



Flexibilité : les clés pour comprendre

Le gouvernement Arizona mise, sur tous les fronts, sur une flexibilisation accrue du marché du travail : extension des flexi-jobs, travail de nuit, annualisation du temps de travail, contrats précaires et augmentation des heures supplémentaires volontaires. Difficile d'y voir clair ? La FGTB vous guide, au fil des réformes.

Le recours accru à des régimes de travail flexibles qui ne doivent pas faire l'objet d'une négociation collective signifie aussi que les travailleurs et travailleuses n'ont souvent d'autre choix que de les accepter, puisqu'ils se retrouvent seuls face à leur employeur et à d'éventuelles pressions. Certaines formes de flexibilité, comme les flexi-jobs et l'extension des heures supplémentaires volontaires, génèrent également moins de recettes pour la sécurité sociale. D'autres formes de flexibilité, comme le travail de nuit et les horaires dits en accordéon, ont quant à elles un impact négatif sur la santé et le bien-être.

Passons en revue les principaux changements concernant...

- Les flexi-jobs
- Les heures supplémentaires volontaires
- Les contrats précaires (contrats à temps partiel et délais de préavis)
- Le travail de nuit
- L'annualisation du temps de travail

FLEXI-JOBS

Qu'est-ce qu'un flexi-job ?

Un flexi-job est une forme d'emploi complémentaire qui permet aux travailleurs, travailleuses ou aux pensionnés d'exercer une activité d'appoint sans que les cotisations fiscales et sociales ordinaires ne soient prélevées. Le système a été instauré en 2015 pour l'horeca - en compensation de l'introduction de la caisse blanche - puis progressivement étendu à d'autres secteurs.

Pour un flexi-job, les employeurs paient uniquement une cotisation patronale à l'ONSS de 28 %. Les travailleurs et travailleuses, quant à eux, ne paient aucune cotisation.

Tout le monde ne peut toutefois pas exercer un flexi-job. Pour y avoir accès, il faut travailler au moins à 4/5e chez un autre employeur durant le troisième trimestre qui précède le flexi-job, ou être pensionné.

Qu'est-ce qui a changé ?

Initialement conçu comme une mesure de faveur destinée à soutenir le secteur de l'horeca, le système

des flexi-jobs a été étendu, depuis le 1er juillet 2026, à presque tous les secteurs. Les secteurs peuvent toutefois décider, via un mécanisme dit d'« opt-out », de ne pas autoriser ceux-ci, ou de ne les autoriser que partiellement.

Par ailleurs, le plafond des revenus complémentaires exonérés d'impôt est passé de 12.000 € à 18.440 € par an. Pour les pensionnés, il n'y a même aucun plafond.

Un autre changement concerne les pensionnés : désormais, c'est le trimestre au cours duquel vous avez pris votre pension (trimestre T) qui est pris en compte, et non plus la situation deux trimestres auparavant (trimestre T-2).

Pourquoi la FGTB est-elle opposée à l'extension des flexi-jobs ?

Les flexi-jobs ne résolvent pas les véritables problèmes du marché du travail. Les employeurs opteront de plus en plus souvent pour une main-d'œuvre bon marché et flexible plutôt que pour des emplois fixes et de qualité. Le système ne constitue par ailleurs pas une voie d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi, puisque l'accès aux flexi-jobs est réservé, sauf exception, aux personnes déjà occupées à au moins 4/5e et aux pensionnés.

En outre, ce système sape les recettes de la sécurité sociale. D'ici à 2030, la perte estimée pourrait atteindre un demi-milliard d'euros par an. Et si les travailleurs en flexi-job se constituent bien des droits limités à la pension, ils ne se constituent aucun autre droit social. Même des membres du gouvernement Arizona ont déjà émis des critiques à l'égard de ce système.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Que sont les heures supplémentaires volontaires ?

Les heures supplémentaires volontaires sont des heures prestées en plus de l'horaire normal fixé dans le contrat de travail et qui sont, en principe, effectuées volontairement par le travailleur ou la travailleuse.

Qu'est-ce qui a changé ?

Depuis le 1er avril 2026, le nombre d'heures supplémentaires volontaires a été porté à 360 heures par an, sans nécessité de justification ni repos compensatoire obligatoire. Parmi celles-ci, 240 heures ne donnent droit à aucun sursalaire.

Dans le secteur de l'horeca, le nombre d'heures supplémentaires volontaires a été porté à 450, dont 360 sans sursalaire obligatoire.

En outre, 240 de ces heures (360 dans l'horeca) bénéficient d'un régime social et fiscal dérogatoire, ce qui signifie qu'elles sont payées sans cotisations sociales ni impôt des personnes physiques.

