDAW.

Il est vrai qu'avant le 20<sup>ème</sup> siècle, les hommes étaient considérés pour la plupart comme supérieurs et le droit l'admettait. Au 20<sup>ème</sup> siècle, par le biais des conventions internationales ou régionales des droits humains, et suite à l'émergence de mouvements féminins, le droit se métamorphose pour considérer que les discriminations basées sur le sexe et le genre faisaient partie intégrante des droits de l'homme.<sup>197</sup>

Le 18 décembre 1979, la CEDAW est adoptée et est entrée en vigueur en 1981. La Belgique a décidé de ratifier la CEDAW en 1985, son protocole additionnel, facultatif est entré en vigueur en 2004.<sup>198</sup>

Un Comité est mis en place dans le but d'avoir égard aux progrès faits en application de la Convention.<sup>199</sup> L'objectif du Comité étant d'obtenir de la part des Etats qui ont ratifiés des informations quant aux décisions prises au niveau national pour mettre en œuvre la Convention.<sup>200</sup> En effet, tous les 4 ans, les Etats doivent rendre un rapport.<sup>201</sup> Nous sommes au départ dans une forme de dialogue constructif. Elle a pour mission de dire comment le droit des femmes doit être interprété par les Etats.<sup>202</sup> La supervision par le Comité est considérée comme n'étant pas assez efficace pour assurer une bonne exécution de la Convention.<sup>203</sup>

Par le biais du protocole additionnel qui est optionnel, le comité va accroître ses compétences et assurer le respect de la Convention de manière plus efficace. En effet, le Comité a la possibilité de recevoir des plaintes individuelles contre les Etats partis<sup>204</sup> et d'émettre des

---

<sup>197</sup> A. HELLUM ET H. SINDING AASEN, *Women's Human Rights, CEDAW in International, Regional and National Law*, Cambridge, Cambridge University Press, p.1

<sup>198</sup> X., Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, consultable sur [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=fr&clang=\\_fr](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr&clang=_fr) ( 10 mai 2018)

<sup>199</sup> Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York City le 17 juillet 1980, approuvée par la loi du 25 juin 1985, art.17, *M.B.*, 12 juillet 1985, p.10 326

<sup>200</sup> A. HELLUM ET H. SINDING AASEN, *op.cit.*, p.27

<sup>201</sup> K. DE MEESTER, « Geweld tegen vrouwen in conflict- en postconflictsituaties », *Jura Falc.*, 2005-2006/2, p. 174

<sup>202</sup> E. BREMS, « Intégrer le droit des droits de l'homme : une exploration / Should Pluriform Human Rights Become One ? Exploring the Benefits of Human Rights Integration », *J.E.D.H.*, 2014/4, p. 467

<sup>203</sup> DE MEESTER, K., *op.cit.*, p. 174

<sup>204</sup> *Ibidem*

enquêtes pour toutes violations graves et systématiques de la Convention par un Etat parti à la Convention.<sup>205</sup>

a. Composition du Comité :

Au sein du Comité, on dénombre 23 membres qui sont nommés et élus par les Etats qui sont partis à la Convention.<sup>206</sup> Ces 23 experts doivent avoir une haute autorité morale et doivent être « éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la présente Convention ». <sup>207</sup> Il faut avoir une forme d'équilibre géographique des membres présents au sein du Comité. Les membres sont élus pour 4 ans et sont rééligibles autant de fois qu'ils veulent. Tous les deux ans, environ la moitié des sièges sont à pourvoir.<sup>208</sup>

Dans la composition du Comité à proprement parlé, les femmes sont le plus représentées. Quant aux compétences des membres, on retrouve des spécialistes en droit, en politique ou encore en diplomatie internationale, médecine ou l'éducation, ... L'objectif étant d'intégrer au sein du comité différentes civilisations avec des systèmes légaux différents.<sup>209</sup>

Les membres élus, venant d'un pays en particulier, sont des experts indépendants qui ne représentent pas leur gouvernement et ne peuvent être soumis à des instructions qui viendraient du gouvernement l'ayant nommé.<sup>210</sup>

b. Procédure de rapport :

Les Etats partis à la Convention sont tenus de soumettre un rapport initial dans l'année de l'entrée en vigueur de la Convention et de refaire un rapport tous les quatre ans. Ainsi les Etats peuvent savoir où ils en sont par rapport à la Convention.<sup>211</sup> Dans ce rapport, ils doivent soulever les évolutions qui ont eu lieu suite aux conclusions établies préalablement par le Comité lors d'un contrôle précédent. Dans le cas où il y aurait eu des difficultés à assurer

---

<sup>205</sup> L. LEGRAND, « Sous-section 2 - Les autres comités » in *Le droit international social*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 698

<sup>206</sup> *Ibidem* p. 693

<sup>207</sup> Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York City le 17 juillet 1980, approuvée par la loi du 25 juin 1985, art.17, *M.B.*, 12 juillet 1985, p.10 326

<sup>208</sup> A. HELLUM ET H. SINDING AASEN, *Women's Human Rights, CEDAW in International, Regional and National Law*, p.28

<sup>209</sup> *Ibidem*, p.29

<sup>210</sup> *Ibidem*

<sup>211</sup> *Ibidem*, p.32

l'égalité entre les hommes et les femmes, l'Etat est chargé d'expliquer pourquoi de telles difficultés se sont présentées et qu'elles ont été les manœuvres pour éviter ces obstacles.<sup>212</sup>

Une fois que l'Etat parti a soumis son rapport, ce dernier va faire l'objet d'un travail préalable en pré-session. Le Comité se rencontre, depuis 2012, trois semaines par an. Lors de la pré-session, le Comité établit une liste de trente questions. L'objectif est d'indiquer les points principaux qui doivent être discutés avec l'Etat.<sup>213</sup> Cette liste est alors envoyée au principal concerné, l'Etat parti. Ce dernier doit répondre dans les six semaines de la requête.<sup>214</sup> C'est alors que commence le « dialogue constructif ».

Par la suite, le rapport est analysé en séance publique en présence de l'Etat parti. Sur base de cette séance, le Comité va adopter des conclusions sur le rapport qui vise à évaluer les accomplissements de l'Etat parti et à identifier les progrès et les lacunes de ce dernier. Le Comité va remettre des recommandations spécifiques à l'Etat. Ces recommandations n'ont cependant pas de forces liantes légalement.<sup>215</sup>

Lorsque le protocole additionnel a été rendu obligatoire à la fois dans l'Etat qui enfreindrait les normes de la CEDAW et celui qui tenterait une action individuelle contre l'Etat en question, une autre procédure est mise en place.<sup>216</sup> La procédure présentée ci-avant est obligatoire quoiqu'il en soit, par contre la procédure individuelle ne l'est pas. Lorsque le Comité est informé, ce dernier est tenu de se tourner vers le principal intéressé pour communiquer de manière confidentielle de la situation dont on considère que l'Etat parti n'a pas répondu. Dans les six mois, ce dernier va devoir répondre par écrit quant à l'admissibilité et l'opportunité de la communication qui a été émise au Comité. Chaque partie aura la possibilité de commenter les éléments qui ont été soumis par chacun. L'ensemble de la procédure est tenu par écrit, aucune audience tenue oralement a lieu.<sup>217</sup>

---

<sup>212</sup> Y. DONDERS and V. VLEUGEL, *The rule of Law at the National and International Levels*, Oxford, Machiko Kanetake & André Nollkaemper, 2016, p.335

<sup>213</sup> *Ibidem*

<sup>214</sup> *Ibidem*, p.34

<sup>215</sup> D. MOECKLI, S. SHAH AND S. SIVAKUMARAN, *International Human Rights Law*, Oxford, Oxford University, p.407

<sup>216</sup> Protocole additionnel de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York City le 6 octobre 1999, approuvée par la loi du 10 août 2001, *M.B.*, 3 septembre 2004, p.64964

<sup>217</sup> Y. DONDERS and V. VLEUGEL, *op.cit.*, 2016, p.336

Une fois que l'ensemble des parties se sont prononcées, c'est au Comité de donner son point de vue sur la situation. Il va conclure ou non sur la violation des dispositions du Traité. Une simple majorité suffit pour prendre la décision. Généralement, la décision sera prise par le biais d'un consensus même s'il arrive parfois qu'une opinion dissidente soit émise. Si le Comité constate une violation, il peut suggérer à l'Etat parti de réparer ou de dédommager les effets de la violation. Dans les six mois qui suivent la recommandation, l'Etat est tenu de soumettre une réponse écrite qui informe sur les actions prises par l'Etat suite à la recommandation. Un membre du Comité est nommé rapporteur pour suivre l'évolution de la situation. <sup>218</sup>

### 3. Conformité avec le droit européen et international sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Lors de notre rencontre avec Madame Goffinet, nous avons pointé certains éléments de la loi pour voir si pour elle, il n'y avait pas une forme de discrimination indirecte qui pouvait être soulevée dans ces domaines<sup>219</sup>.

Lors de la lecture de la loi, nous nous étions demandé si la loi, en inscrivant la possibilité de créer des heures supplémentaires volontaires ou encore la mise en œuvre d'une annualisation de la période de référence, était plus préjudiciable pour la femme que l'homme. Notre point de vue s'appuyait sur le fait que les femmes font usage plus souvent que les hommes du temps partiel. Mettre en place une annualisation de la période de référence a pour conséquence la variation de l'horaire en fonction de la volonté de l'employeur. Si nous permettons cette flexibilité dans l'emploi, nous oublions que l'éducation de l'enfant, elle, n'est pas flexible.

Madame Goffinet souligne deux éléments-clés. Le premier point consiste à dire que la femme va utiliser plus les transports en commun. Une étude dénombre 85% de femmes dans les bus TEC. Les femmes ont peu de voitures de société et travaille souvent moins loin que leur mari. La voiture familiale devient l'outil de travail du mari ou du compagnon. Une telle flexibilité ne tient pas compte du fait que les transports en commun ne desservent pas tout le temps une ligne. Si on sort des heures de pointe, il peut avoir un véritable souci pour le retour du travail. Un autre problème est la non-flexibilité d'horaires des écoles et des crèches. Les

---

<sup>218</sup> *Ibidem*

<sup>219</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Françoise Goffinet, représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Sujets traités : les conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes suite à la loi sur le travail faisable et maniable.

familles monoparentales se conjuguent plus au féminin rendant leur situation encore plus compliquée. Elles pourraient faire face à la demande de flexibilité de leur employeur.<sup>220</sup>

Rappelons d'ailleurs, que sur base d'une étude européenne, les femmes et les hommes ne sont pas logés à la même enseigne concernant les tâches ménagères et l'éducation des enfants. Concernant l'éducation des enfants, plus de 60% des femmes entre 31 et 49 ans déclarent prendre soin de leur enfant plus d'une heure, contre un peu plus de 40% pour les hommes.<sup>221</sup>

En ce qui concerne, les tâches ménagères, cela semble très intéressant de s'y arrêter quelques instants. L'objectif du législateur est de faire travailler plus longtemps les divers travailleurs, mais il oublie qu'à côté du travail, les femmes et les hommes ne contribuent pas de la même manière aux tâches ménagères. Les femmes et les hommes ne sont donc pas sur le même pied d'égalité concernant le vieillissement au travail. En effet, plus de 80% des femmes âgées de 50 ans et plus, déclarent effectuer plus d'une heure des tâches ménagères, 20% chez les hommes s'y exécutent.<sup>222</sup> Nous pouvons nuancer cette étude en soulevant le fait que l'étude a été établie dans toute l'Union européenne et qu'il y existe une grande diversité de culture. Certains Etats ont une différence moins prononcée par rapport à d'autres. Toujours est-il que la différence reste bel et bien présente et pose question.

Le second point porte sur les heures supplémentaires. Madame Goffinet met en avant le fait que les personnes qui travaillent dans certains secteurs comme la vente ne peuvent profiter des heures supplémentaires car ils font d'abord l'objet des heures complémentaires. Ces secteurs sont majoritairement occupés par des femmes. Elles ne peuvent pas profiter du régime des heures supplémentaires proposant des avantages plus conséquents que ceux prévus pour les heures complémentaires.<sup>223</sup>

Afin de mieux comprendre la différence entre des heures complémentaires et des heures supplémentaires, prenons un exemple. Dans le cas d'une vendeuse de vêtements, celle-ci aura la plupart du temps un contrat à temps partiel. Son contrat est de 20h/semaine, elle est loin du temps plein qui s'établit à 38h/semaine. Il arrive assez souvent que l'employeur demande à la

---

<sup>220</sup> *Ibidem*

<sup>221</sup> P. VENDRAMIN, G. VALENDUC, « Femmes et hommes inégaux face au vieillissement au travail . », Hesamag, , no.10, p. 9

<sup>222</sup> *Ibidem*

<sup>223</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Françoise Goffinet, représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Sujets traités : les conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes suite à la loi sur le travail faisable et maniable.

vendeuse de travailler plus que l'horaire prévu tout en travaillant moins qu'un horaire à temps plein. Ces heures prestées seront considérées comme étant des heures complémentaires.

De ce fait, les femmes travaillant plus à temps partiel, font l'objet d'avantages moins conséquents que les hommes. La différence se creuse entre les femmes et les hommes.

Le Centre de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes a établi un avis suite à l'avant-projet du Ministre Peeters. Un des axes dans lequel le gouvernement s'est engagé par le biais du plan d'action fédéral « Genre et Emploi » est d'augmenter le taux d'emploi des femmes et des hommes à 75% d'ici 2020. Cela répond à un objectif européen mis sur pied par la stratégie Europe 2020.<sup>224</sup>

Un tel objectif est louable mais il semble difficile de percevoir la plus-value obtenue par la loi sur le travail faisable et maniable puisque cette dernière accentue le système de l'annualisation du temps de travail, c'est-à-dire, que la semaine de travail de 38 heures en moyenne doit être effectuée sur un an. Un tel système permet de travailler au maximum neuf heures par jour et 45 heures par semaine. Nous voyons mal en quoi ce projet est favorable à la situation de la femme. En effet, il nous semble qu'un horaire fixe a pour avantage de permettre aux travailleurs d'avoir une prévisibilité de la journée. Le fait d'avoir un horaire variable crée une incertitude et engendre une difficulté dans la gestion de la vie professionnelle et familiale.<sup>225</sup>

En ce qui concerne les 100 heures supplémentaires volontaires, comme nous l'avons énoncé au préalable, la femme consacre le plus de temps à la famille. A quel moment pourra-t-elle trouver un moment pour effectuer ses heures supplémentaires ? Il nous semble que ces dernières profiteront à nouveau plus aux hommes qu'aux femmes.<sup>226</sup>

L'avis du Centre de l'Égalité des chances Hommes et Femmes souligne que la conciliation entre le travail, famille et la vie privée est encore plus compliquée par la réforme

---

<sup>224</sup> X., *Europe 2020 Strategy*, consultable sur [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en) (13 mai 2018)

<sup>225</sup> Avis n°151 du 9 décembre 2016 du Bureau, relatif à une analyse d'impact de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable, approuvé par l'Assemblée générale le 15 février 2017, Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes, p.3

<sup>226</sup> *Ibidem*, p.5

mise en place. La situation familiale sera détériorée à partir du moment où les membres du couple travaillent tous deux avec des horaires flexibles.<sup>227</sup>

Nous pouvons nous inquiéter et déplorer cette réforme, car elle augure, pour l'avenir, de nombreux questionnements. Elles ne semblent pas pouvoir être comblées avec les autres décisions prises au sein de l'avant-projet.

Il semble assez évident que l'impact est différent selon qu'on soit femme ou homme. Nous pouvons aussi rappeler que le Gouvernement s'est engagé à porter une attention particulière à la réalisation de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR). L'AIR a bien été effectué dans le cadre de cette loi et il semble affirmer qu'aucune discrimination ne pourrait être soulevée. Le Centre déplore le manque d'analyse effectuée par L'AIR, elle n'a pas étudié le sujet assez profondément pour avoir la possibilité de se pourvoir d'une telle affirmation.<sup>228</sup>

Madame Goffinet souligne le fait que peu d'actions sont soulevées malheureusement par les femmes qui sont pourtant dans une situation souvent considérée comme discriminatoire. Elles n'aiment pas effectuer des actions en justice et préfèrent accepter et vivre avec cette considération. Nous estimons que sur ce point, des actions pourraient s'avérer pertinentes.<sup>229</sup>

### **§3 La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**

#### 1. Genèse :

L'Union européenne part de très loin puisque le Traité de Rome en 1957 était pour le moins vide quant aux questions des droits fondamentaux même, si l'on peut souligner la présence de quelques articles pour promouvoir des droits et libertés. Cette volonté de changer l'image même de l'Union européenne apparaissant parfois comme limitée à une vision purement économique a sans doute poussé au changement.

L'ambition, en 1999, lors de la présidence allemande n'était pas de créer de nouveaux droits et libertés, mais de rendre visible l'acquis de l'ensemble des droits et libertés présents dans les normes européennes. Trop souvent, l'Union européenne était épinglée comme

---

<sup>227</sup> *Ibidem*, p.8

<sup>228</sup> *Ibidem*, p.9

<sup>229</sup> Entretien oral et échange de courriels avec Françoise Goffinet, représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Sujets traités : les conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes suite à la loi sur le travail faisable et maniable.

manquant d'une part sociale. L'objectif est de faire apparaître qu'en réalité, la situation est tout autre.<sup>230</sup>

Nous aurons tort d'oublier dans l'analyse des grands principes prévus pour défendre la non-discrimination entre les hommes et les femmes, la charte des fondamentaux de l'Union européenne. En effet, l'Union européenne s'en est munie. Cet instrument vise à assurer la protection pour l'ensemble des citoyens de l'Union européenne des droits qui sont considérés comme étant fondamentaux.

## 2. Analyse :

Rappelons que dans son article 2, le Traité sur l'Union européenne met en avant le fait que l'Union « est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités ».<sup>231</sup>

La Charte stipule clairement qu'est « interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». <sup>232</sup> L'article 23 précise « L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. »<sup>233</sup>

Concernant les autres branches analysées, la Charte est très claire. Une protection est établie à l'égard du droit de négocier et d'actions collectives. En effet, « les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève. »<sup>234</sup> Cet article est à tout le

---

<sup>230</sup> E. BRIBOSIA ET A. BAILLEU, *Droits fondamentaux en mouvement*, Limal, Anthemis, 2012, p.74

<sup>231</sup> Art. 2 UE

<sup>232</sup> Charte (CE) n°2012/C 326/02 du Parlement européen, du Conseil et de la Commission du 26 octobre 2012 relatif aux droits fondamentaux de l'Union européenne, art.21, J.O.U.E., C 326, 26 octobre 2012, p. 391

<sup>233</sup> *Ibidem*, art.23

<sup>234</sup> *Ibidem*, art.28

moins intéressant concernant le rôle des interlocuteurs sociaux et la perte d'autonomie qui semble se présenter suite à la réforme.

En outre, le temps de travail est aussi abordé dans la Charte. Il est stipulé que « tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »<sup>235</sup>

Cependant, malgré que cette Charte soit applicable aux Etats de l'Union européenne, elle se limite à une application restreinte puisqu'elle ne peut être soulevée que lorsque les actes émis par l'Etat en question sont en exécution du droit de l'Union européenne.<sup>236</sup> En effet, « les dispositions de la présente Charte s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. »<sup>237</sup> Dès lors que la norme en cause ne se limite pas strictement à ce qui est présent dans la directive, cette dernière ne pourrait faire l'objet d'une contradiction devant la Cour pour non-respect de la Charte.<sup>238</sup>

Le système prévu au niveau de l'Union européenne permet une sanction lourde en cas de violation grave et persistante d'une des valeurs prévues à l'article 7. Ce mécanisme des plus lourds ne semble pas être la meilleure solution à prendre dans notre cas. Il serait pour le moins surprenant que l'on puisse penser qu'une discrimination indirecte puisse faire l'objet d'une telle sanction d'autant plus que les exigences pour appliquer l'article 7 sont conséquentes. En effet, cela exige que l'unanimité des Etats membres soit en accord avec la sanction (sauf l'Etat directement visé).<sup>239</sup>

Dès lors, la Charte des droits fondamentaux qui tendaient à donner un nouveau souffle à la conception sociale de l'Union européenne nous laisse un peu déçu par son application des plus limitées. Présentant de nombreuses valeurs, elle déçoit par son champ d'application résolument faible puisque le simple art.51 §1 de la Charte neutralise l'application de celle-ci.<sup>240</sup>

---

<sup>235</sup> *Ibidem*, art.31 2

<sup>236</sup> C.I. NAGY, «Est-ce que l'Union européenne devrait avoir le pouvoir de forcer les états membres à respecter les droits de l'homme ? Une analyse prospective relative à l'application de la charte des droits fondamentaux aux états membres», *RDIDC*, 2017, nr. 3, p.509

<sup>237</sup> Charte (CE) n°2012/C 326/02 du Parlement européen, du Conseil et de la Commission du 26 octobre 2012 relatif aux droits fondamentaux de l'Union européenne, art.51 §1, J.O.U.E., C 326, 26 octobre 2012, p. 391

<sup>238</sup> J.-F. AKANDJI-KOMBÉ, « Travail et protection sociale / Labour and social security », *J.E.D.H.*, 2015/3, p. 350

<sup>239</sup> Art.7 UE

<sup>240</sup> AKANDJI-KOMBÉ, J.-F., *op.cit.*, p. 350

C'est alors que dans de nombreuses affaires, nous avons pu constater le rôle minimal que pouvait avoir la CJUE malgré la situation parfois dramatique au niveau du respect des droits fondamentaux dans des Etats. Ainsi, dans l'affaire Sándor Nagy, alors que la Charte prononçait dans son article 30 que tout travailleur doit être protégé dans le cadre d'un licenciement injustifié. Le fait que son licenciement injustifié ait été effectué dans un service hongrois et que la décision a été prise par le service est considéré comme n'entrant pas dans la compétence de la Charte puisque la décision ne relève pas de la mise en œuvre de la législation européenne.<sup>241</sup>

Nous pouvons déplorer le manque de pouvoir octroyé à la CJUE, toujours est-il que cette Charte ne peut être soulevée face à la législation prévue pour le travail faisable et maniable.

C'est ainsi que dans des cas graves comme le risque de perte de l'indépendance de la presse en Hongrie, la compétence de l'Union européenne est des plus marginales.<sup>242</sup> Elle ne peut que regarder la situation inquiétante en acquiesçant. Certains légitimeront le rôle marginal de l'Union européenne pour promouvoir la souveraineté des Nations. L'argument serait qu'une ingérence dans les affaires par l'Union européenne serait inacceptable, mais nous pouvons tout de même nous inquiéter que des valeurs fondamentales puissent être remises en cause à partir du moment où l'Etat membre est rentré dans l'Union européenne. L'image de l'Union européenne qui défend des valeurs fondamentales perd de sa crédibilité quand on voit ce genre de problèmes mis en marge sans que l'Union européenne puisse opérer un rôle important pour assurer un rétablissement d'une situation dans les cordes.

## Conclusion

En vue de conclure, il nous apparaît essentiel de présenter les étapes importantes relevées pour démontrer l'intérêt de tenter de répondre à la question concernant la conformité de la norme sur le travail faisable et maniable par rapport aux normes internes et internationales.

Dès lors, il nous est apparu essentiel de comprendre l'évolution même de l'intérêt du travail au fil du temps. Le travail a pris une place de plus en plus prégnante dans nos sociétés. Il ne se limite pas à la volonté d'obtenir une rémunération, cela va plus loin que ça puisqu'il est essentiel pour chacun, afin d'accroître son bien-être.

---

<sup>241</sup> C.J.C.E., 10 octobre 2013, Sándor Nagy (C-488/12) contre Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal, C-488/12, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CO0488&from=FR> (10 mai 2018)

<sup>242</sup> V. REDING, *Observations sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, consultable sur [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-12-403\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-12-403_fr.htm) (10 mai 2018)

En outre, la Belgique a vécu une évolution importante au niveau législatif sur la question du droit du travail. Là, où au départ le droit du travail était un néant, il a su prendre sa place par le biais des mouvements sociaux qui ont pu garantir un temps de travail plus respectueux de chaque être et assurer une conception plus humaine du travail.

Par ailleurs, nous avons analysé l'évolution de la législation depuis 1987 puisque cette date annonce le début de la flexibilisation du temps de travail., flexibilité accentuée par la loi Peeters. Nous pouvons relever des éléments positifs comme les horaires flottants ou la prolongation de congé pour soins palliatifs et crédit-temps. D'autres s'avèrent plus problématiques comme les heures supplémentaires volontaires, le plus minus conto, la petite flexibilité, etc.

De plus, nous avons eu la volonté de mettre l'accent sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Nous avons pu constater que la manière de concevoir l'égalité s'est assez largement métamorphosée pour passer d'une idée allant plus dans le sens de l'égalité de traitement à celle de l'égalité d'impact. Nous avons remarqué que le législateur, lors de la mise en place de la norme, a eu égard à ce concept pour différents sujets de la législation, mais il se limite à certains tandis que d'autres semblent avoir été quelque peu oubliés.

Enfin, nous avons tenté de répondre à la question en analysant diverses normes pour voir s'il y avait lieu de considérer que la norme ne répondait pas à certains principes. Autant l'obligation de *standstill* ne pourrait être soulevé ou encore la directive sur le temps de travail, autant nous émettons un doute sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui laisse toujours à désirer.

En conclusion, comme le dit justement Victor Hugo « Le travail ne peut être une loi sans être un droit. »<sup>243</sup>, il suppose dès lors que nous y attachons une attention particulière pour faire en sorte que le travail puisse garantir à chacun le bien-être et qu'il puisse permettre de soulever les droits subjectifs qui s'y raccrochent au moment où celui-ci pourrait être non respecté par le législateur. Il appartient à chacun de ne pas se soumettre à une législation boiteuse. Nous ne concluons pas avec force que la législation du 5 mars 2017 serait totalement problématique mais elle nous amène à nous poser de nombreuses questions.

---

<sup>243</sup> V. HUGO, Le travail ne peut être une loi sans être un droit, consultable sur <http://dicocitations.lemonde.fr/citations/citation-129274.php> (13 mai 2018)

Remerciements .....	0
Introduction : .....	1
Chapitre 1 : L'évolution historique au niveau sociologique et juridique de la notion travail .....	2
Section 1 : L'évolution sociologique dans le temps de la valeur du travail accordée par nos civilisations.....	2
§1 : Le travail comme facteur de production.....	3
§2 : Le travail comme la réalisation de soi.....	3
§3 : Le travail comme le système de distribution des revenus, des droits et des protections .....	4
§4 : Le travail tel qu'on pourrait le définir du point de vue sociologique .....	4
Section 2 : L'évolution historique du droit belge sur la question du droit social .....	4
Chapitre 2 : La flexibilisation du temps de travail dans les trente dernières années .....	7
Section 1 : Notion du temps de travail .....	7
Section 2 : Loi du 17 mars 1987.....	8
Section 3 : La loi du 27 décembre 2006.....	9
Section 4 : La réforme du 5 mars 2017 .....	12
§1 La volonté du législateur .....	12
§2 Les modifications apportées par la législation : ses avantages et ses inconvénients soulevés par les interlocuteurs sociaux .....	13
1. La petite flexibilité : .....	13
2. La formation : .....	14
3. Le télétravail occasionnel : .....	15
4. Les horaires flottants .....	16
5. Les dons de congés conventionnels.....	18
6. Le congé parental .....	18
7. La limite interne .....	19
8. Les heures supplémentaires volontaires .....	20
9. Le plus minus conto.....	22
10. La prolongation de congé pour soins palliatifs et crédit-temps.....	23
a. Notion.....	23
b. Amélioration apportée .....	24
I. Prolongation du congé pour soins palliatifs .....	24
II. Prolongation du crédit-temps .....	24
11. La lisibilité.....	26
Chapitre 3 : Le concept d'égalité entre les hommes et les femmes.....	26
Section 1 : Notions .....	26

§1 L'égalité de traitement.....	27
§2 L'égalité des chances.....	28
§3 L'égalité d'impact .....	29
Section 2 : Evolution historique .....	31
Section 3 : L'état actuel de la situation des femmes et des hommes .....	33
Section 4 : La politique gouvernementale concernant l'égalité entre les hommes et les femmes	36
§1 Les horaires flottants.....	38
§2 Le télétravail occasionnel .....	38
§3 La loi en générale.....	38
Chapitre 4 : Analyse sur la conformité aux normes internes et internationales .....	39
Section 1 : Quid du rôle des interlocuteurs sociaux suite à cette réforme .....	39
§1 L'annualisation dans le cadre de la petite flexibilité .....	39
1. Du système en cascade à la juxtaposition.....	39
2. Vers une concurrence des syndicats ? .....	40
Section 2 : L'article 23 de la constitution : obligation de standstill.....	43
§1 Notion : .....	43
§2 Le droit à des conditions de travail équitables .....	45
§3 Le droit de négociation collective .....	45
§4 Contrôle du respect de l'obligation de standstill : .....	47
Section 3 : Conformité avec les normes de l'Union européenne et internationales .....	48
§1 La directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail .....	48
§2 Confrontation avec la directive du 5 juillet 2006 prônant l'égalité entre les hommes et les femmes et la CEDAW .....	51
1. Notions .....	51
2. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes .....	52
a. Composition du Comité : .....	54
b. Procédure de rapport : .....	54
3. Conformité avec le droit européen et international sur l'égalité entre les femmes et les hommes .....	56
§3 La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne .....	59
1. Genèse : .....	59
2. Analyse : .....	60
Conclusion.....	62

Bibliographie :.....	67
Législation.....	67
Droit international .....	67
Droit national.....	67
Convention collective : .....	68
Jurisprudence.....	69
Cour de justice de l'Union européenne .....	69
Cour constitutionnelle .....	69
Doctrines.....	70
Monographies :.....	70
Ouvrages collectifs : .....	71
Périodiques :.....	72
Sources internet : .....	73
Divers .....	75
Interviews.....	75

## **Bibliographie :**

### **Législation**

#### ***Droit international***

- Art.119, CE
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York City le 17 juillet 1980, approuvée par la loi du 25 juin 1985, *M.B.*, 12 juillet 1985, p.10 326
- Protocole additionnel de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York City le 6 octobre 1999, approuvée par la loi du 10 août 2001, *M.B.*, 3 septembre 2004, p.64964
- Dir. (CE) n°2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *J.O.U.E.*, L 299, du 18 novembre 2003, p. 9
- Charte sociale européenne, signée à Strasbourg le 3 mai 1996, approuvée par la loi du 15 mars 2002, art. 6, *M.B.*, 10 mai 2004, p. 37404
- Dir. (CE) n°2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, L 204, du 26 juillet 2006, p.23
- Art. 2 et 7 UE
- Charte (CE) n°2012/C 326/02 du Parlement européen, du Conseil et de la Commission du 26 octobre 2012 relatif aux droits fondamentaux de l'Union européenne, art.51 §1, *J.O.U.E.*, C 326, 26 octobre 2012, p. 391

#### ***Droit national***

- Const, art. 23
- Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, *M.B.*, 5 mai 1965, p. 5064
- Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, art.51, *M.B.*, 15 janvier 1969, p. 267
- Loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, p.3931
- C. soc., 1999, art.518bis

- Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002, p.37851
- Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), art. 204-205, *M.B.*, 28 décembre 2006, p.75309
- Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.*, 13 février 2007, p.7027
- Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art.2, *M.B.*, 15 mars 2017, p.35718
- Projet de révision de la Constitution au titre II en vue d'y insérer un article 24bis relatif aux droits économiques et sociaux, *Doc. parl.*, Sénat, sess. extr. 1991-1992, n° 100-2/4°
- Projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Doc. parl.*, Ch. repr., Sess. 1995-1996, n°609/9, p.27
- Projet de loi concernant le travail faisable et maniable, *Doc. parl.*, Ch. rep., sess.ord, 2016-2017, n°54-2247/001

***Convention collective :***

- Convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière
- Convention collective de travail n° 103 ter adaptant la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, art.3

## Jurisprudence

### *Cour de justice de l'Union européenne*

- CJCE, 8 avril 1976, Gabrielle Defrenne contre Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. C-43/75, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A61975CJ0043> (7 mai 2018), p.456
- C.J.C.E., 3 octobre 2000 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana), C-303/98, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fr&num=C-303/98> (8 mai 2018), p.7997
- C.J.C.E., 5 octobre 2004 (Bernhard Pfeiffer c. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV), C-397/01, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-397/01&language=fr> (8 mai 2018), p.8878
- C.J.C.E., 26 juin 2001 (The Queen c. Secretary of State for Trade and Industry), C-173/99, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fr&num=C-173/99> (8 mai 2018), p.4900
- C.J.C.E., 10 octobre 2013, Sándor Nagy (C-488/12) contre Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal, C-488/12, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CO0488&from=FR> (10 mai 2018)

### *Cour constitutionnelle*

- C. A., 27 novembre 2002, n°169/2002, consultable sur <http://www.const-court.be/> (7 mai 2018)
- C. const., 17 juillet 2014, n°107/2014, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018) (droit au travail et à une rémunération équitable)
- C. const., 19 mars 2015, n°6/2015, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018) (droit Au travail)
- C. const., 25 juin 2015, n°98/2015, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018) (conditions de travail et rémunération équitables).
- C. const., 28 septembre 2017, n°107/2017, consultable sur <http://www.const-court.be/> (8 mai 2018)

## Doctrine

### *Monographies :*

- ANDOLFATTO., D., « La Confédération européenne des syndicats, les femmes et les relations professionnelles » in *Les femmes dans le droit de l'Union européenne*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 180
- BILTGEN, F., « L'aménagement du temps de travail au rythme de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne » in *Liber Amicorum Vassilios Skouris*, Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 104
- CASTEL, R., *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, « l'espace du politique », 1995
- Cooper, C., « Women and the Right to work » in *Women's Social and Economic Rights : Developments in South Africa*, Juta, Claremont, 2011, p.245
- DE LABORDE, A., *De l'esprit d'association dans tous les intérêts de la communauté*, Paris, Gide fils, 1818, p.3-4
- GILSON, S. ET DEAR, L., *La loi sur le travail, 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, AJPDS, 2011
- HACHEZ, I., « Chapitre 3 - Du principe de standstill à l'intangibilité de la substance des droits fondamentaux : quelle justiciabilité pour le droit au travail ? » in *Le droit du travail au XXIe siècle*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015
- HUBERT, A., *L'Europe et les femmes. Identités en mouvement*, Rennes, Editions apogée, 1998, p.49
- HOSKYNS, C., *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, London, Verso, 1996, p.49
- JACQUOT, S., *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, Paris, L'harmattan, 2014, p.20
- JAMOULLE, M., « L'article 23 de la Constitution belge dans ses relations avec les droits sociaux fondamentaux », le droit du travail et la sécurité sociale » in *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gand, Mys et Breesch, 2001, p.147.

- JOASSART, P., *Les droits constitutionnels en Belgique (volume 1 et 2)*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 1313
- LALIVE D'EPINAY, C., « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in M. De Coster et F. Pichault, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, 1994, p.82-83
- LEGRAND, L., « Sous-section 2 - Les autres comités » in *Le droit international social*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 698
- RIGAUX, M., « De scharnierfunctie van art. 23 G.W. » in *Sociale grondrechten*, Antwerpen, Maklu, 1995, p. 114
- RIGAUX, M., “De overheid als actor van het collectief arbeidsrecht” in *Omtrent behoorlijk bestuur van collectieve arbeidsverhoudingen*, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2012, pp. 72-73
- SMITH. A., *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, GF, 1991
- VERBRUGGE, *Récupération des dépassements des limites normales de la durée du travail*, Mechelen, Wolters Kluwer
- VERNANT, J.-P., *Mythe et pensée chez les Grecs*, Paris, Maspero, 1965
- VERSWEYVELT, A.-S., *Het standstill-beginsel inzake leefmilieu in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof*, Bruges, Die Keure, 2015, p.4

***Ouvrages collectifs :***

- BALLARIN, L., DE GOLS, M., KOWALSKA, M., LANTIN, B., ROOBAERT, J., VAN DE GEUCHTE, A., VANDERSNIKT, C., ET VANLAERE, C., *De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk*, Mechelen, Kluwer, 2017, p.V
- BALLMER-CAO, T.-H., MOTTIER, V., ET SGIER, L., *Genre et politique : débats et perspectives*, Paris, Folio, 2000, p.22
- BEVERIDGE, F., NOTT, S., ET STEPHEN, K., *Making Women Count, Integrating Gender into Law and Policy-Making*, Aldershot, Ashgate Dartmouth, 2000, p.78
- BIBAUW, D., GILSON, S., LAMBINET, F., VAN ACHTER, P., VERWILGHEN, M., ET WATTECAMPS, C., « La loi concernant le travail faisable et maniable » in *La réforme du droit du travail*, Wavre, Anthemis, 2017, p.71

- BRIBOSIA, E., ET BAILLEU, A., *Droits fondamentaux en mouvement*, Limal, Anthemis, 2012, p.74
- CAROLL, J., et ZERILLI, L.M.G., « Feminist Challenges to Political sciences », in *APSA and Finifter*, Washington DC, Ada W. Finifter, New Ed., 1993
- DONDEERS, Y., and VLEUGEL, V., *The rule of Law at the National ad International Levels*, Oxford, Machiko Kanetake & André Nollkaemper, 2016, p.335
- FRIEDMANN, G. et NAVILLE, P., *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, tome I, 1961
- GLORIEUX, I., ET T. VAN TIENOVEN, P., *Organisation des responsabilités professionnelles et familiales et combinaison de celles-ci chez les femmes et les hommes en Belgique*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, p.5
- HELLUM, A., ET SINDING AASEN, H., *Women's Human Rights, CEDAW in International, Regional and National Law*, Cambridge, Cambridge University Press, p.1
- MÉDA, D. et VENDRAMIN, P., *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013, p.7
- PAS, W., EN VAN NIEUWENHOVE, J., "Het recht een menswaardig leven te leiden : een vergelijking van de grondwetsbepalingen in België en Duitsland" in *ICM*, Antwerpen-Apeldoorn, Maklu, 1995, pp. 115-118
- VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium social-droit du travail 2017-2018*, Mechelen, Kluwer, 2017

**Périodiques :**

- AKANDJI-KOMBÉ, J.-F., « Travail et protection sociale / Labour and social security », *J.E.D.H.*, 2015/3, p. 350
- BOONE, R., « Nog veel werk aan werkbaar en wendbaar werk », *de juristenkrant*, 2017
- BOUVY, A.-S., SOLBREUX, M. ET JOASSART, P., « L'influence du droit constitutionnel sur le droit du travail », *A.D.L.*, 2015/3-4, p. 345-385
- BREMS, E., « Intégrer le droit des droits de l'homme : une exploration / Should Pluriform Human Rights Become One ? Exploring the Benefits of Human Rights Integration », *J.E.D.H.*, 2014/4, p. 467
- DE CALLATAY, E. ET LEDENT, P., « La crise de l'Etat dans tous ses états », *R.B.F.-B.F.W.*, 2016/6, p. 471

- DE GOLS, M., « Modernisation du droit du travail : de nouveaux pas en matière de flexibilité du temps de travail », *Or.*, 2013, p.3
- DE GOLS, M., « Nieuw artikel 20 bis van de Arbeidswet. Soepele uuregeling en arbeidsduur op jaar basis », *Or.*, 1987, p.29-39
- DE MEESTER, K., « Geweld tegen vrouwen in conflict- en postconflictsituaties », *Jura Falc.*, 2005-2006/2, p. 174
- HACHEZ, I., « L'effet de standstill : le pari des droits économiques, sociaux et culturels ? », *A.P.T.*, 2000/1, p. 30
- JACQUEMART, G., « La flexibilité en droit du travail », *Bulletin Juridique et Social*, 2013/498, p.7
- MAERTEN, P., en DEJONGHE, D., « Onhaasting : omtrent de 38-urenweek, de vierdagenweek en de collective arbeidsduurvermindering », *Or.*, 2002, p.51
- MAES, G., « Het Sandstillbeginsel in verdragsbepalingen en in art. 23 G.W. : progressieve (sociale) grondrechten-bescherming », *R.W.*, 2006, p. 1081
- MOECKLI, D., SHAH, S., AND SIVAKUMARAN, S., *International Human Rights Law*, Oxford, Oxford University, p.407
- NAGY, C.I., “Est-ce que l’Union européenne devrait avoir le pouvoir de forcer les états membres à respecter les droits de l’homme ? Une analyse prospective relative à l’application de la charte des droits fondamentaux aux états membres”, *RDIDC*, 2017, nr. 3, p.509
- SCOTT, J., « L’énigme de l’égalité », *Cahiers du genre*, n°33, 2002, p.32
- VAN HIEL, I., EN DORSEMONT, F., « Collectieve autonomie : een rechtbeginsel van het collectief arbeidsrecht », *R.D.S.*, 2017, p.249
- VENDRAMIN, P., VALENDUC, G., « Femmes et hommes inégaux face au vieillissement au travail. », *Hesamag*, no.10, p. 9

**Sources internet :**

- ASLIN, M., ET OYCE, J., *Flexibilité du temps de travail*, consultable sur <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1987-3.htm> (12 mai 2018)
- HUGO, V., *Le travail ne peut être une loi sans être un droit*, consultable sur <http://dicocitations.lemonde.fr/citations/citation-129274.php> (13 mai 2018)

- MOURGERE, I., *L'Islande impose l'égalité salariale entre femmes et hommes. Et ailleurs ?* consultable sur <https://information.tv5monde.com/terriennes/l-islande-impose-l-egalite-salariale-entre-femmes-et-hommes-et-ailleurs-213026> (7 mai 2018)
- MUNSTER, J.-F., *Cela s'est passé un 30 mai : «L'usine de Forest a été officiellement transférée à Audi»*, consultable sur <http://plus.lesoir.be/96833/article/2017-05-30/cela-sest-passe-un-30-mai-lusine-de-forest-ete-officiellement-transferee-audi> (5 mai 2018)
- REDING, V., *Observations sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, consultable sur [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-12-403\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-12-403_fr.htm) (10 mai 2018)
- X., *VW Forest : 3 500 emplois perdus!*, consultable sur : <http://www.dhnet.be/actu/belgique/vw-forest-3-500-emplois-perdus-51b7c20ae4b0de6db98c3483> (5 mai 2018)
- X., *Gender mainstreaming*, consultable sur [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming) (07 mai 2018)
- X., *Etude sur les inégalités salariales entre hommes et femmes en matière d'avantages extralégaux*, consultable sur <http://presscenter.org/files/ipc/import/pressrelease/pdf/52273ec3ab5bc5f428882a05f82650c1-fr.pdf> (7 mai 2018)
- X., *Accord du gouvernement du 9 octobre 2014*, consultable sur [http://www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord\\_de\\_Gouvernement\\_-\\_Regeerakkoord.pdf](http://www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord_de_Gouvernement_-_Regeerakkoord.pdf) (7 mai 2018)
- X., *Rapport intermédiaire sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995*, consultable sur [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_intermediaire\\_2017.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_intermediaire_2017.pdf) (7 mai 2018)
- X., *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, consultable sur [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=fr&clang=\\_fr](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr&clang=_fr) (10 mai 2018)
- X., *Constitution de l'OIT*, consultable sur [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTR IE\\_ID:2453907](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTR IE_ID:2453907) (13 mai 2018)

- X., *Europe 2020 Strategy*, consultable sur [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en) (13 mai 2018)

### ***Divers***

- J. Murphy, Conférence dans le cadre du cours du droit des structures de l'entreprise, 2017
- Avis n°151 du 9 décembre 2016 du Bureau, relatif à une analyse d'impact de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable, approuvé par l'Assemblée générale le 15 février 2017, Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes

### ***Interviews***

- Echange de courriels avec Georges Gilkinet, Député fédéral ECOLO. Sujets traités : avis sur la législation sur le travail faisable et maniable
- Entretien oral et échange de courriels avec Françoise Goffinet, représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Sujets traités : les conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes suite à la loi sur le travail faisable et maniable.
- Entretien oral avec Fabienne Lefort dans le cadre du stage, spécialiste dans le service crédit-temps de l'ONEM. Sujets abordés : l'interruption de carrière et le crédit-temps.
- Entretien oral et échange de courriels avec Lander Vander Linden, représentant ABVV-FGTB. Sujets traités : les avantages et les inconvénients de la loi sur le travail faisable et maniable.

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique [www.uclouvain.be/drt](http://www.uclouvain.be/drt)