Peut-on vous obliger à prester des heures supplémentaires volontaires ?

Non. Vous ne pouvez subir aucun préjudice si vous refusez. Mais hormis cette disposition, la réglementation ne prévoit toutefois rien de concret en matière de protection contre un traitement défavorable ou un licenciement.

Par ailleurs, si vous vous êtes engagé-e par écrit à prester des heures supplémentaires volontaires et que vous souhaitez revenir sur cet accord, vous devez respecter un délai de préavis d'un mois. L'accord peut toutefois être résilié immédiatement si les deux parties y consentent.

CONTRATS PRÉCAIRES (CONTRATS À TEMPS PARTIEL ET DÉLAIS DE PRÉAVIS)

Qu'est-ce qui a changé concernant les délais de préavis ?

Durant les six premiers mois d'un contrat, le délai de préavis est désormais réduit à une semaine, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Dans les faits, le gouvernement De Wever a ainsi réintroduit la période d'essai – pour tous les contrats de travail débutant à partir du 1er août 2026. Cela signifie que tout travailleur qui entre en service, même avec un contrat à durée indéterminée, peut être licencié plus facilement durant les six premiers mois.

Le gouvernement a également plafonné à 52 semaines le délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur pour tous les nouveaux contrats de travail conclus à partir du 1er juin 2026. Cela signifie que, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, le délai de préavis à prester ne pourra jamais dépasser un an et que l'indemnité de licenciement à payer ne pourra donc jamais être supérieure à l'équivalent d'un an de salaire (indépendamment d'éventuelles indemnités de protection).

Ces deux dispositions sont des cadeaux taillés sur mesure pour les employeurs. Ce sont les travailleurs et travailleuses qui en font les frais, au prix d'une précarité et d'une incertitude accrues.

Qu'est-ce qui a changé pour les contrats à temps partiel ?

La règle selon laquelle un contrat à temps partiel devait correspondre au minimum à un tiers d'un temps plein a été supprimée. Désormais, ce minimum est ramené

à un dixième d'un temps plein, ce qui rend le travail à temps partiel encore plus précaire.

Cette mesure touche principalement les femmes, qui travaillent plus souvent à temps partiel, notamment parce qu'elles assument encore davantage les tâches liées aux soins et à la prise en charge des proches dans la sphère privée.

TRAVAIL DE NUIT

Qu'est-ce qui a changé concernant le travail de nuit ?

L'interdiction générale – certes plutôt théorique – du travail de nuit a été supprimée.

Par ailleurs, la définition du travail de nuit (20 h – 6 h) a été modifiée pour une série de secteurs. Pour ce groupe (distribution et secteurs connexes, dont l'e-commerce) le travail de nuit ne commence désormais qu'à 23 heures au lieu de 20 heures.

Dans ces secteurs, les nouveaux travailleurs et travailleuses ne pourront donc prétendre à une rémunération supplémentaire qu'à partir de 23 heures, alors qu'elle était auparavant due dès 20 heures.

L'ancienne prime de nuit est toutefois maintenue pour celles et ceux qui en bénéficiaient déjà – bien qu'une exception soit prévue pour les entreprises confrontées à des « difficultés économiques ». Une notion suffisamment vague qui ouvre la porte aux abus ?

Il est déjà scientifiquement démontré que le travail de nuit est néfaste pour la santé et la vie privée. La rémunération supplémentaire qui l'accompagne est donc tout sauf un luxe.

ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Que signifie l'annualisation du temps de travail ?

Elle n'a pas encore été inscrite dans la loi, mais figure déjà dans un avant-projet de loi : l'annualisation du temps de travail, également appelée « horaires de travail en accordéon ». Le temps de travail n'est plus calculé sur une base hebdomadaire, mais sur une base annuelle. Durant les périodes chargées, on peut vous obliger à prester davantage d'heures, qui sont ensuite récupérées durant les périodes plus calmes.

Pourquoi n'est-ce pas une bonne idée ?

Pour les travailleurs et travailleuses qui cumulent ou souhaitent cumuler plusieurs emplois à temps partiel, cela devient pratiquement impossible en raison d'horaires de moins en moins prévisibles.

Cette législation rend également presque impossible la prestation d'heures supplémentaires et, par conséquent, la rémunération qui les accompagne. Selon nos calculs, un travailleur ou une travailleuse à temps plein pourrait ainsi perdre jusqu'à 1.500 € par an.

Enfin, dans un tel système, c'est l'employeur qui décide quand il faut travailler plus ou moins. Le travailleur ou la travailleuse n'a pas son mot à dire. Dites adieu à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée !