



Rapport d'étude

Marché du travail dans la construction

*Auteur: David Lanove
avec la collaboration de
Jean-Pierre Liebaert et Vincent Detemmerman*

Avant-propos	5
--------------	---

Première partie	9
-----------------	---

Les principales caractéristiques du marché du travail dans la construction	9
--	---

Le volume de l'emploi dans la construction	11
--	----

La pénurie de main-d'œuvre	29
----------------------------	----

L'effort sectoriel de formation	35
---------------------------------	----

Analyse des besoins de main-d'œuvre ouvrière	41
--	----

Deuxième partie	49
-----------------	----

Les actions à mener pour optimiser le marché du travail dans la construction d'ici 2020	49
---	----

Améliorer l'offre de formation qualifiante et développer une politique créative d'accompagnement à l'emploi	51
---	----

Miser résolument sur la sécurité des travailleurs et le bien-être au travail	61
--	----

Maintenir un statut social attrayant pour le travailleur	69
--	----

Ouvrir davantage l'accès au marché du travail	77
---	----

Veiller à l'adaptabilité de l'organisation du travail dans les entreprises	87
--	----

Développer une politique de coopération plus adaptée au plan européen	99
---	----

Assainir les conditions de concurrence et lutter contre le travail illégal	111
--	-----

Maîtriser le coût salarial	123
----------------------------	-----

Promouvoir une approche de qualité du travail	133
---	-----

Améliorer l'image du secteur par la communication	139
---	-----

Epilogue	
----------	--

Les incidences de l'harmonisation des statuts	145
---	-----





Avant-propos



Le marché du travail est un “outil” essentiel pour la compétitivité de l'économie. Les entreprises ne peuvent fonctionner de manière optimale que si elles trouvent sur le marché du travail les réponses à leurs besoins.

La notion de marché du travail, dans ce rapport d'étude qui lui est consacré, est entendue dans un sens très large, qui couvre non seulement les politiques d'emploi et de formation, mais aussi tous les autres domaines qui ont une incidence marquante sur l'organisation du travail dans l'entreprise, comme l'aménagement du temps de travail, le coût salarial, la mobilité, la politique de bien-être, l'innovation, etc.

Sous ces angles différents, on le verra, le marché du travail n'offre pas toujours les bonnes réponses aux

attentes des entreprises. Ce constat vaut tout particulièrement pour le secteur de la construction, non seulement parce que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée y est très forte mais aussi parce qu'il est confronté à des problématiques et à des exigences bien spécifiques, notamment en termes d'organisation du travail et de concurrence.

Le rapport s'intéresse tout d'abord, dans sa première partie, à la structure et à l'évolution de l'emploi dans la construction, aux mutations qui s'y passent depuis quelques années et aux besoins de remplacement et d'extension à plus long terme. Plusieurs constatations intéressantes, parfois préoccupantes, y sont commentées. La construction reste un secteur majoritairement ouvrier, on s'en doute. Mais des glissements s'opèrent



vers d'autres catégories de travailleurs et vers d'autres formes d'emploi.

La forte tradition de formation professionnelle implantée dans la construction trouve, ici aussi, matière à commentaires, notamment dans l'analyse chiffrée des efforts que le secteur développe dans ses actions propres comme dans ses partenariats avec l'enseignement et les opérateurs de formation.

La deuxième partie du rapport est prospective. Elle suggère, dans chacun des dix domaines identifiés comme ayant une incidence sur le marché du travail, des orientations, des pistes pour en améliorer son fonctionnement.

Le problème majeur du manque de main-d'œuvre qualifiée est bien entendu au centre de cette démarche. Ce problème est structurel et les solutions à y apporter passent, comme le rapport le souligne, par l'adoption de politiques adaptées en matière de formation qualifiante, d'accompagnement à l'emploi, d'activation du chômage.

Elles passent aussi, même si le contexte est différent, par l'allongement de la carrière effective des travailleurs. Malgré l'importante création d'emplois en Belgique au cours des dernières années, plus élevée que dans les pays environnants, et proportionnellement plus importante encore dans la construction qu'ailleurs, le taux d'emploi dans notre pays reste plus faible que la moyenne européenne, singulièrement dans la tranche d'âge des 55-64 ans. En cause, la politique de retrait anticipé du marché du travail que nous avons suivie pendant des décennies.

Les réglementations du travail ne sont pas toutes adaptées aux besoins actuels des entreprises. Il s'agit là d'une autre préoccupation importante dans l'analyse des dysfonctionnements du marché du travail, qui concerne notamment les formes de travail temporaire, encore empreintes de rigidité. Dans ce contexte, et sauf sur certains aspects, les règles en matière de temps de travail font exception. Leur cadre juridique répond en effet aux besoins de flexibilité des entreprises, mais des problèmes d'une autre nature viennent freiner la satisfaction de ces besoins. Sur ces points, et sur d'autres du même type, des suggestions sont faites pour tenter d'optimiser les cadres juridiques.

La concurrence est vive sur le marché de la construction, qui accueille un grand nombre d'intervenants. Le respect des règles de la concurrence y est donc d'une grande importance. Or, trop de situations s'y manifestent qui provoquent de graves distorsions de concurrence au préjudice des entreprises de bonne foi. Il y a bien sûr le travail en noir et les diverses formes de fraude sociale; il y a aussi le travail "gris", le circuit "informel" et les statuts usurpés; il y a enfin le régime européen du détachement, juridiquement correct mais parfois économiquement inéquitable. La réflexion, ici aussi, nous aide à identifier les actions à privilégier.

La construction a de nombreux atouts. Elle est, on l'ignore parfois, un secteur innovant, tourné vers le développement durable et vers davantage de qualité et de performance dans ses ouvrages. Elle s'est aussi, de longue date, préoccupée de développer un statut social attrayant pour l'ouvrier et d'inscrire la sécurité au travail dans ses actions prioritaires. Autant de points forts pour le marché du travail, mais souvent ignorés ou mal perçus. La reconnaissance des atouts de la construction passe par une valorisation de son image.

Le coût salarial belge, personne ne l'ignore, est un des plus élevés d'Europe. La construction n'y échappe évidemment pas, d'autant qu'elle finance le statut social des ouvriers par l'appel à cotisations. Les marges d'action dans ce domaine sont limitées, mais elles existent néanmoins. Outre la modération salariale décidée par le gouvernement, la réduction des charges sociales des entreprises, y compris les charges sectorielles, est un objectif à poursuivre sur le long terme.

Enfin, en guise d'épilogue, le rapport pose la question de savoir si l'harmonisation des statuts de l'ouvrier et de l'employé, thème brûlant dans son actualité et dans son importance, influencera favorablement le marché du travail dans la construction. La réponse, on le lira, ne manque pas de nuances.

Nous vous souhaitons une agréable lecture de ce rapport d'étude que la Confédération a souhaité consacrer entièrement au marché du travail dans une perspective de sauvegarde et de promotion de la compétitivité de nos entreprises.



Première partie

Les principales
caractéristiques du
marché du travail
dans la construction





Le volume de l'emploi dans la construction

Observations préalables: plusieurs approches possibles

Selon les sources consultées, d'importantes variations se manifestent dans les chiffres relatifs à l'emploi dans le secteur de la construction. Ces variations proviennent de différences dans les concepts et nomenclatures utilisés pour qualifier les activités ou postes de travail dans la construction.

Tentons de définir le volume d'emploi dans la construction sur ces différentes bases.

L'approche de l'ICN: 276.200 emplois, soit 7,4% de l'emploi privé

La statistique de l'emploi intérieur, publiée par l'Institut des comptes nationaux (ICN), donne le nombre de personnes qui travaillent en Belgique¹. Elle tient compte dès lors des salariés, des indépendants et des étudiants qui exercent une activité dans le cadre d'un contrat d'étudiant. Elle exclut par contre les personnes qui exercent une activité à titre complémentaire, principalement les indépendants à titre complémentaire, puisqu'elles sont déjà comptabilisées par le biais de leur activité principale.

Sur cette base, et moyennant différents équilibrages statistiques inhérents au système de comptabilité nationale qu'il utilise, l'ICN fixe à 276.200 unités le nombre de personnes qui sont actives dans la construction, en qualité de salarié ou d'indépendant, ce qui représente 7,4% de l'emploi privé au 4^e trimestre 2012.

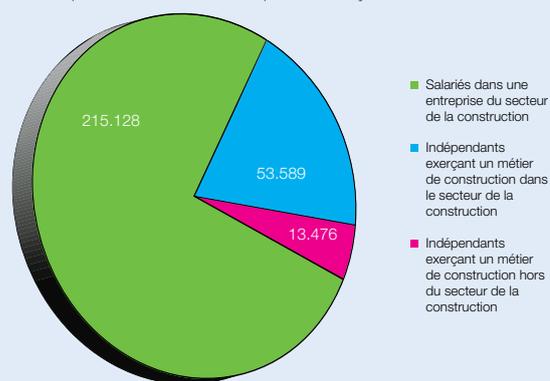
L'approche classique: 282.000 postes de travail

Les statistiques généralement utilisées pour chiffrer l'emploi dans la construction sont celles provenant de l'ONSS et de l'INASTI, qui expriment le nombre de postes de travail de salariés et d'indépendants dans la construction, soit sur la base de la nomenclature NACE², pour l'ONSS, soit sur la base d'une nomenclature

propre basée sur la nature de l'activité exercée³, pour l'INASTI.

Sur la base de ces statistiques, l'emploi dans la construction au 4^e trimestre 2012 est estimé⁴ à un total de 282.193 postes de travail, se répartissant en 215.128 postes de travail de salariés et 67.065 postes de travail d'indépendants.

Postes de travail construction: définition courante
(Salariés d'entreprises de construction et indépendants exerçant un métier de construction)*



*2012 (estimation)

Sources: ONSS, INASTI et estimations propres

L'élargissement de la statistique INASTI: 103.000 indépendants au lieu de 67.000 dans la construction

L'utilisation, depuis 2006, d'une nomenclature plus détaillée par l'INASTI lui permet d'établir une statistique des indépendants par code NACE, qui offre ainsi une image complète du nombre d'indépendants qui ont une activité dans le secteur de la construction. Elle englobe notamment les administrateurs de sociétés de construction, c'est-à-dire les chefs d'entreprise à la tête d'une société de construction.

Le nombre de travailleurs indépendants dans la construction passe ainsi, selon cette statistique, à 103.000 personnes, dont 34.000 administrateurs de sociétés dans la construction et près de 15.000 autres indépendants qui ne sont pas identifiés comme exerçant

1 De ce fait, l'ICN accorde un soin particulier à comptabiliser toutes les personnes et à éviter les doubles comptages.

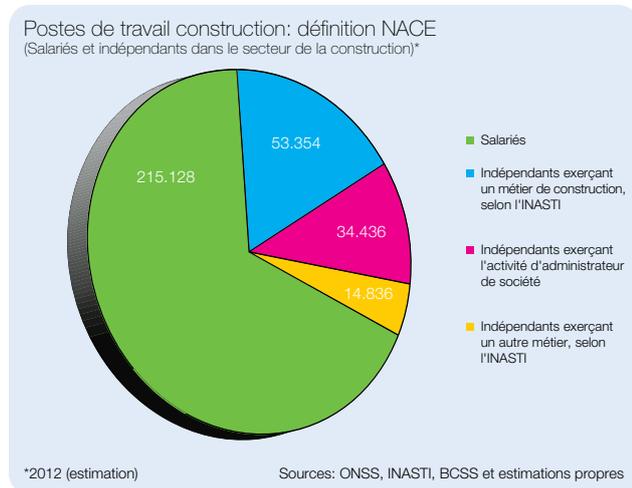
2 Il s'agit des postes de travail dans les entreprises dont l'activité économique principale est la construction.

3 Il s'agit ici des indépendants qui exercent un métier de la construction (maçon, plafonneur, plombier,) en qualité de personnes physiques, ce qui exclut par exemple les administrateurs de sociétés de construction. A l'inverse, cette statistique inclut des métiers qui ne correspondent pas à une activité de construction au sens de la nomenclature NACE; c'est le cas des tailleurs de pierres par exemple.

4 Les derniers chiffres définitifs se rapportent au 2^e trimestre 2012 pour les salariés et au 4^e trimestre 2011 pour les indépendants. Ceux du 4^e trimestre 2012 sont établis sur la base d'estimations fiables.



un métier de construction au sens de la nomenclature de l'INASTI, comme les menuisiers, mais dont l'activité relève cependant bien de la construction, au sens de la nomenclature NACE.



Le travail des étudiants: 3.500 postes de travail supplémentaires

Les postes de travail occupés par des étudiants sous contrat d'étudiant ne sont souvent pas comptés dans le total des postes de travail. C'est sans doute parce qu'ils font l'objet d'une statistique distincte de la part de l'ONSS.

Une approche exhaustive doit cependant prendre les étudiants en compte, comme le fait d'ailleurs l'Institut des comptes nationaux pour son estimation de l'emploi intérieur.

Les statistiques nous apprennent qu'en moyenne annuelle la construction a proposé pas moins de 3.500 postes de travail d'étudiants en 2012. On s'en doute, ces postes de travail ont une forte connotation saisonnière, les postes étant beaucoup plus nombreux au cours des 2^e et 3^e trimestres que durant le reste de l'année.

Plus de 27.000 autres emplois construction en dehors du secteur

L'ONSS fournit en réalité deux séries distinctes de statistiques concernant l'emploi dans la construction. La première, on l'a vu, détermine le nombre de travailleurs salariés occupés dans les entreprises de construction selon la nomenclature NACE; la seconde mentionne

le nombre de travailleurs ouvriers relevant de la Commission paritaire de la construction.

L'application statistique online de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale permet de comparer les deux concepts. Ceux-ci présentent une importante intersection. 70% des travailleurs actifs dans des entreprises de construction relèvent de la Commission paritaire de la construction et 91% des ouvriers qui relèvent de cette commission paritaire travaillent dans des entreprises de construction.

Il en résulte que 30% des travailleurs actifs dans les entreprises de construction relèvent d'autres commissions paritaires: il s'agit pour l'essentiel de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés (CPNAE) et de la Commission paritaire des électriciens. Il en résulte également que 9% des 160.000 ouvriers qui relèvent de la Commission paritaire de la construction (au 4^e trimestre 2012) travaillent en dehors du secteur de la construction, soit un nombre de 14.000 ouvriers. Ces travailleurs sont essentiellement actifs dans les secteurs du commerce des matériaux de construction, du béton prêt à l'emploi, de la taille de la pierre et de l'intérim (construction).

La répartition sectorielle des indépendants exerçant des professions de construction indique également que quelque 13.500 d'entre eux ont une activité qui ne relève pas de la construction au sens de la nomenclature NACE. Ces indépendants sont pour l'essentiel actifs dans les secteurs de la taille de la pierre et du commerce de matériaux de construction.

Ce sont donc, au total, un peu plus de 27.000 personnes qui occupent un emploi construction, en plus des salariés et des indépendants actifs dans le secteur de la construction.

Un total de 348.000 emplois construction, selon une approche extensive

Dans une vision très large de l'emploi construction qui englobe les salariés et les indépendants actifs dans le secteur de la construction, les étudiants qui y sont occupés, les travailleurs salariés et indépendants qui exercent un emploi construction en dehors du secteur de la construction (selon la nomenclature NACE), la construction offre 348.000 postes de travail, soit près de 9% de l'emploi total du secteur privé en Belgique.

Structure et évolution de l'emploi salarié

Les chiffres de l'ONSS montrent que le secteur de la construction comptait 216.227 emplois de salariés au 2^e trimestre 2012 (derniers chiffres définitifs disponibles). Les emplois dans le secteur sont très diversifiés, en raison notamment des nombreuses spécialisations de métiers dans la construction. Les diversités s'expriment également selon la catégorie de travailleurs (ouvriers-employés), mais aussi selon la nature des activités exercées par les entreprises et selon leur taille.

Il est donc utile de s'intéresser de plus près à la structure de l'emploi dans la construction et à la manière dont cette structure évolue dans le temps.

Une progression de 16,5% depuis 2000

L'emploi salarié dans la construction a progressé de manière quasiment ininterrompue depuis l'année 2000. Le nombre de postes de travail a ainsi augmenté de 16,5% au cours de la période 2000-2012. L'essentiel de cette hausse a été réalisé au cours des années 2006 à 2008, même si l'emploi avait déjà augmenté entre 2000 et 2005 et qu'il a encore progressé après l'éclatement de la crise financière en 2008.

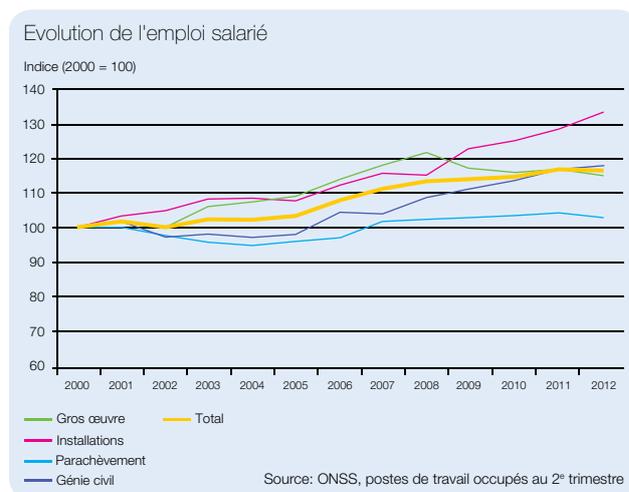


Le bâtiment, pierre angulaire de l'emploi dans la construction

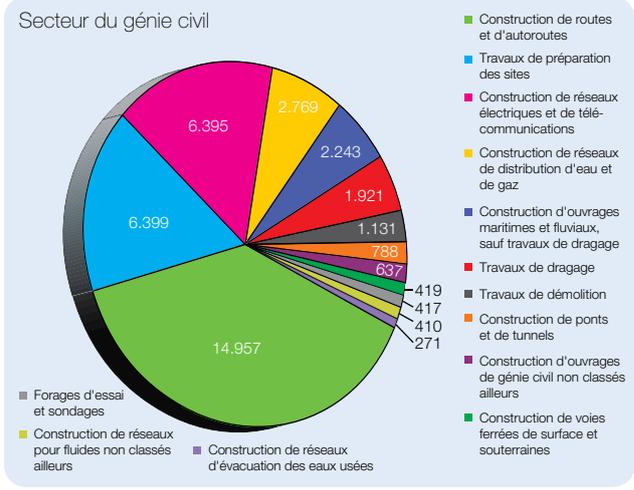
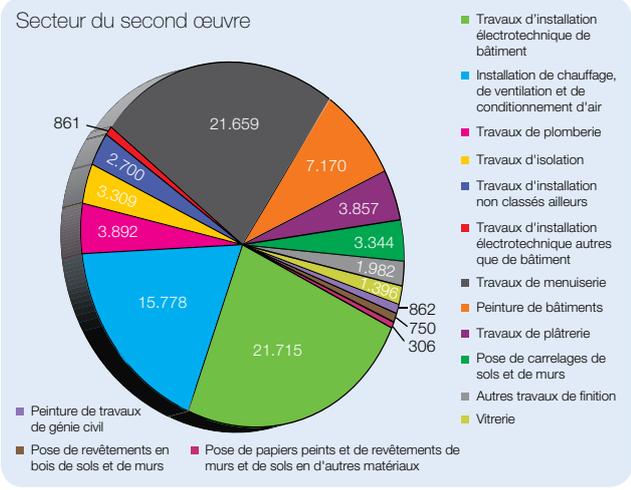
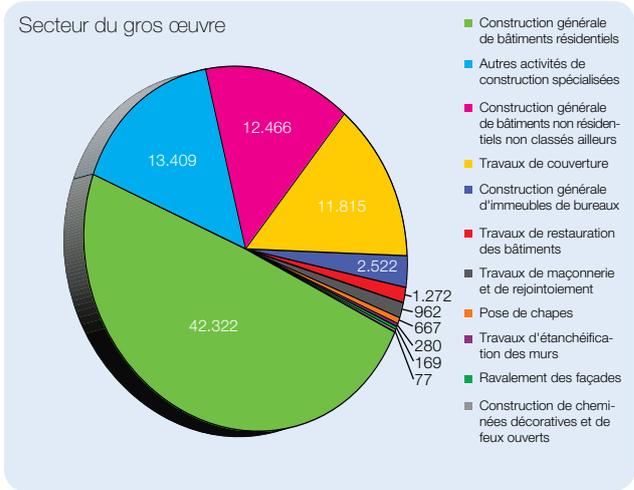
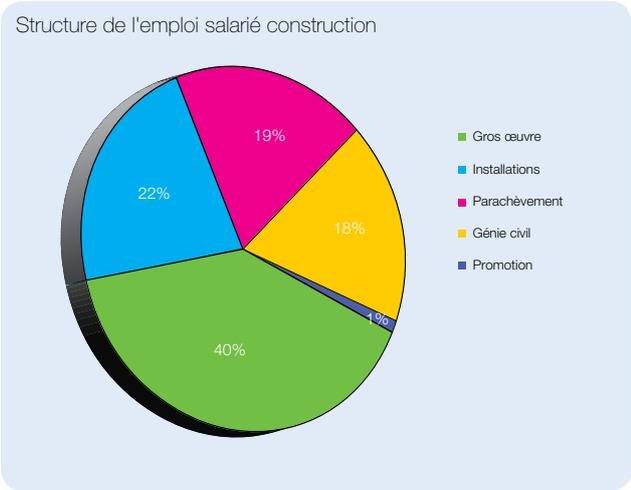
Plus de 80% de l'emploi salarié dans la construction provient de l'activité du bâtiment, qui comporte trois sous-secteurs: le gros œuvre, les installations et le parachèvement. Le gros œuvre est le sous-secteur le plus important en termes d'emploi. Installations et parachèvement, qui constituent ensemble le second œuvre, comptent au total près de 90.000 postes de travail.

Les travaux de génie civil regroupent pour leur part 18% des postes de travail dans la construction et ils se situent, pour l'essentiel, dans le segment des travaux routiers.

Un peu moins d'1% de l'emploi construction (± 2.000 postes) se concentre dans les entreprises spécialisées dans la promotion de bâtiments résidentiels et non résidentiels⁵.



5 Sur le plan statistique, ces entreprises ont été intégrées au secteur de la construction lors du passage à la nomenclature NACE 2008. Lors de la précédente adaptation de la nomenclature NACE, c'étaient les entreprises de location de matériel de construction avec opérateur qui avaient été intégrées dans les statistiques de la construction. Leurs effectifs (1120 personnes en 2007) ne sont aujourd'hui plus identifiables dans les statistiques établies selon la nomenclature NACE 2008. Ces entreprises sont actuellement reprises dans la catégorie des "autres activités de construction spécialisées" qui concernent principalement des activités de gros œuvre.



Source: ONSS, postes de travail occupés au 2^e trimestre 2012

La répartition actuelle de l'emploi entre les 4 grands sous-secteurs de la construction (gros œuvre, installations, parachèvement et génie civil) montre certaines différences par rapport à la situation qui prévalait au début des années 2000.

Les entreprises du secteur des installations ont augmenté leur part dans l'emploi construction, et ce au détriment des entreprises du secteur du parachèvement. Celles-ci, qui généraient plus d'emplois que celles du secteur des installations au début des années 2000, ont vu leur part dans l'emploi construction s'éroder au fil du temps. A l'inverse, les entreprises du secteur des installations ont vu leur part augmenter de façon relativement soutenue depuis 2009.

La part des entreprises de génie civil dans l'emploi construction augmente également, mais de manière moins marquée, depuis 2008. L'évolution dans ce segment compense en réalité le recul qui s'était manifesté précédemment, au cours des années 2000 à 2006. L'évolution inverse a été observée au cours des 10 dernières années pour les entreprises de gros œuvre.

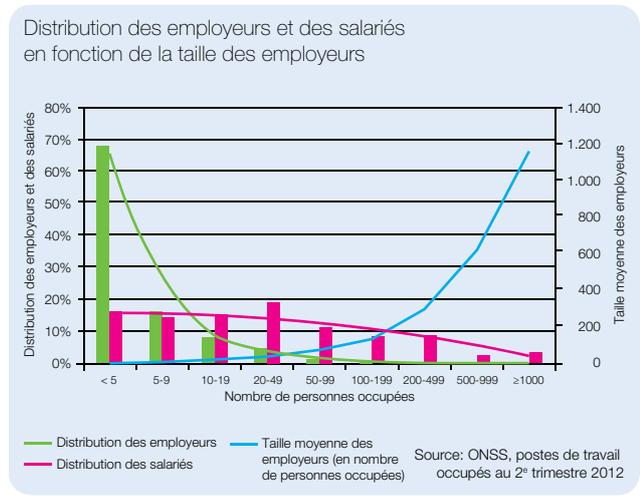
De manière globale, c'est l'ensemble du secteur de la construction qui a connu une croissance nette de l'emploi de 16,5% de 2000 à 2012. Dans ces conditions, et malgré les glissements qui ont lieu entre sous-secteurs, en particulier entre le parachèvement et les installations, les quatre grands sous-secteurs de la construction occupent aujourd'hui tous plus de personnes qu'il y a 10 ans.

Deux tiers de l'emploi salarié dans les PME

Le tissu économique du secteur de la construction est essentiellement constitué de PME. Plus de 98% des 28.500 employeurs de la construction recensés au 2^e trimestre 2012 occupent en effet moins de 50 travailleurs. 70% des employeurs dans la construction (19.500 entreprises) sont même de très petites entreprises, qui occupent moins de 5 travailleurs.

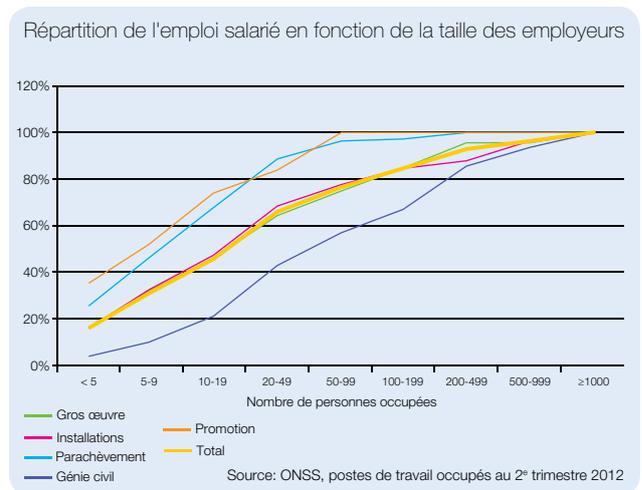
Si les plus petites entreprises constituent la majorité des employeurs, elles ne contribuent par contre qu'à 16% de l'emploi. Les entreprises de 5 à 9 personnes, qui sont cependant quatre fois moins nombreuses que les plus petites entreprises, contribuent de manière à peu près équivalente à l'emploi.

L'emploi est donc équitablement réparti entre les entreprises de différentes tailles. Il reste cependant davantage concentré dans les PME puisque les entreprises de moins de 50 travailleurs assurent 66% du total des emplois. Les 34% restants se répartissent dans les 530 entreprises de construction de plus grande taille.



La prépondérance des PME dans l'emploi construction est caractéristique de tous les sous-secteurs de l'activité, à l'exception du génie civil, qui compte en effet proportionnellement plus d'entreprises de grande taille. Elles assurent ensemble 57% de l'emploi du segment.

A l'inverse, le sous-secteur du parachèvement est beaucoup plus largement composé de petites et de très petites entreprises, qui sont par ailleurs, en moyenne, plus petites que dans les autres segments de la construction. Les entreprises de parachèvement occupant moins de 20 travailleurs concentrent ainsi les deux tiers de l'emploi de ce segment.



Quels glissements dans l'emploi?

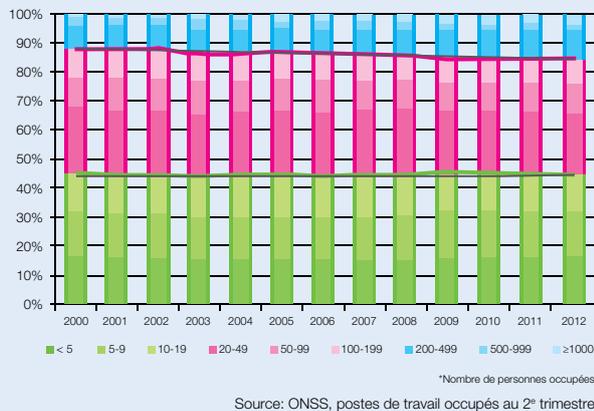
Pour la construction dans son ensemble, les entreprises de moins de 20 personnes assurent aujourd'hui 45,8% de l'emploi du secteur, un pourcentage légèrement supérieur à la moyenne des 10 dernières années. La part des entreprises de plus de 200 travailleurs dans l'emploi construction a également augmenté: elle est passée de 12,6% en 2002 à 15,4% en 2012. A l'inverse, la part des entreprises de 20 à 199 travailleurs a diminué.

Compte tenu de l'augmentation de l'emploi entre 2002 et 2012 (+30.500 postes de travail) et du nombre d'employeurs au cours de la même période (+4.500), on sait que le nombre d'employeurs et de leurs effectifs a augmenté pour toutes les tailles d'entreprises mais à des rythmes différents.

Augmentation de la part des plus grandes entreprises dans l'emploi

Le nombre d'entreprises occupant de 20 à 199 personnes n'a augmenté que de 7% alors que l'augmentation globale du nombre d'employeurs, toutes tailles confondues, est de 18% par rapport à la situation il y a 10 ans. L'augmentation du nombre d'entreprises de plus de 200 travailleurs (+30%) a par contre été largement supérieure à la moyenne, passant de 63 en 2002 à 82 en 2012, pour l'essentiel au cours des années 2006 à 2009.

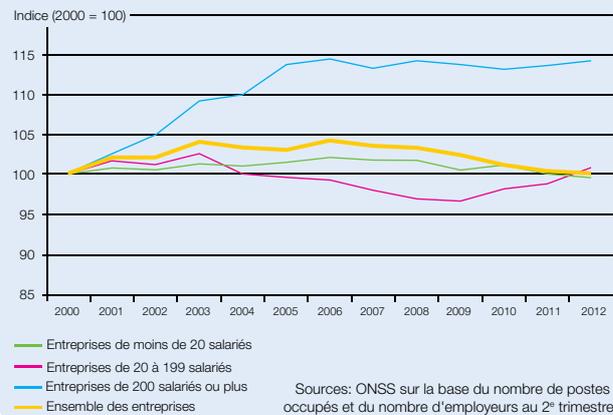
Répartition de l'emploi salarié en fonction de la taille de l'employeur*



Parallèlement, la taille moyenne des grandes entreprises est passée de 369 salariés en 2002 à 403 en 2006 pour connaître ensuite une relative stabilisation. Le glissement de l'emploi vers les plus grandes entreprises est ainsi le résultat d'une double évolution: une augmentation de la taille moyenne des entreprises de plus de 200 travailleurs dans un premier temps et ensuite une hausse du nombre de ces entreprises.



Evolution de la taille moyenne des entreprises de construction



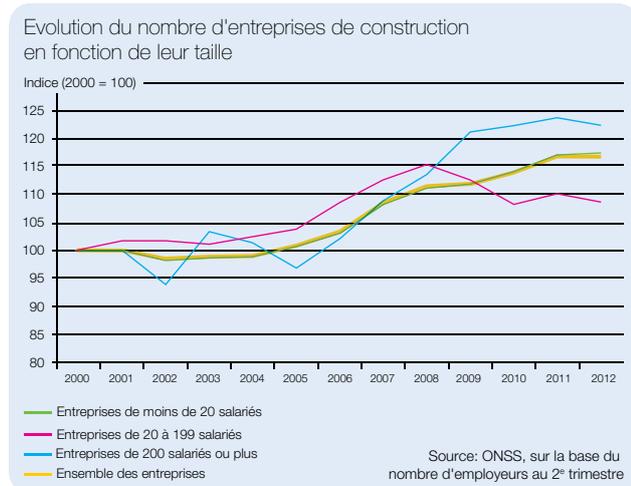
On remarquera par ailleurs que la stabilisation de la taille moyenne des entreprises depuis 2006, à un moment où leur nombre commence à augmenter, est le signe d'une dynamique positive de l'emploi dans ces entreprises. Il montre en effet que l'emploi a continué d'augmenter dans les entreprises qui étaient déjà présentes dans cette catégorie avant l'arrivée de nouvelles entreprises⁶.

On notera par ailleurs que l'emploi a augmenté dans toutes les catégories d'entreprises (200 à 499; 500 à 999; plus de 1000). Dans cette dernière catégorie, le nombre d'entreprises est passé de 2 en 2002 à 6 en 2012.

La situation inverse a été observée dans les entreprises occupant de 20 à 199 personnes: toutes les catégories d'entreprises de ce groupe (20 à 49; 50 à 99; 100 à 199) ont vu leur part dans l'emploi total régresser au cours des 10 dernières années. L'évolution du nombre d'entreprises de ce groupe a toutefois suivi la moyenne au cours de la période 2002 à 2008, mais essentiellement grâce à la catégorie des plus petites entreprises du groupe (de 20 à 49 salariés). De ce fait, la taille moyenne des entreprises du groupe a baissé,

6 Lorsqu'une entreprise rejoint le groupe des grandes entreprises, elle fait son entrée dans ce groupe avec un effectif atteignant le cap des 200 travailleurs, à savoir un effectif bien en deçà de la moyenne du groupe (de l'ordre de 400 unités depuis 2006). Toutes choses restant égales par ailleurs, l'arrivée d'un plus grand nombre d'entreprises dans ce groupe devrait entraîner une baisse de la taille moyenne des entreprises du groupe. Si tel n'est pas le cas, et si la taille moyenne se stabilise comme elle l'a fait depuis 2006, c'est le signe que les entreprises préalablement présentes dans le groupe ont elles aussi connu une augmentation de leurs effectifs.

montrant ainsi une évolution divergente de la moyenne. Après 2008, c'est le nombre d'entreprises qui s'est écarté de la moyenne, essentiellement à la suite d'une diminution du nombre des plus petites d'entre elles. En résumé, la perte d'importance des entreprises de 20 à 199 personnes en termes d'emplois, résulte de deux évolutions: une diminution de leur taille moyenne dans un premier temps, suivie d'une diminution de leur nombre dans un deuxième temps.

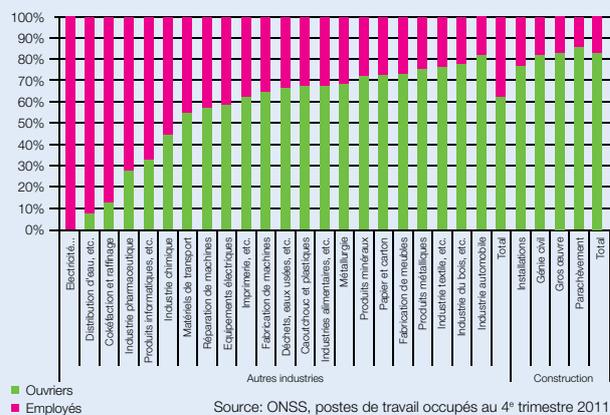


Les entreprises de moins de 20 travailleurs ont connu une évolution assez proche de la moyenne, mais avec une légère différenciation positive quant au nombre et quant à la taille, ce qui explique qu'elles aient conservé une part assez stable, quoiqu'en légère hausse, dans l'emploi total.

Plus de 80% d'ouvriers

81,8% (au 2^e trimestre 2012) des travailleurs dans la construction sont des ouvriers. C'est presque autant que dans le secteur primaire (agriculture et industrie extractive) et nettement plus que dans l'industrie manufacturière, qui compte 38% d'employés, c'est-à-dire deux fois plus que dans la construction.

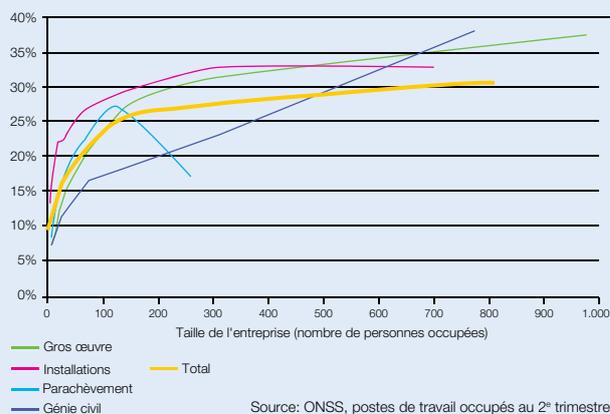
Structure de l'emploi salarié dans l'industrie



La répartition entre ouvriers et employés varie selon les sous-secteurs de la construction. Le parachèvement occupe ainsi proportionnellement moins d'employés (14,8%) que la moyenne du secteur (18,1%), contrairement au segment des installations qui en compte plus (23%), mais qui reste malgré tout, comparé à la plupart des secteurs industriels, un segment à très forte majorité d'ouvriers.

La répartition entre ouvriers et employés varie par ailleurs fortement en fonction de la taille de l'entreprise. La part des employés est en effet plus élevée dans les entreprises de taille plus importante.

Pourcentage d'employés en fonction de la taille de l'entreprise





Le constat selon lequel la part des employés augmente avec la taille des entreprises vaut pour tous les sous-secteurs, sauf pour les plus grandes entreprises du parachèvement. On notera cependant, en raison du faible nombre d'entreprises concernées, que les résultats dans ce groupe d'entreprises peuvent être très largement influencés par la situation au sein d'une ou de deux entreprises.

Les entreprises du sous-secteur des installations occupent systématiquement davantage d'employés que la moyenne. C'est le cas également pour le parachèvement, alors que le génie civil est davantage orienté vers les ouvriers. Dans ces deux cas toutefois, les plus grandes entreprises se démarquent nettement de la moyenne.

Ces constats, si l'on excepte les grandes entreprises, sont surprenants, dans la mesure où ils s'écartent des constatations qui ressortent d'une analyse des chiffres globaux des différents sous-secteurs, c'est-à-dire sans distinction selon la taille. Dans ce cas, le sous-secteur du parachèvement présente une part d'employés inférieure à la moyenne, tandis que celle du génie civil est proche de cette moyenne.

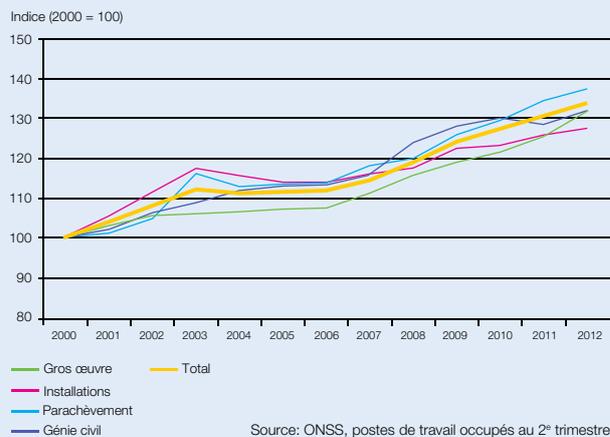
Il en résulte que les plus grandes entreprises ont un rôle déterminant dans le pourcentage d'occupation des employés. C'est particulièrement vrai pour le génie civil, où les plus grandes entreprises occupent un quart du nombre total des employés de construction, contre moins de 3% dans le secteur du parachèvement.

De plus en plus d'employés

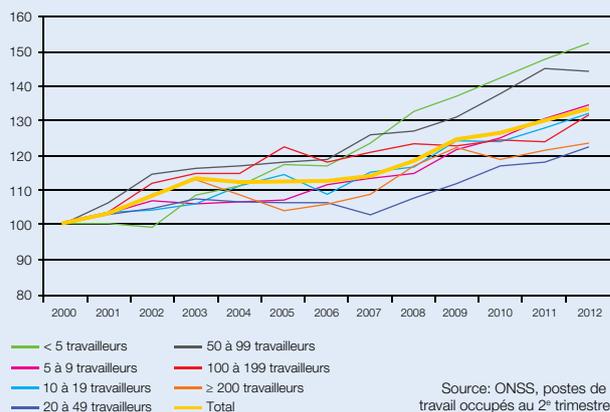
La part des employés dans l'emploi construction a fortement augmenté au cours des dix dernières années. Elle est en effet passée de 14,6% en 2002 à 18,1% en 2012.

La progression a été constante et générale. Elle s'est manifestée dans tous les sous-secteurs de la construction et dans toutes les catégories de taille d'entreprise. Elle n'est donc pas simplement la conséquence d'un glissement de l'emploi vers les installations et les plus grandes entreprises.

Evolution de la part des employés



Evolution de la part des employés en fonction de la taille de l'entreprise



Il semble même que la progression ait été plus marquée encore dans les segments et groupes d'entreprises les moins orientés au départ vers les employés, à savoir les entreprises du parachèvement, d'une part, et le groupe des très petites entreprises de moins de 5 travailleurs, d'autre part.

Les employés soutiennent l'emploi construction

Globalement, l'augmentation du nombre d'employés a été un puissant moteur de la croissance de l'emploi dans la construction au cours des 10 dernières années.

Elle réalise en effet 40% de la création d'emplois au cours de cette période. En outre, depuis la crise financière de 2008, la progression de l'emploi dans le secteur est exclusivement due aux employés, le nombre d'ouvriers étant en effet resté presque stable, avec une baisse de 0,5% au 2^e trimestre 2012 par rapport au 2^e trimestre 2008.



Ces constats amènent à s'interroger sur l'évolution de l'emploi ouvrier au cours des prochaines années. On peut en effet se demander s'il n'est pas en train de se réduire progressivement et si l'écart avec les employés, qui se creuse depuis 2008, n'est pas le signe d'une accélération de la réduction.

Des ouvriers deviennent employés

Le statut de l'ouvrier et celui de l'employé dépendent en principe de la nature - manuelle ou intellectuelle - du travail presté. Le marché du travail peut cependant, lui aussi, influencer le choix du statut du travailleur, notamment dans la perspective de l'adoption d'un éventuel statut unique.

Les outils pour mesurer l'incidence de ces éléments font défaut. On ne dispose pas d'outil de mesure de l'évolution de la part des prestations manuelles par rapport à celle des prestations dites intellectuelles dans le cadre de la réalisation des travaux de construction. Une mesure de la pression du marché de l'emploi en faveur du statut d'employé manque également.

L'étude Hermes⁷ donne cependant des renseignements utiles sur les ouvriers qui deviennent employés lors de leur passage d'une entreprise vers une autre au sein du secteur (rotation interne): 2% des ouvriers qui ont effectué cette rotation interne en 2009 (derniers chiffres disponibles) sont ainsi passés du statut d'ouvrier au statut d'employé. Ce pourcentage est assez stable depuis 2006.

On dispose, par ce biais, de données d'observation de l'évolution du statut ouvrier vers le statut employé. Elles restent bien entendu très limitées. On ignore, par exemple, si cette évolution concerne également les salariés qui ne changent pas d'employeur ou qui quittent le secteur pour un autre domaine d'activité.

On considère donc que l'évolution observée lors d'une rotation interne constitue une estimation minimum. Sur cette base, on note qu'une moyenne d'au moins 0,19% des effectifs ouvriers (ce qui correspond à 0,16% de l'ensemble des effectifs) est passée chaque année au statut d'employé au cours des années 2006 à 2009.

Même s'il s'agit là d'une évolution très faible, elle contribue néanmoins à un tiers de l'augmentation annuelle de la part des employés constatée durant cette période (de 15,3% en 2006 à 16,9% en 2009, soit une augmentation de 0,53% l'an).

Le glissement vers les employés est plus rapide depuis 2000

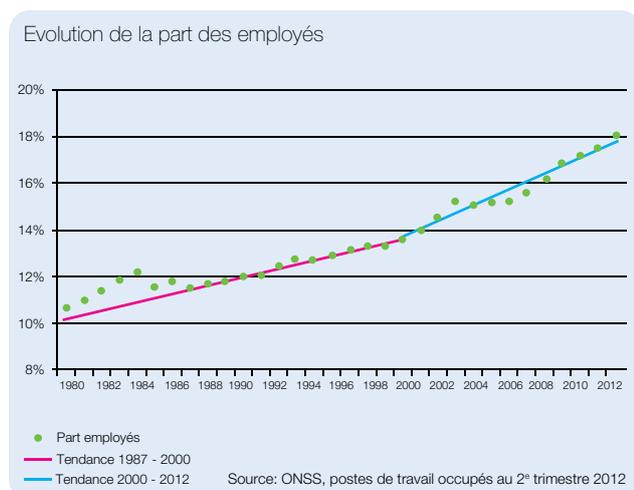
Les statistiques disponibles forment une série trop limitée pour pouvoir juger d'une éventuelle accélération de la mutation des postes de travail d'ouvriers en postes de travail d'employés dans les entreprises de construction.

On l'a vu, une telle accélération est suggérée par le constat selon lequel l'effectif employé a poursuivi sa progression au cours de la période 2008-2012, alors que la tendance était plutôt négative pour l'emploi ouvrier à cette époque.

Les longues séries statistiques sur l'emploi salarié dans la construction procurent toutefois certaines informations utiles. La mise en perspective des derniers chiffres, couvrant la période 2008-2012, avec ceux de l'ensemble des années 2000 confirme que

7 Etude Hermès sur la rotation du personnel du secteur de la construction en Belgique; fvb-ffc – Constructiv, 2011.

les évolutions les plus récentes ne sont pas le signe d'une rupture de tendance. La progression de la part des employés est certes plus rapide au cours des années 2008-2012 que durant les années précédentes (2003-2007), qui étaient caractérisées par une étonnante stabilité. Au-delà de légères variations autour de la tendance, les années 2000 montrent clairement une progression structurelle de la part des employés dans la construction et les années 2008-2012 suivent parfaitement le rythme de cette progression.



Une analyse sur une plus longue période montre que la progression de la part des employés au sein des salariés de la construction est structurellement engagée depuis de longues années (avant 1980). Si elle confirme le fait que le rythme de cette progression suit assez structurellement la tendance de long terme, l'analyse sur une longue période révèle aussi une nette rupture de tendance à la charnière du millénaire. Depuis le début des années 2000, la part des employés augmente en effet structurellement plus vite qu'au cours des 12 années précédentes (au rythme de 2,2% l'an contre 1,3% précédemment).

La segmentation selon la résidence et la nationalité

La toute grande majorité des ouvriers de la construction réside en Belgique, ce qui n'est évidemment pas étonnant quand on sait que le facteur de proximité entre le domicile et le lieu de travail est un paramètre important du marché du travail. Ce paramètre vaut aussi sans doute pour les travailleurs occupés par des employeurs belges et qui résident dans les pays

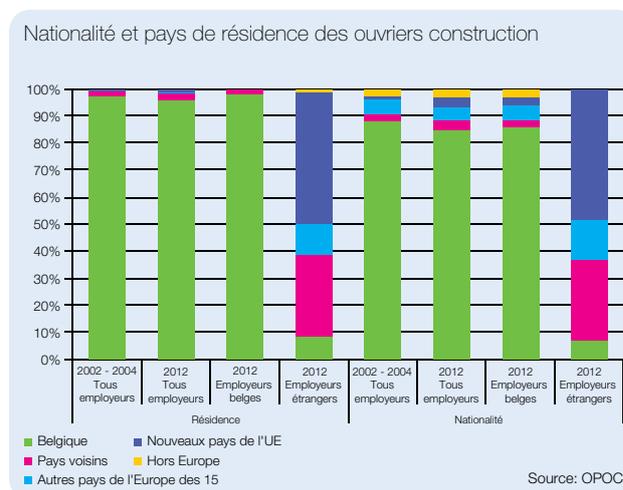


limitrophes, dans la mesure où l'on suppose qu'il s'agit de travailleurs frontaliers.

De leur côté, les entreprises étrangères qui emploient du personnel en Belgique n'occupent que très peu de travailleurs belges.

On notera toutefois qu'une part - certes limitée (1,3%) mais non négligeable - des ouvriers occupés en Belgique réside aujourd'hui sur le territoire d'un des nouveaux Etats membres, c'est-à-dire dans l'un des pays qui ont rejoint l'Union européenne lors du processus d'élargissement de 15 à 27 Etats membres.

Il s'agit presque exclusivement d'ouvriers occupés par des employeurs étrangers et qui ont la nationalité d'un de ces pays.



La comparaison des données de l'année 2012 avec celles de la période 2002-2004 montre que les travailleurs étrangers représentent aujourd'hui une part des effectifs de la construction en Belgique qui est beaucoup plus importante qu'en 2002. La part des ouvriers étrangers occupés par des entreprises de construction belges représente actuellement en effet 13,7% des ouvriers alors qu'elle n'était que de 12,1% il y a dix ans. Les ouvriers étrangers occupés par des entreprises de construction belges sont majoritairement originaires des pays de l'ancienne Europe des 15 (52%), mais 30% sont cependant originaires des nouveaux Etats membres, principalement de Pologne, de Malte, de Roumanie et de Bulgarie. Les travailleurs ayant la nationalité d'un de ces pays représentent aujourd'hui 4% des effectifs des entreprises belges, contre moins de

1,1% il y a 10 ans⁸. Compte tenu du nombre total d'ouvriers occupés au 2^e trimestre 2012 (175.500), cette augmentation de 2,9% correspond à une augmentation de plus de 5.000 unités du nombre de travailleurs originaires de ces pays dans les entreprises belges. Dans le même temps, le nombre total d'ouvriers a augmenté de 16.400 unités, ce qui signifie que 30% des emplois d'ouvriers créés dans la construction depuis les années 2002-2004 ont été occupés par des travailleurs des nouveaux pays de l'UE (essentiellement de Pologne) qui résident en Belgique⁹.

Une conclusion: l'emploi salarié dans la construction change

L'emploi salarié dans la construction, qui est avant tout un emploi ouvrier concentré dans les PME, est en constante évolution. L'analyse identifie en effet divers glissements structurels de cet emploi: celui vers de plus grandes entreprises, celui vers le sous-secteur des installations, celui vers les employés ou encore celui vers les étrangers et les non-résidents.

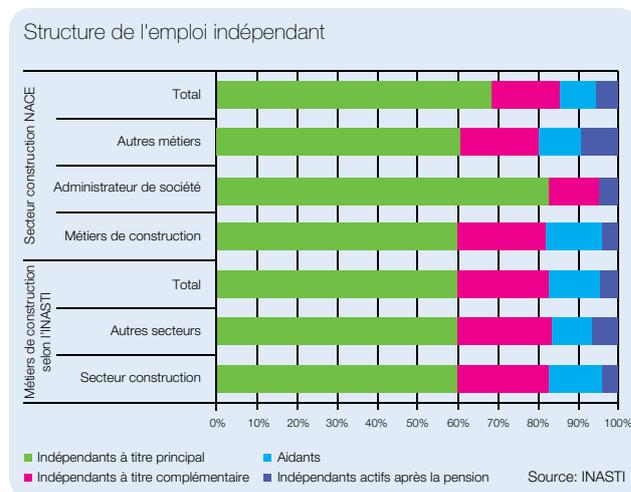
Structure et évolution de l'emploi indépendant

La statistique de l'emploi indépendant peut être analysée, rappelons-le¹⁰, selon deux méthodes distinctes: celle fondée sur la nomenclature de l'INASTI, qu'il conviendra de suivre dans une approche historique, et celle, plus actuelle, qui repose sur la nomenclature des activités économiques (NACE).

On se réjouira de cette évolution, qui donne une image plus complète de l'emploi indépendant dans la construction¹¹. Elle permet également de mieux détailler la structure de cet emploi, en combinant les deux nomenclatures.

Plus de 60% des indépendants exercent à titre principal

L'analyse montre ainsi que les indépendants exercent majoritairement leur activité à titre principal, plus encore pour les administrateurs de sociétés (à raison de 84%) que pour ceux qui exercent un métier de construction (à raison de 60%). Les indépendants, à titre complémentaire, représentent également une part importante de l'emploi pour ceux qui exercent un métier de construction (21%) alors qu'ils ne sont que 11% pour les fonctions d'administrateur.



Les aidants représentent 13% des indépendants qui exercent un métier de construction, dont un quart est constitué de conjoints aidants. Ceux-ci n'interviennent donc que pour 3% dans l'ensemble des travailleurs indépendants qui exercent un métier de construction. Ils sont par contre totalement absents des fonctions d'administrateur, la réglementation ayant exclu la possibilité d'être aidant d'un administrateur.

On note enfin que les pensionnés assurent 5% de l'emploi indépendant, c'est-à-dire davantage que les conjoints aidants.

Une augmentation de 25% du nombre d'indépendants en cinq ans

La statistique des indépendants établie selon la classification NACE n'est vraiment utilisable que depuis 2006. La comparaison des chiffres de l'époque avec ceux de 2011 (et de l'estimation pour 2012) montre que le nombre d'indépendants actifs dans la construction a augmenté de quelque 25% en cinq ans (23%).

8 1,1% employeurs belges et étrangers confondus.

9 On ignore si ces travailleurs ont été recrutés dans leur pays d'origine pour combler une pénurie de main-d'œuvre sur le marché belge ou s'il s'agit de travailleurs venus spontanément se présenter sur le marché belge.

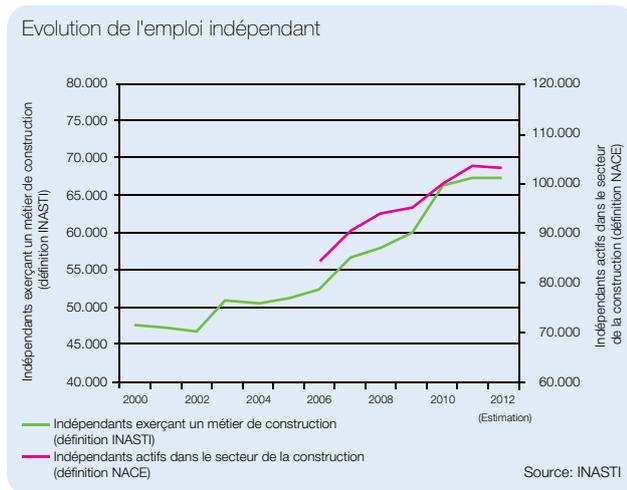
10 Voir page 12.

11 On a vu que le secteur compte ainsi 103.000 indépendants selon la NACE contre 67.000 seulement selon la définition de l'INASTI (estimation pour 2012).



La statistique établie sur la base de la nomenclature de l'INASTI permet une analyse sur une plus longue période. Elle indique notamment que le nombre d'indépendants exerçant un métier de construction a augmenté de près de 40% en 10 ans. Ces 10 dernières années se divisent toutefois en deux périodes distinctes. La première, de 2001 à 2006, enregistre une hausse limitée (+10%), dont une partie résulte de l'affiliation massive de conjoints aidants, comme on le verra par la suite. La seconde, qui débute en 2006, se caractérise par une progression beaucoup plus rapide du nombre d'indépendants (+28% en 5 ans).

La combinaison des deux statistiques montre que l'emploi indépendant dans la construction a fortement progressé en 10 ans, que la progression s'est structurellement accélérée à partir de 2006 et qu'elle est comparable selon les deux approches.



Ce dernier constat est particulièrement intéressant. On peut en effet raisonnablement en déduire que l'évolution du nombre des administrateurs de sociétés de construction n'a pas été structurellement différente de celle du nombre des indépendants exerçant un métier de construction. Il n'y a donc pas eu, selon toute vraisemblance, de glissement de l'exercice des activités d'indépendants de construction en qualité de personne physique vers l'exercice de ces mêmes activités en société, ou inversement.

Forte progression du nombre d'aidants

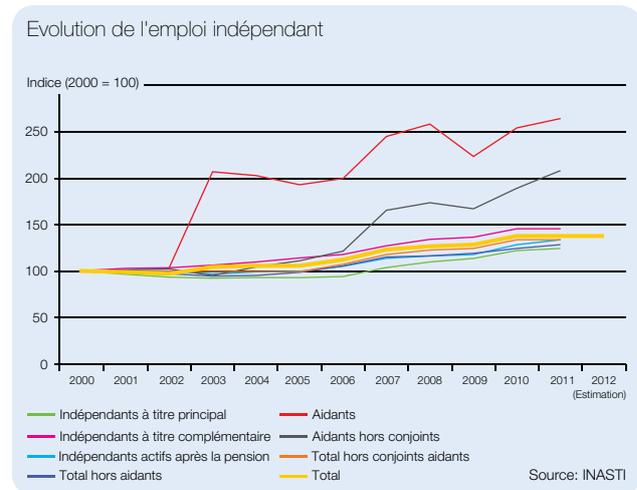
L'analyse de l'activité des indépendants en tant que personnes physiques permet de mesurer les évolutions

dans les différentes catégories (à titre principal, à titre complémentaire, etc.) auxquelles ils appartiennent.

Cette analyse révèle ainsi une augmentation, plus rapide que la moyenne, de la catégorie des aidants, avec une hausse très marquée en 2003, à la suite de l'adoption de la règle de l'affiliation obligatoire des conjoints aidants. Ils étaient alors près de 4.000 à rejoindre les statistiques de la construction.

L'affiliation des conjoints aidants n'explique toutefois pas à elle seule la progression plus rapide que la moyenne du nombre d'aidants¹².

L'analyse montre encore que le nombre d'indépendants à titre complémentaire a également connu un rythme de progression supérieur à la moyenne, qui est la conséquence des évolutions au cours des années 2000 à 2006. Depuis 2006, le nombre d'indépendants à titre complémentaire a en effet moins augmenté (+24%) que la moyenne (+28%).



Peu de travailleurs étrangers

Le nombre de travailleurs étrangers exerçant en qualité d'indépendant dans la construction en Belgique est très peu élevé. Selon les statistiques de l'INASTI, ils n'étaient que 407 en 2011, soit 0,6% des effectifs, et ce malgré une croissance importante (x 5) entre 2005 et 2011.

¹² La statistique montre une deuxième année de hausse très marquée (en 2007) dont l'origine est plus obscure et qui n'est de toute manière pas suffisante en termes d'explications. Même en neutralisant cette hausse, la progression du nombre d'aidants reste en effet structurellement plus rapide que la moyenne.

Augmentation et diversité des indépendants

Le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 40% depuis le début des années 2000. Ils sont aujourd'hui 67.000 sur la base de la statistique INASTI à exercer un métier de construction¹³.

Le statut de travailleur indépendant semble donc attirant, tant pour les personnes qui veulent s'y investir totalement (60% exercent à titre principal) que pour celles qui souhaitent cumuler une activité d'indépendant (à titre complémentaire) avec une autre ou pour celles qui souhaitent poursuivre une activité d'indépendant après l'accès à la pension.

L'évolution la plus marquante constatée ces dernières années est cependant celle des aidants, dont le nombre est en forte croissance, en partie du fait de l'affiliation des conjoints aidants mais pas uniquement.

Structure et évolution de l'emploi total

Regroupant l'ensemble des éléments d'analyse déjà commentés dans les parties qui précèdent, ce chapitre s'intéresse à la composition détaillée de l'emploi et à l'analyse de sa structure dans une perspective temporelle et même de long terme. Dans ce contexte, seule la statistique INASTI, pour ce qui est des indépendants, sera utilisée¹⁴.

Progression de plus de 20% depuis 2000

L'emploi total a progressé de 21% depuis le début des années 2000. Cette progression a été particulièrement soutenue au cours des années 2006 à 2008 et elle n'a pas été réellement mise à mal par la crise financière qui frappe l'économie, dont la construction, depuis la fin de l'année 2008.

Total des postes de travail salarié et indépendant

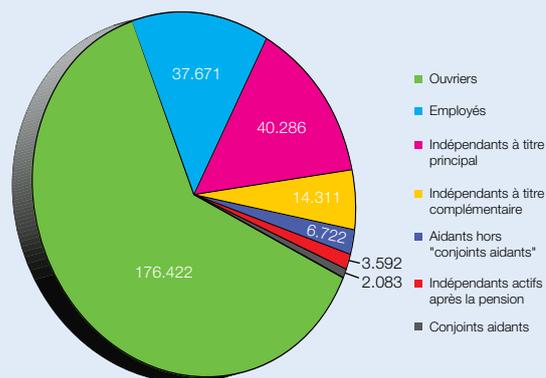


Sources: ONSS et INASTI

Composition de l'emploi

L'analyse de la composition détaillée de l'emploi, selon l'approche retenue, montre que 63% des postes de travail sont occupés par des ouvriers, 14% par des travailleurs indépendants à titre principal et 13% par des employés. Les autres statuts occupent une part nettement moins importante de l'emploi: 5% pour les indépendants à titre complémentaire, 3% pour les aidants (dont 0,7% pour les conjoints aidants) et 1% pour les indépendants travaillant au-delà de la pension.

Structure de l'emploi total*



*2011

Sources: ONSS (postes de travail occupés au 2^e trimestre) et INASTI

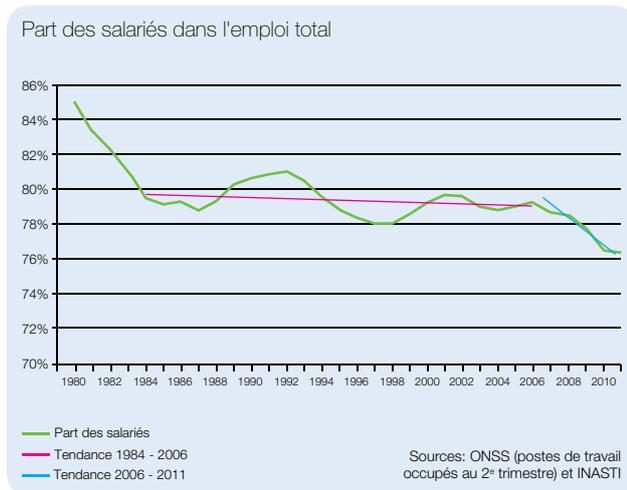
¹³ Pour rappel, ils sont 103.000 sur la base de la statistique NACE.

¹⁴ La statistique NACE est trop récente pour être utilisée dans le cadre de séries historiques.

Net recul de la part des ouvriers

L'emploi salarié recule structurellement dans le total de l'emploi construction depuis plus de 30 ans. Au-delà des variations, relativement limitées, de part et d'autre de la tendance, ce phénomène était peu perceptible jusqu'à son accélération structurelle à partir de 2006. La part de l'emploi salarié est ainsi passée de quelque 80% en 1985 à 79% en 2006 et à 76% en 2012.

La baisse rapide de la part de l'emploi salarié au cours des dernières années n'est pas sans rappeler celle observée au début des années '80. Les causes en sont toutefois très différentes. La diminution de la part de l'emploi salarié à l'époque était le résultat d'une baisse importante de ce type d'emploi alors que la diminution observée aujourd'hui est le résultat d'une progression beaucoup plus rapide de l'emploi indépendant.



Au glissement de l'emploi salarié vers l'emploi indépendant s'ajoute celui, déjà mis en évidence précédemment, de l'emploi ouvrier vers l'effectif employé, qui s'est également accéléré ces dernières années. La combinaison de ces deux glissements indique que la part des postes de travail des ouvriers recule encore davantage que celle de l'ensemble des salariés dans le total des postes de travail. Tendanciellement, elle est passée de 71% en 1985 à 67% en 2006 et à 63% en 2012, sans créer pour autant une diminution du nombre de postes de travail. Parallèlement à cette évolution, l'emploi total s'est en effet inscrit en hausse, suffisamment pour permettre une progression quasi ininterrompue de l'emploi ouvrier depuis la deuxième moitié des années '80.



Part des employés dans l'emploi total



La hausse de la part de l'effectif employé dans l'emploi salarié ces dernières années a largement compensé la baisse de la part de l'emploi salarié dans le total des postes de travail. Le statut d'employé prend donc une part de plus en plus importante dans l'emploi construction. Sa progression est par ailleurs assez stable, au-delà de certaines variations autour de la tendance¹⁵.

Une conclusion

L'emploi total progresse (+20% au cours de la période 2000–2012) et il présente une grande diversité de formes, depuis la catégorie des ouvriers, qui représente la part la plus importante des effectifs (63%), jusqu'à celle des pensionnés actifs ou des conjoints aidants qui en représentent chacune un peu plus ou un peu moins de 1%. La structure de l'emploi évolue nettement, comme le montre le phénomène des glissements, en particulier celui de l'emploi salarié, surtout la catégorie des ouvriers, vers l'emploi indépendant.

¹⁵ La progression semble être légèrement plus soutenue depuis le début des années 2000 mais on n'observe pas pour autant d'accélération structurelle ces 5 dernières années, contrairement au glissement de l'emploi salarié vers l'emploi indépendant.

Importance et évolution du travail intérimaire

Le recours au travail intérimaire n'est autorisé dans la construction, pour le personnel ouvrier, que depuis l'année 2002¹⁶. L'introduction du travail intérimaire ouvrier, encore appelé "intérim construction" est donc récente. Son évolution, relativement lente au cours des premières années, progresse à présent à un rythme plus soutenu.

10.000 intérimaires pour 2.150 postes de travail

L'intérim construction est régi par des modalités spécifiques¹⁷ qui permettent d'en étudier les caractéristiques et surtout d'en suivre l'évolution.

Selon les chiffres de Constructiv¹⁸, 9.929 travailleurs intérimaires ont effectué au moins une mission dans la construction en qualité d'ouvriers en 2011. En moyenne, le travailleur intérimaire dans la construction preste 50 jours par année, soit à peu près un quart de la durée annuelle de travail. La statistique de l'ONSS confirme cette tendance, en précisant que la moyenne annuelle en 2011 du nombre d'intérimaires actifs dans la construction est de 2.137 personnes.

Les postes de travail intérimaire multipliés par 8

En 2003, année qui a suivi l'introduction de l'intérim construction, 284 postes de travail intérimaire ont été enregistrés par l'ONSS. La progression est ensuite constante avec toutefois une pause durant les années 2008 et 2009 suivie d'un rattrapage en 2010 et 2011. Au total, le nombre de postes de travail intérimaire a été multiplié par 7,9 au cours de la période 2003-2011.

Postes de travail "intérimaire construction"



Source: ONSS

Une évolution comparable a en outre également été observée pour ce qui concerne les prestations intérimaires exprimées en jours de travail¹⁹.

Moins de 1,5% de l'emploi ouvrier

Les travailleurs intérimaires ont représenté 1,3% des 163.000 ouvriers relevant de la Commission paritaire de la construction en 2011. La part du travail intérimaire dans le nombre de jours prestés par les ouvriers de la construction s'est élevée à 1,4% au cours de la même année.

Si l'on tient compte du fait qu'une partie de l'intérim construction s'est exercée en dehors des entreprises de construction²⁰, le travail intérimaire ouvrier dans la construction a représenté en 2011 quelque 1,1% des postes ouvriers dans les entreprises de construction.

Insertion et caractère saisonnier

On le verra dans la suite de cette étude, le travail intérimaire est de plus en plus un tremplin pour des travailleurs en provenance d'autres secteurs ou pour des ouvriers de la construction à la recherche d'un nouvel employeur. Il semble également avoir un certain caractère saisonnier.

16 La problématique du travail clandestin, liée au phénomène des "négriers du bâtiment", a longtemps contrarié l'ouverture du secteur au travail intérimaire. A noter que l'interdiction n'a jamais concerné le personnel employé dans les entreprises de construction.

17 Définies dans la convention collective de travail (CCT) du 22 novembre 2001, modifiée par les CCT du 24 juin 2005.

18 "10 ans de travail intérimaire dans la construction" – Aperçu 2002-2011; fbz-fse Constructiv.

19 Ils ont été multipliés par 7,23 au cours de la même période selon Constructiv.

20 Pour rappel, 10% des travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire de la construction ne travaillent pas dans des entreprises de construction. Ce pourcentage peut également s'appliquer, par hypothèse, à la main-d'œuvre intérimaire. On notera d'ailleurs que les statistiques de Constructiv montrent que 17% des utilisateurs de l'intérim construction appartiennent à d'autres secteurs NACE.

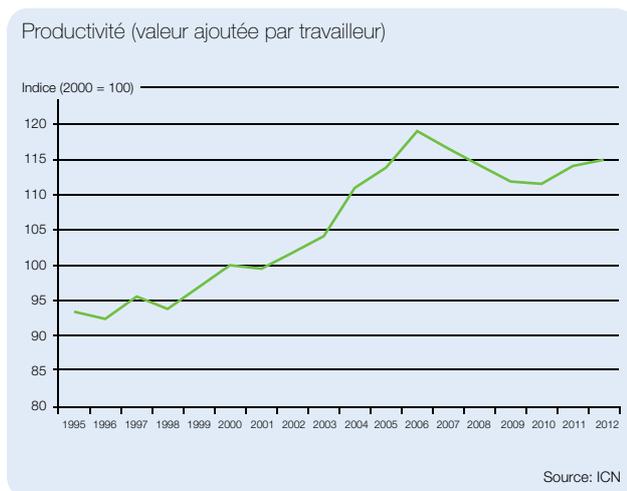
Focus productivité

Le lien entre emploi et activité ne peut pas être négligé, dans la mesure où l'emploi est associé à un certain niveau d'activité. On entre ici dans le domaine de la mesure de la productivité du travail.

La crise pèse sur la productivité

La productivité est généralement abordée sous l'angle de la valeur ajoutée produite par travailleur, sans qu'il soit possible de faire une distinction selon les différentes formes d'emploi²¹.

Tous types d'emplois confondus, la valeur ajoutée par travailleur montre une tendance haussière jusqu'à l'arrivée de la crise financière de 2008. C'est le signe que les travailleurs parvenaient alors à créer toujours plus de valeur ajoutée, notamment grâce au progrès technologique.



La crise a entraîné l'arrivée d'une période relativement inédite de baisse de la productivité, ce qui souligne les efforts des entreprises pour maintenir l'activité et l'emploi et même pour assurer une certaine croissance. Ces efforts sont d'ailleurs clairement visibles dans les composantes de la valeur ajoutée. Entre 2008 et 2011, le bénéfice des entreprises, y compris des entreprises unipersonnelles, a en effet accusé une baisse de 12,5% en termes réels (hors inflation), alors que l'activité et l'emploi ont augmenté de 3,4% dans l'intervalle.

21 Pour la construction considérée dans son ensemble, les statistiques utilisées à l'appui de ce calcul proviennent de la comptabilité nationale qui forme un système cohérent dans son approche de la production et de l'emploi.

Ampleur et évolution du détachement de travailleurs étrangers

L'emploi dans la construction ne peut pas être abordé que sous l'angle de l'emploi permanent ou temporaire dans les entreprises établies en Belgique. Le travail sur les chantiers de construction est aussi réalisé, en partie, par des travailleurs d'entreprises étrangères ou par des indépendants établis à l'étranger qui sont détachés temporairement en Belgique.

Les prestations des travailleurs détachés de l'étranger sont donc une composante structurelle de la production et l'emploi qui y est lié doit être pris en considération dans une analyse globale du marché du travail belge.

L'équivalent de 18.500 temps plein

L'analyse de la question du détachement se heurte à la difficulté issue de la pauvreté du matériel statistique disponible. L'on connaît certes le nombre de déclarations de détachement (165.000) ainsi que le nombre de personnes détachées (338.000) en 2011, toutes activités confondues. Ces données ne suffisent cependant pas à donner une idée précise du détachement dans la construction²².

Les chiffres communiqués par l'ONSS (LIMOSA) peuvent donner des résultats plus précis. Sur cette base, on sait en effet que 173.000 missions de détachement pour des activités de construction ont été enregistrées en 2011. On ignore toutefois la durée de ces missions, ce qui empêche bien entendu d'estimer le volume de travail qu'elles représentent.

Les estimations reprises dans une étude de la Commission européenne²³ procurent toutefois une aide supplémentaire. L'étude avance en effet qu'une mission de détachement pour des activités de construction en Belgique a une durée moyenne de 23 jours en 2010.

22 Aucun des deux chiffres ne permet d'identifier le nombre de personnes détachées. Une déclaration peut concerner plusieurs personnes et une personne déterminée peut faire l'objet de plusieurs déclarations au cours de l'année.

23 Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the EU, European Commission, March 2011.

Détachement de travailleurs étrangers en Belgique

	2007	2008	2009	2010	2011
Détachements pour des missions de construction					
Missions	72.780 ²⁴	97.295	103.106	131.969	173.186
Durée d'une mission (jours)	32,0	27,2	23,4	23,1	23,12 ²⁵
Part des nouveaux pays dans le total des détachements (tous secteurs confondus)					
	17%	24%	27%	30%	34%
Estimation du volume d'emploi détaché en Belgique (en équivalent temps plein)					
Nouveaux pays européens	1.789	2.878	3.003	4.171	6.207
Autres (EU15 et reste du monde)	8.943	9.318	8.116	9.877	12.229
Total	10.733	12.196	11.118	14.048	18.436

Sources ONSS, Commission européenne et calculs propres

Si l'on considère que la durée moyenne d'une mission de détachement est restée stable en 2011, on peut estimer à 18.500 postes de travail équivalents temps plein le volume d'emploi représenté par les travailleurs en détachement. L'évolution dans le temps du volume d'emploi liée au détachement peut être mesurée sur les mêmes bases, sachant qu'il n'est pas possible de retourner au-delà de 2007, année d'introduction de la statistique LIMOSA.

Un tiers en provenance des nouveaux pays de l'Union européenne

L'analyse des chiffres sur la base du pays d'origine des travailleurs détachés montre que, selon l'hypothèse retenue pour cette estimation²⁶, la majorité des travailleurs détachés (54%) au cours de la période 2007-2011 provient (directement ou indirectement) des pays limitrophes, et en particulier des Pays-Bas. Un tiers des travailleurs détachés était originaire des nouveaux Etats membres de l'Union européenne.

Glissement vers le détachement

Le détachement est un phénomène ancien, bien antérieur à 2007. La directive sur le détachement date en effet de 1996 et la libre circulation des entreprises dans l'espace européen remonte à plus longtemps encore.

L'analyse menée pour la période 2007-2011 peut donner des indications utiles pour appréhender les évolutions antérieures et se livrer à un exercice de reconstitution de données sur la base d'un scénario indicatif, fondé notamment sur le rapport entre le volume d'emploi correspondant aux détachements en provenance de l'Europe des 15 (et du reste du monde) et le volume d'emploi des ouvriers et des indépendants en Belgique. Le scénario indicatif est compatible avec le constat selon lequel le détachement a toujours existé et que l'évolution vers plus de détachement, qui ressort des statistiques disponibles, est très vraisemblablement une tendance de long terme. Toutes les tendances mises en évidence au cours de cette analyse de l'emploi s'inscrivent en effet dans une telle perspective.

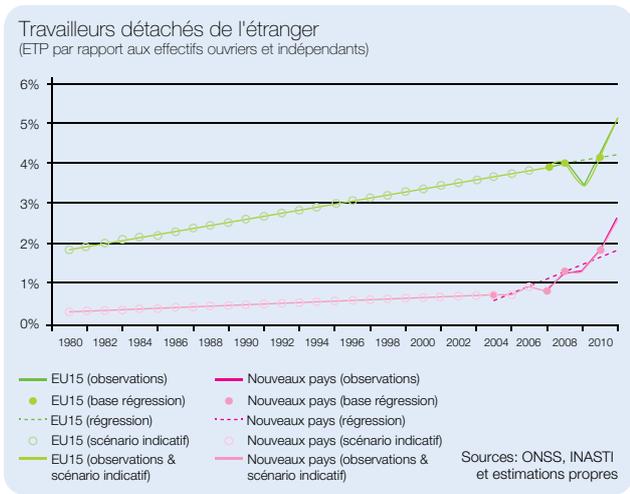
Appliquer ensuite la méthode aux détachements en provenance des nouveaux Etats membres doit se faire, en tenant compte du fait que l'évolution de ces détachements s'est accélérée depuis l'adhésion de ces pays à l'Union européenne. En posant une hypothèse raisonnable pour quantifier le phénomène²⁷, on obtient également un scénario que l'on peut considérer comme indicatif.

24 Extrapolation sur la base des chiffres disponibles pour la période d'avril à décembre.

25 Dans l'hypothèse où la durée d'une mission est restée stable par rapport à 2010.

26 L'estimation repose sur l'hypothèse selon laquelle la segmentation de l'ensemble des missions (tous secteurs confondus) est représentative pour la construction.

27 Considérer qu'avant l'élargissement le rapport entre le détachement originaire de l'ancienne Europe des 15 et du reste du monde, d'une part, et des pays qui ont ensuite rejoint l'Union, d'autre part, s'établissait comme en 2007.



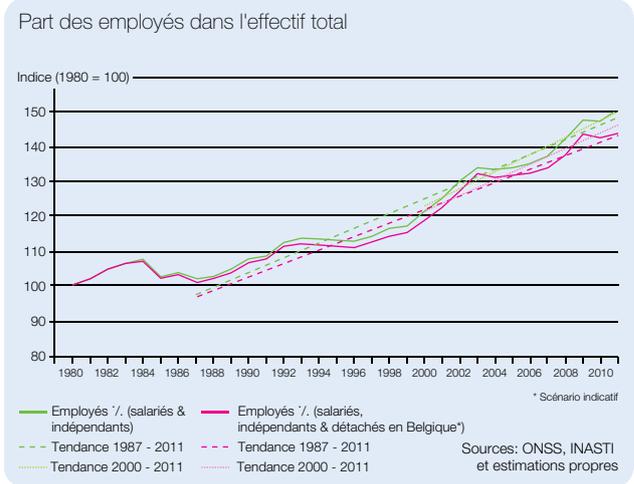
Sur la base de ces scénarii, on estime que le phénomène du détachement, qui était limité au début des années '80, s'est progressivement intensifié jusqu'en 2004, pour ensuite connaître une accélération de la progression des détachements en provenance des anciens pays de l'Est.

L'augmentation du rapport entre le volume d'emploi correspondant au détachement et l'emploi traditionnel montre par ailleurs l'existence d'un glissement de l'emploi traditionnel vers le détachement de travailleurs étrangers en Belgique.

Glissement accéléré vers les employés

Les scénarii indicatifs permettent également de simuler l'effet de l'accroissement du détachement sur les évolutions, déjà mises en évidence dans cette étude, en matière de représentation de l'emploi des employés dans l'emploi total.

Le glissement de l'emploi traditionnel vers le détachement a accéléré ces évolutions. C'est notamment le cas pour la progression de la part des employés dans l'emploi total et pour l'accélération de cette progression depuis le début des années 2000. Même s'il n'en est pas le moteur, le glissement vers le détachement a renforcé ces deux évolutions.







La pénurie de main-d'œuvre

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail belge, dans la construction comme dans d'autres secteurs d'activité, est fréquemment mise en avant par les entreprises et par les experts comme un élément de perturbation du fonctionnement du marché du travail.

Ce phénomène n'est pas contestable et il serait utile de pouvoir mieux l'identifier et, dans la mesure du possible, de déterminer son ampleur et ses conséquences pour ensuite tenter d'y trouver les solutions appropriées.

Au plan interprofessionnel, il existe de nombreuses fonctions dites critiques²⁸ qui traduisent les difficultés d'embauche dans les entreprises. Manpower, de son côté, a interrogé 750 entreprises sur les difficultés qu'elles ressentent à trouver du personnel²⁹. Dans l'ensemble du pays, 36% des entreprises interrogées déclarent éprouver des difficultés à trouver du personnel en 2011 (contre 27% en 2012). Le Conseil central de l'économie précise, quant à lui, que la rencontre entre l'offre et la demande de travail en Belgique est un objectif qui pose de longue date problème. "En effet, les observateurs du marché du travail constatent, depuis plusieurs années déjà (voir, par exemple, CCE 1998, p. 32), la présence d'une demande insatisfaite de travail. Cette demande insatisfaite se traduit, notamment, par un taux de près de 8% des entreprises qui, dans l'industrie, disent voir leur production entravée en raison d'un manque de personnel qualifié³⁰".

Dans le secteur de la construction, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est confirmée par l'existence de listes de fonctions critiques dans les trois régions du pays et dans la communauté germanophone qui comportent de très nombreux métiers de construction³¹. Il y a donc manifestement une offre de travail émanant des entreprises qui n'est pas rapidement rencontrée par la demande sur le marché du travail. Le phénomène est double: il est tout d'abord qualitatif, en ce sens que la main-d'œuvre disponible ne répond pas toujours aux qualifications souhaitées par les entreprises; il est

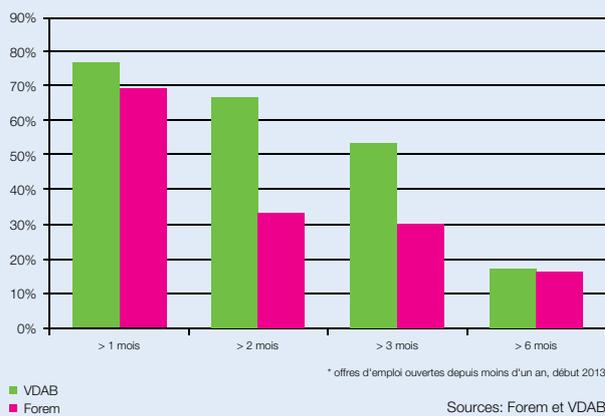
ensuite quantitatif, dans la mesure où la réserve de main-d'œuvre qualifiée n'est pas en nombre suffisant.

Une estimation: près de 2.000 postes de travail en attente

Les entreprises de construction sont en moyenne 2,2% à indiquer qu'un manque de main-d'œuvre a freiné leur production en 2012, et ce dans un contexte de stabilisation des effectifs.

La situation n'est pas très différente au début de l'année 2013. Au 1^{er} trimestre, elles étaient 2,1% à invoquer cette difficulté. Sans doute faut-il faire le lien entre ce constat et celui selon lequel une part relativement importante des offres d'emploi n'est satisfaite qu'après plusieurs mois.

Répartition des offres d'emploi en fonction de leur durée d'ouverture*



Le VDAB et le Forem indiquent en effet que parmi les vacances d'emploi déclarées depuis moins d'un an, début 2013, près de 17% étaient ouvertes depuis plus de 6 mois.

Des offres ouvertes depuis 6 mois se rapportent manifestement à des postes pour lesquels l'employeur ne trouve pas le candidat qui convient, ce qui est évidemment de nature à freiner sa production. Dans une certaine mesure, le même raisonnement peut être suivi pour les offres qui ne sont pas satisfaites dans un délai de 3 mois.

Si l'on retient ces critères pour chiffrer le nombre de postes qui ne trouvent pas preneur et qu'on le combine avec le nombre d'offres d'emploi du VDAB et du

28 Selon les définitions communément admises, une fonction critique est pourvue dans un délai minimum de 90 jours, tandis qu'une fonction très critique requiert un délai de 180 jours au moins.

29 Enquête Manpower 2011.

30 Annexe au rapport technique 2012 du CCE – doc.2013-0398 du 21 mars 2013, p. 55 et 56.

31 Par exemple: électricien, couvreur, coffreur, charpentier, peintre, maçon, ferrailleur, ...



Forem, les entreprises sont actuellement en manque d'un nombre de travailleurs variant entre 800 (vacances de plus de 6 mois) et 1.800 (vacances de plus de 3 mois). Par ailleurs, en combinant le critère "plus de 6 mois" avec l'ensemble des offres d'emploi dont le VDAB a connaissance³², on obtient un chiffre de 2.200 offres non satisfaites.

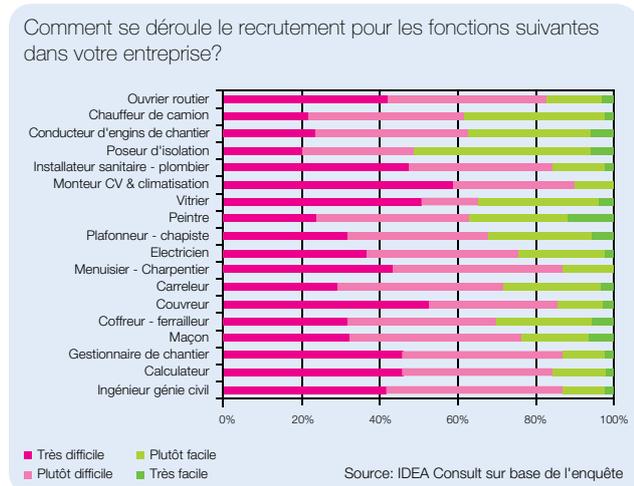
Les organismes régionaux de l'emploi ne reçoivent qu'une partie des offres et il est dès lors très difficile de chiffrer avec précision l'ampleur des besoins de main-d'œuvre qui ne sont pas satisfaits actuellement.

La vision des entreprises

Une enquête réalisée par IDEA pour le compte de Federgon en 2012³³ dans différents secteurs, dont celui de la construction, permet de mieux cerner les attentes et les difficultés des entreprises du secteur en matière de recrutement de travailleurs.

Les difficultés d'embauche

La grande majorité des entreprises interrogées (70% en moyenne) rencontre des difficultés – importantes ou relatives – à pourvoir les postes de travail de la petite vingtaine de fonctions types dans la construction retenues pour les besoins de l'enquête.



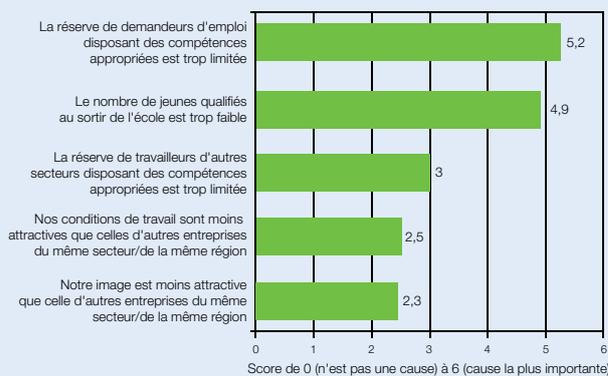
32 Outre celles qui lui sont directement transmises par les entreprises flamandes, le VDAB récolte également des offres d'emploi en provenance d'autres sources et concernant en particulier toutes les régions du pays.

33 IDEA Consult – La politique de recrutement et de rétention des entreprises en Belgique – Etude réalisée pour le compte de Federgon par Daphné Valsamis, Barbara Vandeweghe et Wim Van Der Beken – Rapport final, Bruxelles, mars 2012.

Les causes des difficultés de recrutement

Une majorité des entreprises du secteur (60%) estime que la difficulté de recrutement est due à la diminution de l'offre de candidats disposant des qualifications requises. Seuls 8% estiment que cette difficulté résulte de l'augmentation de la demande de certains profils dans les entreprises. 32% jugent que la difficulté résulte d'une combinaison des deux causes.

Causes de la pénurie de candidats (adéquats)



Source: enquête IDEA-FEDERAGON

Interrogées plus précisément sur les causes de la pénurie, les entreprises estiment qu'elle résulte surtout du faible volume de la réserve de demandeurs d'emploi disposant des compétences appropriées et du faible nombre de jeunes qualifiés sortant des écoles.

Les critères de sélection des entreprises

Interrogées sur les critères de sélection les plus importants à leurs yeux, les entreprises de construction retiennent par ordre de priorité: la motivation ou l'attitude au travail (25%), les compétences techniques (24%) et l'expérience professionnelle (23%). La mobilité (7%) et la nature du diplôme (5%) sont les critères les moins pris en considération par les entreprises.

L'enquête montre aussi que ces critères de recrutement continueront de s'imposer à l'avenir et même de se renforcer.

L'appréciation des candidats demandeurs d'emploi par les entreprises

Les entreprises de construction jugent très sévèrement les compétences des demandeurs d'emploi et des jeunes qui sortent de l'école. Elles estiment en effet qu'elles sont relativement faibles dans les domaines de la motivation et de l'attitude au travail, mais aussi dans celui des compétences techniques.

Evaluation des compétences des demandeurs d'emploi et des jeunes diplômés

Construction	Demandeurs d'emploi	Jeunes diplômés
Motivation et attitude au travail	1,04	0,89
Compétences techniques	0,89	0,65
Compétences génériques	0,73	0,59
Connaissance des langues	0,51	0,53
Score moyen	0,79	0,66

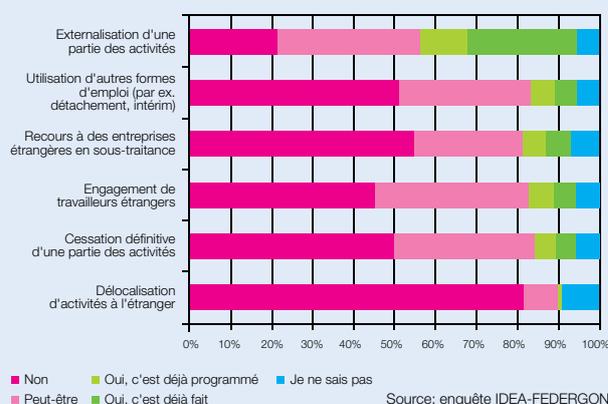
Score de 0 à 3 (0 = faible, 1 = acceptable, 2 = bien, 3 = excellent)
Source: enquête IDEA-Federgon

Les choix stratégiques des entreprises

Il est intéressant de noter la réaction des entreprises face à ce problème de pénurie de candidats disposant des aptitudes requises sur le marché du travail. Plus de 25% des entreprises de construction interrogées indiquent avoir déjà externalisé une partie de leurs activités ou être sur le point de le faire, tandis que 40% des entreprises envisagent la possibilité de le faire dans les 3 prochaines années. Près de 15% des entreprises, face à la pénurie de candidats, recourent à d'autres formes d'emploi (p. ex. le détachement) ou projettent de le faire dans un avenir proche. 4 entreprises sur 10 indiquent qu'elles voient là une possibilité à plus long terme (dans les 3 années à venir). L'engagement de travailleurs étrangers est aussi vu comme une solution possible par 4 entreprises sur 10, et plus de 10% des entreprises ont déjà franchi le pas ou décidé de le faire à brève échéance.

Un constat préoccupant est que 30% des entreprises pourraient aller jusqu'à envisager de cesser une partie de leurs activités en raison de la pénurie de main-d'œuvre.

La pénurie de main-d'œuvre dans votre entreprise pourrait-elle mener, dans les années à venir, à l'un des choix organisationnels suivants?



L'avis du Fonds de formation de la construction

Le manque structurel de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur s'explique par plusieurs raisons. Selon le Fonds de formation professionnelle de la construction (fvb-ffc Constructiv), l'une d'entre elles est le faible taux d'insertion des jeunes diplômés au sein du secteur. Depuis de nombreuses années, seuls 40% des jeunes diplômés de l'enseignement de plein exercice intègrent le secteur de la construction, soit un taux extrêmement bas. Parmi les 60% qui n'intègrent pas (ou pas immédiatement) le secteur, 15% sont demandeurs d'emploi. Pour ce qui est des jeunes qui sont passés par le régime d'apprentissage construction, sans y réussir, le taux de chômage s'élève même à 40%³⁴.

Une autre raison tient à la rotation annuelle importante du personnel dans la construction, qui est de l'ordre de 20 à 22% en moyenne. Ceci signifie qu'un travailleur sur cinq quitte son entreprise chaque année et un sur dix quitte le secteur (rotation externe). Dans ce dernier cas, le travailleur qualifié qui part est généralement remplacé par un nouvel arrivant souvent moins ou non qualifié. Concrètement, sur les 21.167 nouveaux entrants en 2009-2010, 13.810 avaient soit une qualification limitée, soit aucune qualification. Cette situation concernait donc près des deux tiers des nouveaux entrants³⁵.

34 Etude Hermès 2011, déjà citée.

35 Etude Hermès 2011.



Une note positive toutefois: parmi les nouveaux entrants, certains possèdent déjà une expérience dans la construction. Ainsi, pour la période 2009-2010, ce sont plus de 5.000 ouvriers qui ont décidé de rejoindre à nouveau le secteur après l'avoir quitté pendant quelque temps.

L'opinion des organismes régionaux de l'emploi

Fons LEROY³⁶ (VDAB)

"Le VDAB a reçu quelque 15.300 offres d'emploi dans la construction en 2011 et environ 13.000 en 2012, dont 80% ont été satisfaites par l'intermédiaire du VDAB. Il s'agit d'une moyenne pour l'ensemble de la Flandre, le chiffre concret varie selon les sous-régions. Pour les 20% restants, soit le VDAB n'a pas trouvé de candidat adapté, soit l'offre a été retirée.

60% des employeurs sont satisfaits du fonctionnement du VDAB par rapport aux offres d'emploi. Les entrepreneurs se plaignent parfois de la qualité du personnel envoyé en réponse aux offres d'emploi. Il n'est pas simple de savoir si cette plainte est toujours justifiée, mais le VDAB tire systématiquement des leçons de ce genre de plaintes".

Grégor CHAPPELLE³⁷ (Actiris)

"A Bruxelles, le problème fondamental du marché du travail dans la construction est qu'il y a trop peu de postes vacants. Depuis des années, leur nombre tourne autour de 1.000 par an, soit moins de 10% de l'effectif occupé dans les entreprises. Dans 70% des cas, les entrepreneurs engagent l'un des candidats proposés par Actiris. Mais il y a encore une grande marge de progression. Le premier réflexe d'un entrepreneur ayant un poste vacant n'est pas de contacter Actiris. Il faut faire progresser ce taux de placement de 70 à 80%, mais cela demandera encore du temps".

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL³⁸ (Forem)

"Le problème du marché de l'emploi dans la construction en Région wallonne n'est pas tellement d'ordre quantitatif mais plutôt d'ordre qualitatif. On compte 39.260 demandeurs d'emploi qui sont inscrits dans la construction, soit 15% de la réserve de main-d'œuvre wallonne. Mais seulement 15.000 d'entre eux sont en situation théorique d'exercer un métier, soit parce qu'ils disposent d'un diplôme ou qu'ils peuvent faire valoir une expérience professionnelle. Une analyse plus approfondie du profil des demandeurs d'emploi disponibles pour la construction révèle par ailleurs que seul 1/3 des demandeurs d'emploi dans la construction dispose d'une expérience récente (sur les 5 dernières années) dans au moins un des métiers du secteur. On peut donc en conclure que malgré une offre a priori abondante, on ne dénombre que très peu de candidats expérimentés et opérationnels immédiatement".

En 2012, le Forem a géré 8.177 opportunités d'emploi pour un métier de la construction, dont 35% pour des postes de travail dans les entreprises (2.861), 39% pour le circuit de l'intérim (3.189) et le solde pour le circuit des aides publiques (essentiellement des PFI).

36 Administrateur délégué du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB).

37 Directeur général de l'Office régional bruxellois de l'emploi (Actiris).

38 Administratrice générale du service public wallon de l'emploi et de la formation (Forem).





L'effort sectoriel
de formation

La formation est un élément clé dans le fonctionnement du marché du travail. Le manque ou l'insuffisance de qualification de la main-d'œuvre est en effet, on l'a vu, une des causes majeures du mauvais appariement entre l'offre et la demande de travail. Une conclusion, sans doute trop hâtive, serait de dire que la formation n'est pas bien adaptée aux besoins des entreprises. D'autres causes existent également qui tiennent à des facteurs extérieurs à la nature de la formation dispensée. Nous y reviendrons dans la deuxième partie de cette étude.

Nous nous intéressons, dans l'immédiat, à l'importance de l'effort de formation dans la construction, qui, on le constatera, est élevé.

La formation continue des travailleurs

Les partenaires sociaux du secteur de la construction ont adopté, par voie de conventions collectives de travail, divers outils de formation permanente des travailleurs, ainsi que les moyens de financement. L'un de ces régimes, le crédit formation, permet d'assurer des formations de perfectionnement au profit des travailleurs du secteur, soit dans leur entreprise soit dans un centre de formation.

Le nombre d'heures de formation dispensées dans le cadre de ce régime a doublé sur une période de 7 ans.

Nombre d'heures de formation

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique
2005-2006	346.652	75.545	35.550	457.747
2006-2007	390.645	93.406	47.246	531.297
2007-2008	434.435	111.318	53.233	598.986
2008-2009	493.123	127.454	69.029	689.606
2009-2010	486.436	170.551	63.350	720.337
2010-2011	517.537	207.379	64.458	789.374
2011-2012	633.100	221.084	80.570	934.754

Le taux de participation des travailleurs a également doublé au cours de cette même période, passant de 9,5% en 2006 à près de 20% en 2012.

Degré de participation des ouvriers

	Nombre d'ouvriers	Degré de participation
2005-2006	15.165	9,5%
2006-2007	19.284	12,1%
2007-2008	20.559	12,8%
2008-2009	25.734	16,1%
2009-2010	29.440	18,4%
2010-2011	27.747	17,3%
2011-2012	31.851	19,9%

On notera que tous les travailleurs sont concernés par la formation, quel que soit leur âge. Toutes les tranches d'âge sont en effet représentées dans des proportions équivalentes. Il est bon de noter aussi que 15% des travailleurs qui ont suivi la formation étaient âgés de plus de 50 ans.

Le nombre d'entreprises concernées par les régimes de formation a augmenté au fil du temps. Les 2.230 entreprises impliquées dans les régimes en 2006 sont devenues 3.600 en 2012, soit 12% du nombre d'entreprises de construction.

La formation donnée en entreprise, essentiellement pour des métiers mécanisés, a atteint près de 317.000 heures au cours de la période 2011-2012 et a été dispensée dans 400 entreprises de construction au profit de près de 5.000 travailleurs.

La formation des jeunes: les formules d'apprentissage

Les régimes sectoriels d'apprentissage

Les partenaires sociaux du secteur ont développé deux types d'apprentissage des métiers de la construction. Le premier (RAJ) s'adresse aux jeunes qui sont soumis à l'obligation scolaire à temps partiel. Le second (RAC) s'applique, par priorité, aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification âgés de 18 à 25 ans. Ce régime s'applique également aux jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18 à 25 ans, détenteurs d'un certificat de qualification pour une finalité de l'Enseignement spécialisé reconnue par le Fonds de formation professionnelle de la construction.



Le nombre d'apprentis qui entrent chaque année dans le régime d'apprentissage des jeunes (RAJ) est relativement constant depuis de nombreuses années.

Nombre d'apprentis (RAJ)

RAJ	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique
2008-2009	453	101	5	559
2009-2010	368	72	2	442
2010-2011	421	83	0	504
2011-2012	387	175	1	563

Le taux de réussite dans ce régime est cependant, de manière constante lui aussi, très bas, de l'ordre de 25 à 30%. Ainsi, ce sont seulement quelque 130 jeunes en moyenne qui réussissent leur apprentissage chaque année, dont 90% - un excellent résultat - intègrent le secteur de manière durable.

L'intérêt manifesté par les jeunes pour le régime de l'apprentissage construction (RAC) diminue par contre au fil du temps. Moins de 700 jeunes sont entrés dans le régime au cours de l'année de formation 2011-2012; ils étaient encore plus de 1.200 lors de l'année de formation 2006-2007.

Nombre d'apprentis (RAC)

RAC	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique
2008-2009	164	760	42	966
2009-2010	186	641	39	866
2010-2011	167	476	31	674
2011-2012	170	472	23	665

Le taux de réussite dans ce régime est un peu plus élevé que dans le RAJ, mais il reste malgré tout insuffisant, puisque moins de la moitié (de l'ordre de 45%) des jeunes entrés dans le RAC réussit son apprentissage. L'insertion est cependant excellente, puisque la quasi-totalité des jeunes apprentis intègre le secteur chaque année au terme de leur formation réussie.

Le régime d'apprentissage des classes moyennes

Le régime d'apprentissage des classes moyennes ne s'est pas développé dans la sphère de la Commission paritaire de la construction. Il est organisé, de longue date, dans le cadre de la formation permanente des classes moyennes (apprentissage et formation de chef

d'entreprise). Le régime fonctionne de manière satisfaisante, mais le nombre de jeunes intéressés semble être en diminution. Au 31.12.2012, 1.300 jeunes étaient sous contrat d'apprentissage dans les métiers de la construction en Région wallonne (IFAPME). On estime (données datant de la période 2004-2006), que quelque 300 apprentis sortent diplômés de l'IFAPME chaque année. En Région flamande, le nombre de jeunes entrés en apprentissage, en forte diminution par rapport aux années précédentes, était de 877 en 2010 (dernières données disponibles). Ce sont 245 apprentis qui sont sortis diplômés du réseau SYNTRA en 2012. Les données récentes pour la Région bruxelloise (EFPME) ne sont pas disponibles.

Le taux d'insertion durable des diplômés dans la construction est relativement élevé. Il est de 68% en Flandre, selon les données du Fonds de formation de la construction. En Wallonie, les statistiques de l'IFAPME indiquent que 64% des apprentis diplômés trouvent un emploi dans une entreprise de construction dans les 6 mois suivant la fin de l'apprentissage, tandis que 21% poursuivent une formation, généralement de chef d'entreprise.

La formation des demandeurs d'emploi

Les organismes régionaux de l'emploi organisent ou coordonnent diverses formations au profit des demandeurs d'emploi. Deux sont particulièrement développées dans la construction: la formation de base et la formation individuelle en entreprise.

Les formations de base

Les organismes régionaux organisent des formations de base pour les demandeurs d'emploi qui souhaitent apprendre un métier de la construction. Pour ces organismes, l'offre et la qualité des formations dispensées sont élevées, ainsi que la transition vers l'emploi que ces formations assurent. Fons LEROY estime que 80% des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation construction du VDAB trouvent ensuite un emploi; Marie-Kristine VAN BOCKESTAL juge, quant à elle, que 64% des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation construction du Forem sont encore au travail un an après la fin de leur formation. Toutefois, ni dans un cas ni dans l'autre, ces chiffres ne se réfèrent à un emploi dans la construction. D'après les données du Fonds de

formation de la construction, l'intégration durable dans les entreprises de construction des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation de base serait dramatiquement peu élevée, de l'ordre de 21% en Flandre, de 12% en Wallonie et de 4% à Bruxelles. Ceci tend à dire que la majorité des demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation construction trouve immédiatement un emploi dans un autre secteur d'activité ou ne s'intègre pas durablement dans le secteur de la construction.

Nombre de demandeurs d'emploi ayant suivi une formation de base

Période	Flandre	Bruxelles	Wallonie	Pays
2007-2008	3.095	548	4.646	8.289
2008-2009	3.344	481	3.911	7.736
2009-2010	3.177	389	2.953	6.519
2010-2011	3.926	462	2.264	6.652

Les formations professionnelles individuelles

Des régimes de formation par le biais de stages d'immersion en entreprises existent dans les trois régions du pays. Ces régimes permettent à des chômeurs de se former en entreprise pendant plusieurs mois tout en conservant le bénéfice de leur allocation de chômage.

Des 3.602 stagiaires en entreprise (2.205 en Flandre, 1.508 en Wallonie et 69 à Bruxelles) à la date du 31.12.2011, la moitié (1.870) était accueillie dans les très petites entreprises de construction (moins de 5 travailleurs) et un peu moins d'un tiers (1.107) dans les entreprises de 6 à 20 travailleurs.

Le taux d'insertion des stagiaires dans le secteur, au terme de l'application du régime, est de l'ordre de 40 à 45%.

2010-2011	Contrats conclus	Insertion	% insertion
Pays	5.125	2.097	41%
Bruxelles	63	32	51%
Flandre	3.062	1.189	39%
Wallonie	2.000	876	44%

Les efforts vers l'enseignement de plein exercice

Le Fonds de formation de la construction a conclu des conventions de partenariat avec l'enseignement, avec pour principal objectif d'améliorer l'insertion des jeunes diplômés vers le secteur de la construction. Ces conventions reposent notamment sur des critères de qualité et des modalités de financement qui tendent à promouvoir l'entrée des jeunes dans l'enseignement construction, à relever la qualité de cet enseignement et à développer la qualité des stages de fin de formation.

275 écoles dans le pays, couvrant plus de 550 sections construction, sont couvertes par une convention de partenariat avec le secteur, ce qui représentait 6.700 élèves en 2011.

A noter que des quelque 3.000 élèves qui sortent chaque année de l'enseignement construction avec leur diplôme, seuls 40% intègrent le secteur de la construction.



La formation des employés

La Commission paritaire auxiliaire pour employés (CPNAE 218), dont relèvent les employés des entreprises de construction, développe d'importants efforts de formation professionnelle par le biais de son centre sectoriel de formation Cefora.

La construction est l'un des secteurs de la CPNAE les plus actifs dans la participation aux formations sectorielles spécifiques. Le nombre d'employés des entreprises de construction participant aux formations spécifiques représente 20% du nombre total des employés qui suivent ces formations. (20% du total des formations de courte durée)

Formations spécifiques de courte durée (nombre de participants)

Année	2008	2009	2010	2011	évolution 2010-2011
Construction	8.979	7.881	9.528	11.535	+21,06%
Total	58.797	65.969	71.702	76.496	+6,68%

En 2010, la part des formations courtes suivies par des employés des entreprises de construction s'élève à 13,2 %. Elle monte à 15,3 % en 2011. La progression relative de la construction est plus forte (+21,06%) que la progression relative de l'ensemble des secteurs de la CP 218 (+6,68%).

Les formations spécifiques ne représentent qu'une partie de l'effort de formation au profit des employés de construction. Il faut encore y ajouter les formations générales organisées par Cefora, les formations externes suivies dans le cadre du régime de la prime de formation et les formations organisées au sein des entreprises elles-mêmes.

On notera par ailleurs l'importance du rôle joué par les confédérations locales, plus particulièrement en Flandre, dans l'organisation de formations générales, spécifiques et techniques pour les employés des entreprises de construction, que ce soit dans le cadre de l'offre Cefora ou en dehors.



A person is operating a medical ultrasound machine. The machine's screen displays a grid of data, and the operator's hand is visible on the control panel. The background is a blurred clinical setting with warm lighting.

Analyse des besoins de main-d'œuvre ouvrière

Ce chapitre s'intéresse à l'évolution des besoins de main-d'œuvre ouvrière dans les entreprises de construction au cours des prochaines années. Une double analyse est menée à cet effet: la première porte sur les besoins de remplacement à long terme, en tenant compte notamment des effets du vieillissement de la main-d'œuvre. La seconde englobe un accroissement des besoins en main-d'œuvre dans les entreprises.

Les besoins de remplacement

L'étude Hermes³⁹ indique que le taux de sortie des ouvriers de la construction a varié entre 12,8% et 14,5% au cours des années 2006 à 2009. Il s'agit du pourcentage d'ouvriers qui, pour différentes raisons, quittent le secteur au cours de l'année.

Tenant compte d'un effectif actuel de l'ordre de 175.000 ouvriers et d'un taux de sortie de 13,8% correspondant à la moyenne des dernières années, ce sont quelque 24.000 ouvriers qui quittent le secteur chaque année et qu'il faut remplacer pour maintenir le niveau actuel des effectifs.

La totalité de ces départs annuels comporte une partie de départs dits naturels (pension, prépension, décès).

La pyramide des âges des ouvriers de la construction montre que le nombre des travailleurs qui vont entrer dans la tranche d'âge des plus de 55 ans – âge à partir duquel les ouvriers jusqu'à présent quittaient progressivement le secteur pour accéder à un régime de prépension - est élevé: 3.500 ouvriers ont en effet atteint aujourd'hui l'âge de 55 ans. Par ailleurs, ce nombre va aller croissant puisque 4.300 ouvriers, âgés aujourd'hui de 45 ans, vont rejoindre cette catégorie dans 10 ans.

Pyramide des âges des ouvriers de la construction*



On calculera l'évolution prévisible du nombre de départs naturels sur la base d'hypothèses établies pour les besoins de l'exercice⁴⁰.

Partant de l'hypothèse de stabilité de l'effectif actuel, le nombre de départs naturels devrait passer de 2.200 personnes en 2012 à plus de 2.900 au début des années 2020 pour se stabiliser ensuite à ce niveau. Le nombre des départs augmentera donc de 7 à 8 cent unités en 10 ans, ce qui correspond finalement au nombre supplémentaire des travailleurs qui atteindront l'âge de 55 ans dans 10 ans.

Les départs d'ouvriers qui quittent la construction pour devenir indépendants ou pour rejoindre un autre secteur d'activité sont, on s'en doute, beaucoup plus nombreux et ils ne sont pas influencés par l'augmentation du nombre des ouvriers de 55 ans et plus.

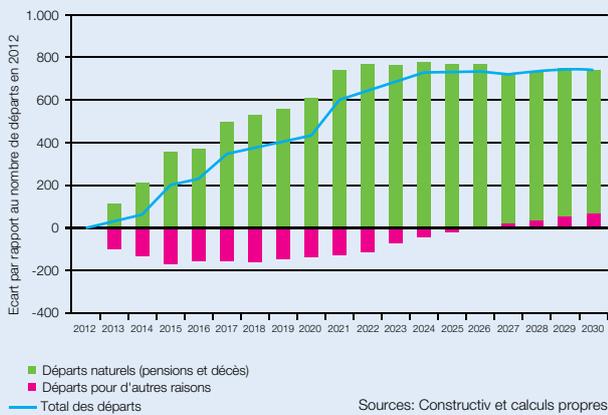
Ces départs sont cependant influencés par la structure d'âge des effectifs dans la mesure où ils concernent dans leur grande majorité les plus jeunes travailleurs. On notera, à ce propos, qu'une stabilisation des effectifs au niveau actuel entraînera une légère baisse temporaire de ces départs non naturels.

39 Déjà citée.

40 On part de la structure d'âge actuelle, de la structure d'âge du personnel engagé au cours des dernières années, du taux actuel de départ selon l'âge et d'un taux de décès (les données proviennent de l'étude Hermès et sont établies sur la base des résultats de cette étude pour les années 2006, 2008 et 2009). On analyse par ailleurs la perspective du remplacement des départs naturels dans un contexte de stabilité de l'emploi actuel.



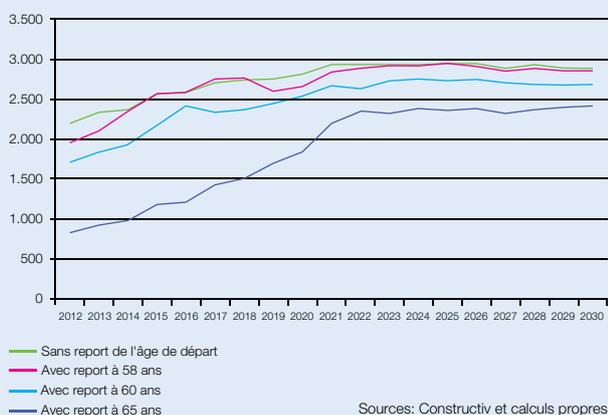
Evolution des départs parmi les ouvriers de construction
(dans un scénario d'emploi stable)



Tenant compte d'une augmentation des départs naturels, une stabilisation des effectifs nécessitera une augmentation des engagements de remplacement de 24.150 en 2012 à 24.900 en 2030, dans l'hypothèse de départ où les conditions d'accès à la (pré-)pension restent inchangées.

Les conséquences d'un relèvement de la condition d'âge d'accès aux régimes de prépension à 58, 60 ou même 65 ans ont évidemment pour effet de diminuer le nombre des départs naturels, surtout en début de période. L'incidence du relèvement à 58 ans est très limitée tandis que celle du relèvement à 65 ans est évidemment maximale. Dans ce cas toutefois, la diminution du nombre des départs à la pension est en partie neutralisée par une augmentation du nombre des décès.

Evolution des départs naturels (pensions et décès) parmi les ouvriers
(dans un scénario d'emploi stable)



L'évolution attendue des effectifs

Deux scénarii peuvent être retenus dans le cadre de l'exercice visant à déterminer l'évolution des effectifs. Le premier est basé sur une progression annuelle de 1% du nombre d'ouvriers, le second table sur une diminution de 1% de ce nombre.

Une progression annuelle de 1% du nombre d'ouvriers dans la construction correspond à un scénario modérément optimiste. Il tient compte d'une croissance annuelle de 2,7%⁴¹ et d'une hausse de la productivité de 1,4% par année⁴².

Le scénario de diminution des effectifs de 1% est raisonnablement pessimiste. Il est établi sur la base des mêmes gains de productivité que le précédent mais il part d'une croissance annuelle nettement plus faible, de 0,2%⁴³.

Ces scénarii balisent le domaine d'extension des effectifs de manière correcte et fiable. Le scénario pessimiste correspond à une croissance modérée de l'activité (+1% l'an), comme certains prévisionnistes s'y attendent, avec des gains de productivité élevés⁴⁴. Le scénario optimiste, quant à lui, est en phase avec l'évolution attendue des besoins⁴⁵ résultant de l'augmentation de la population - et donc de la production supplémentaire de bâtiments (logements, crèches, écoles, etc.) rendue nécessaire - et des effets positifs du "verdissement" de l'économie sur l'emploi⁴⁶.

41 Croissance forte identique à celle qui a caractérisé la période 1995 à 2006.

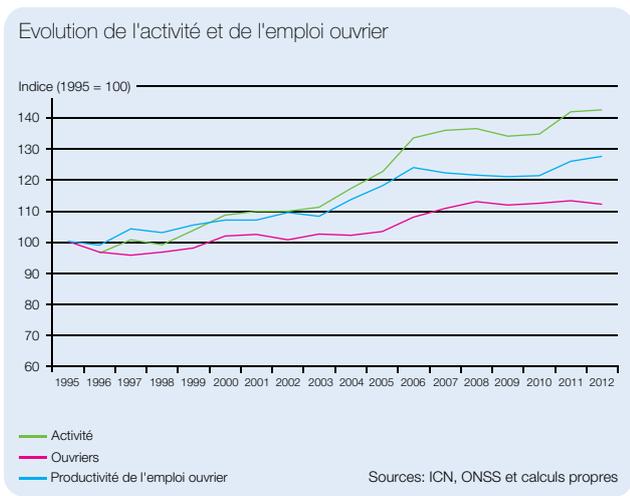
42 Identique à celle de l'ensemble de la période 1995-2012, caractérisée par une forte croissance de la productivité jusqu'en 2006, suivie de quelques années de baisse de la productivité.

43 Croissance moyenne au cours de la période 2006 à 2010.

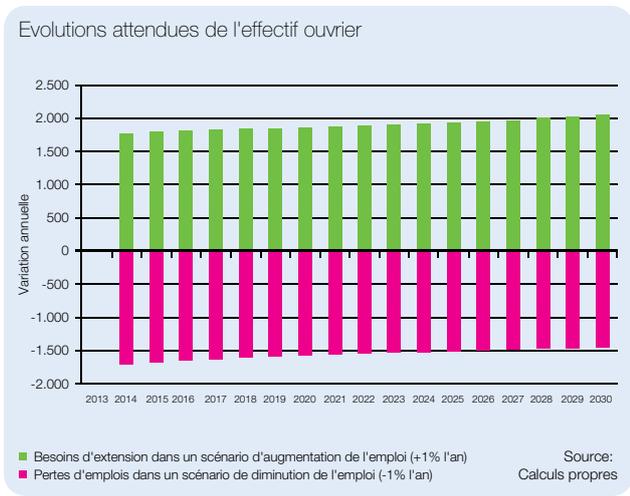
44 Un scénario franchement pessimiste, qui combine la plus faible croissance des dernières années (2006-2010) à la plus forte croissance des gains de productivité (1995-2006), entraînerait une baisse de l'emploi de 1,7% l'an.

45 Un scénario franchement optimiste, qui combine la plus forte croissance des dernières années (1995-2006) à la plus faible croissance des gains de productivité (2006-2010), entraînerait une hausse de l'emploi de 3,3% l'an.

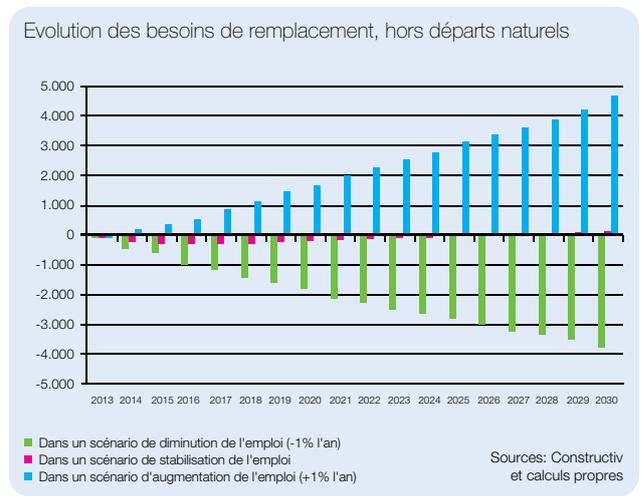
46 A productivité constante, on estime que le verdissement de l'économie, à lui seul devrait entraîner la création de 11.500 emplois en 10 ans (voir analyses dans le rapport annuel 2010-2011 de la Confédération).



En cas de croissance des effectifs au rythme de 1%, les besoins d'extension dépasseraient largement l'augmentation résultant des besoins de remplacement des départs naturels. A l'inverse, une réduction des effectifs au rythme de 1% l'an entraînerait des pertes d'emploi supérieures à l'augmentation attendue des besoins de remplacement liés aux départs naturels. Un tel scénario conduirait donc à une diminution des besoins de remplacement.

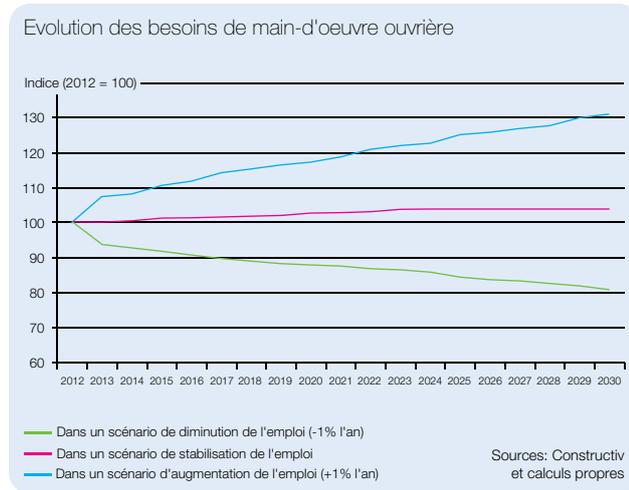


D'autres effets liés à la variation des effectifs doivent être pris en compte. Une augmentation des effectifs a un effet de "rajeunissement" de ces effectifs et accroît plus que proportionnellement la rotation du personnel: de nouvelles embauches favorisent en effet l'arrivée de jeunes dans l'entreprise, qui quitteront ensuite plus facilement le secteur que la moyenne. A l'inverse, une diminution des effectifs a un effet de "vieillessement", du moins dans l'hypothèse où l'ajustement des effectifs ne s'opère pas au détriment des travailleurs les plus âgés. Si la baisse des effectifs résulte d'un remplacement incomplet - parce que partiel - des ouvriers qui quittent le secteur, elle entraînera alors une diminution plus que proportionnelle de la rotation du personnel (hors départs naturels pour pension ou décès).





Une augmentation des effectifs à concurrence de 1% l'an devrait faire passer les besoins en main-d'œuvre à 32.000 unités en 2030 au lieu de 24.900 dans un scénario de stabilisation des effectifs. A l'inverse, une réduction des effectifs à ce rythme réduirait les besoins en main-d'œuvre à 19.000 unités en 2030⁴⁷.



47 Les scénarii franchement pessimistes et franchement optimistes évoqués dans les notes de bas de page 44 et 45 auraient évidemment des effets plus marqués. Dans le premier cas, les besoins de main-d'œuvre à remplacer seraient de l'ordre de 16.000 ouvriers en 2030; dans le second cas, les besoins de main-d'œuvre à la même date passeraient à 55.000 ouvriers. Dans un scénario aussi optimiste, l'effectif ouvrier du secteur dépasserait les 300.000 unités et les besoins d'extension (hors remplacement donc) représenteraient à eux seuls plus de 10.000 unités.

Deuxième partie

Les actions à mener pour optimiser le marché du travail dans la construction d'ici 2020

Cette deuxième partie de l'étude traite des actions à mener au cours des prochaines années pour améliorer le fonctionnement du marché du travail en supprimant les différentes causes de dysfonctionnement ou en cherchant à en amoindrir les effets.

Elle identifie dix grands domaines qui ont une incidence, à des degrés divers, sur le fonctionnement du marché du travail dans la construction. L'analyse consiste à relever pour chacun de ces domaines les relations qu'ils entretiennent avec le marché du travail et à souligner les éléments qui peuvent perturber ces relations.

Elle suggère dans le même temps des propositions d'actions concrètes ou des orientations plus générales, selon le cas, qui sont toutes motivées par le souci de rendre le marché du travail dans la construction plus performant.





Améliorer l'offre de formation
qualifiante et développer
une politique créative
d'accompagnement à l'emploi

La formation professionnelle et le placement des demandeurs d'emploi sont des politiques qui influencent de manière fondamentale le bon fonctionnement du marché du travail. Ces politiques relèvent déjà en grande partie de la compétence des autorités régionales.

L'approche globale suivie pour cette première action passe donc nécessairement par des approches différenciées selon les régions, en fonction des besoins propres à chaque région et des accents ou priorités que les pouvoirs régionaux veulent donner à leur politique de formation et d'emploi. Ceci vaut également pour les demandes et visions des entreprises du secteur, que les confédérations régionales relaient dans leurs concertations respectives avec les pouvoirs publics, les organisations syndicales et les opérateurs sur le marché du travail.

Ces approches régionales différenciées s'imposent d'autant plus que la 6^e réforme des institutions, votée en octobre 2011 et en cours d'exécution aujourd'hui, parachève l'édifice des compétences régionales en matière d'emploi et de formation en organisant le transfert d'autres politiques, comme les actions en faveur des groupes à risques ou encore les politiques de contrôle et de sanction des demandeurs d'emploi.

Le niveau fédéral n'est cependant pas absent du débat. D'une part, parce que le cadre réglementaire de certaines matières continue d'être défini à ce niveau de pouvoir et, d'autre part, parce que le secteur de la construction développe une négociation sociale centralisée au niveau de la commission paritaire nationale. Cette approche permet d'adopter des lignes directrices communes là où elles sont souhaitées, notamment dans les actions du Fonds de formation professionnelle de la construction, tout en ouvrant les portes à des régimes différenciés là où les partenaires sociaux les estiment utiles.

Le volet de la formation: améliorer l'offre de formation qualifiante des travailleurs et des demandeurs d'emploi

Les entreprises de construction attendent, on l'a vu dans la première partie de cette étude⁴⁸, une nette amélioration de la qualification des demandeurs d'emploi. La pénurie de main-d'œuvre, rappelons-le, est d'abord qualitative. Elles attendent aussi de meilleurs résultats dans les taux de réussite et d'insertion des jeunes issus des écoles techniques et professionnelles et des systèmes d'apprentissage. Elles attendent enfin un soutien de l'offre de formation continue de leurs travailleurs, ouvriers et employés, notamment dans la perspective du développement de la construction durable et des évolutions que le "verdissement" de l'économie entraînera sur les techniques des métiers et sur la mise en œuvre de nouveaux matériaux.

Dans ce contexte, la Confédération propose d'agir sur plusieurs axes qui sont susceptibles de développer les formations qualifiantes dans la construction.

Continuer de soutenir la formation sectorielle des travailleurs

Près d'un million d'heures de formation ont été dispensées au profit de près de 32.000 ouvriers du secteur en 2012, en application du régime sectoriel de formation continue. De leur côté, quelque 12.000 employés des entreprises de construction ont bénéficié de plus de 150.000 heures de formation spécifiques organisées par Cefora, sans compter toutes les autres formations d'un autre type (formations générales, ...) et celles organisées en dehors de Cefora (primes de formation, formations externes, ...).

Les régimes sectoriels - les statistiques le montrent⁴⁹ - gagnent en importance d'année en année, tant par rapport au nombre d'entreprises qui en font usage, que pour le nombre d'ouvriers ou d'employés qui en bénéficient.

48 Enquête IDEA-Federgon, 2012 voir page 33.

49 Voir page 38.



Ce succès montre l'utilité de ces régimes pour les entreprises, utilité qui se confirmera encore à l'avenir en raison de l'accroissement des besoins de formation continue liés aux évolutions de la construction durable. Le Comité économique et social européen soulignait, dès 2010, l'importance des besoins professionnels nécessaires pour faire face aux défis posés par les politiques climatiques et environnementales⁵⁰. Le Comité ajoutait que des programmes de formation professionnelle de qualité sont indispensables dans ce contexte et que le rôle des services publics de l'emploi sera essentiel pour garantir la qualité de la préparation et faire face à la transition qui concernera des centaines de milliers de travailleurs en Europe.

Les formations vertes représentent, déjà aujourd'hui, une partie non négligeable des heures de formation dans les régimes de la formation sectorielle continue (de l'ordre de 10% pour la formation des ouvriers). Cette part va croître sensiblement au cours des prochaines années en fonction de l'augmentation des besoins de formation "verte" dans les entreprises liés aux nouvelles techniques de travail et à l'utilisation de nouveaux matériaux de construction.

Les partenaires sociaux, conscients de ces impératifs, devront tout faire pour maintenir, et si possible accroître, l'effort d'investissement du secteur dans les régimes de la formation continue des travailleurs.

Poursuivre les partenariats avec les écoles et améliorer le taux de transition vers le secteur

Deux problèmes majeurs se posent à l'avenir en matière d'enseignement de plein exercice des métiers de la construction: le premier concerne l'attrait de ces formations pour les jeunes; le second porte sur l'insertion dans le secteur des jeunes diplômés.

Le secteur ne dispose que de peu de moyens pour influencer le choix par les jeunes d'une formation à un métier de la construction. Les facteurs déterminants de ce choix échappent pour l'essentiel à son action.

Il n'est cependant pas totalement démuné et il doit utiliser au mieux les outils de communication et les moyens d'action dont il dispose.

La Journée Chantiers Ouverts organisée chaque année par la Confédération est un exemple d'initiative utile pour sensibiliser le public aux attraits du secteur de la construction et à l'intérêt pour un jeune d'y entamer une carrière. Cette journée n'est cependant pas directement ciblée sur les jeunes des écoles, comme on le verra plus loin dans cette étude, et comporte donc un potentiel d'amélioration par rapport à l'objectif recherché.

D'autres initiatives et actions de communication sont intéressantes, notamment celles menées par le groupe "Perle" dans des écoles primaires, qui tendent à éveiller très tôt l'intérêt des enfants pour les métiers manuels et en particulier ceux de la construction ou encore le concept de "Building heroes" développé à l'occasion de l'organisation d'EuroSkills, à Spa-Francorchamps, et qui est appelé à être pérennisé dans des campagnes du Fonds de formation de la construction et de ses antennes régionales⁵¹.

Une action importante du secteur à l'égard de l'enseignement est celle qu'il mène, de longue date, dans le cadre de la politique de partenariat avec les écoles des différents réseaux d'enseignement. Ce partenariat, mis en œuvre par le Fonds de formation de la construction, est un outil qui a vocation à accroître la qualité de la formation⁵² et à mieux coordonner les liens entre l'enseignement et les entreprises, notamment pour les stages.

L'outil doit certainement être maintenu et l'action se poursuivre dans le but recherché d'augmenter le taux de réussite aux examens et d'accroître ainsi le nombre de jeunes diplômés chaque année.

50 CESE - Avis du 16/09/2010 sur les emplois verts (SOC/385) - Rapporteur: M. IOZIA.

51 Des activités de démonstration de métiers, avec l'appui des fédérations professionnelles, des jeux, des visuels, des "buzz", constituent les bases de ces campagnes. L'objectif est de créer un événement annuel en tournant dans les différentes provinces.

52 Des enseignants de haut niveau disposant de bons équipements et de programmes qui intègrent les référentiels métiers et les innovations technologiques sont indispensables pour améliorer l'image de marque de l'enseignement technique et professionnel.

Mais le problème majeur, pour lequel aucune solution n'a été trouvée jusqu'à présent, reste celui de l'insertion des diplômés dans le secteur. Il n'est pas normal que près de 2 jeunes sur 3 (60%) qui ont suivi et réussi l'enseignement professionnel construction décident, dans un premier temps en tout cas, de ne pas rejoindre le secteur de la construction. Il faut s'efforcer de travailler sur les causes de ce problème et ensuite d'y apporter les solutions appropriées.

Soutenir l'apprentissage des jeunes

L'apprentissage est un système de formation en alternance, la part de formation théorique à l'école ou dans un centre de formation variant selon le type d'apprentissage. Plusieurs systèmes d'apprentissage existent: deux sont organisés par le secteur (l'apprentissage des jeunes "RAJ" et l'apprentissage construction "RAC") et un troisième par les opérateurs régionaux IFAPME, EFPME et SYNTRA.

Le principe de l'apprentissage par la formation en alternance est bon, comme le montrent les taux élevés d'insertion dans le secteur des jeunes qui ont réussi leur apprentissage⁵³.

Deux problèmes sont cependant préoccupants: le premier est structurel et résulte du très faible taux de réussite dans les régimes d'apprentissage organisés par le secteur, en particulier dans le régime de la tranche d'âge des 16-18 ans (RAJ). Le second est plus récent et il se manifeste principalement dans le régime de l'apprentissage des plus de 18 ans (RAC), où l'on constate un désintérêt croissant des jeunes pour le système au cours des deux dernières années. La diminution du nombre de jeunes entrant en apprentissage est également constatée dans le régime d'apprentissage organisé par les opérateurs régionaux.

Pour accroître le taux de réussite, il est essentiel d'agir sur les comportements de base et les attitudes au travail. On connaît en effet l'importance de ces paramètres dans le choix des entreprises en matière d'embauche⁵⁴.

Valoriser l'image du secteur

Le secteur de la construction souffre sans doute d'un déficit d'image auprès des jeunes élèves et des futurs apprentis. On l'a dit, la communication est un outil qui peut davantage être mis à profit pour souligner les atouts du secteur et tenter, d'une part, d'accroître les taux de fréquentation des filières de formation construction et, d'autre part, de relever le taux d'insertion vers les entreprises du secteur.

La transition vers une économie verte est aussi une occasion de valoriser l'image du secteur. Les métiers dans la construction de demain ne seront plus tout à fait les mêmes que ceux d'aujourd'hui. En verdissant, ils offrent des opportunités nouvelles au travailleur, ils l'associent à un processus de protection environnementale, ils le placent devant de nouveaux défis tout en lui offrant une garantie d'emploi stable.

Il importe de profiter de cette occasion pour relancer des campagnes de communication vers les jeunes de l'enseignement primaire et secondaire, vers les réseaux d'enseignement technique et professionnel, vers les institutions chargées de l'orientation (PMS, CEFO, ...), vers les organismes publics de formation et de placement, vers les sociétés de travail intérimaire.

Promouvoir la formation en alternance

IBO, FPI, PFI, ...⁵⁵ Peu importe le nom qu'on lui donne, l'immersion en entreprise, soutenue par un financement public (activation des allocations de chômage), est un des moyens les plus efficaces pour acquérir des connaissances professionnelles, quel que soit l'âge du bénéficiaire de cette immersion⁵⁶. La formule offre en outre des avantages à tous les acteurs concernés.

Ce type de formation est donc un outil d'intégration dans l'entreprise qui contribue aussi à répondre à la pénurie de main-d'œuvre tout en offrant une formation pratique qualifiante. Elle peut être entamée à tout moment, avec ou sans formation de base préalable.

53 Voir page 39.

54 Enquête IDEA-Federgon, voir première partie, pages 33.

55 IBO: "individuele beroepsopleiding"; FPI: "formation professionnelle individuelle; PFI: "plan formation – insertion"

56 La formation en entreprise est également applicable aux demandeurs d'emploi plus âgés.



Elle donne de bons résultats en termes d'insertion⁵⁷, d'autant que la période de stage en entreprise (1 à 6 mois) doit être suivie d'un engagement dans un contrat de travail. En Région flamande, le nombre de contrats de stage conclus pour des métiers de la construction (2.500 en 2012) semble ne plus évoluer ces dernières années, alors qu'il continue d'augmenter dans les autres métiers (+17% depuis 2009). Il représente cependant encore la part la plus importante (22%) de l'ensemble des IBO conclus en Flandre.

La volonté politique existe dans les régions, d'étendre ce type de formation en alternance de manière plus systématique à l'ensemble des jeunes demandeurs d'emploi, singulièrement pour les métiers de la construction pour lesquels ce type d'enseignement a déjà montré son efficacité⁵⁸.

Investir dans la qualité de la formation

Le contenu de la formation doit répondre aux besoins réels des entreprises en termes de connaissances à acquérir. Le Fonds de formation de la construction s'investit largement dans l'actualisation des profils de compétences professionnelles. Il le fait en partenariat avec le CNAC, l'institut de prévention de la construction, pour les aspects liés à la gestion de la sécurité du poste de travail et avec le Centre Scientifique et Technique de la construction pour les aspects techniques du métier.

Les organismes régionaux de l'emploi en Flandre et en Wallonie jouent également un rôle important dans le développement de la qualité des formations, qu'il s'agisse des structures mises en place, notamment des centres de compétences spécifiques en Région wallonne, ou des référentiels régulièrement mis à jour sur la base des profils de compétence du Fonds de formation de la construction et en collaboration avec des universités, les centres sectoriels de recherche et les confédérations régionales.

57 Voir page 40.

58 Marie-Kristine VAN BOCKESTAL: "En Wallonie, le ministre André Antoine envisage sérieusement de généraliser l'alternance pour les jeunes demandeurs d'emploi".

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL (Forem)

"Un autre aspect important est la tenue d'une "veille" permettant de rester sensible aux évolutions constantes des métiers et d'adapter continuellement nos référentiels de formation aux besoins des entreprises. En outre, dans le cadre de l'Alliance Emploi-Environnement et du Plan Marshall 2.vert, nous avons bénéficié de plus de moyens, notamment des budgets via le Fonds social européen, pour développer un portail destiné à la veille pédagogique et une nouvelle offre de formations dédiées aux métiers liés aux économies d'énergie, aux bâtiments passifs, à l'isolation, etc."

Fons LEROY (VDAB)

"Nos instructeurs travaillent également sur les comportements: commencer tôt, travailler en plein air, dans le vent et la pluie. Nos instructeurs savent comment enseigner des compétences génériques. Ce point posait problème dans le passé: les demandeurs d'emploi ne savaient pas bien ce qu'un métier impliquait dans la pratique. Aujourd'hui, nous leur donnons beaucoup plus d'informations et nous procédons à un tri dès les premières phases, de sorte qu'il ne reste que les candidats aptes. Quelque 80% de nos demandeurs d'emploi ayant suivi une formation en construction du VDAB trouvent un emploi (ndlr: pas nécessairement dans la construction)."

La Région de Bruxelles-Capitale est confrontée, quant à elle, à un problème spécifique, qui est en partie lié à la répartition des compétences au sein de la Région et aussi au financement insuffisant.

Grégor CHAPPELLE (Actiris)

"Bruxelles n'a pas assez de places de formation. Tous secteurs confondus, il y a chaque année quelque 5.500 places, alors qu'Actiris est confrontée à 75.000 demandeurs d'emploi qui n'ont pas de diplôme ou qui ont un diplôme qui n'est pas approprié. Mais bientôt, la Région de Bruxelles-Capitale pourra organiser elle-même des formations professionnelles. Une meilleure intégration sera possible avec Bruxelles Formation et son pendant flamand."

Développer une politique sectorielle de gestion du capital humain au sein du secteur

L'idée germe, au sein du Fonds de formation de la construction, de développer une politique sectorielle de gestion des ressources humaines afin d'aider les entreprises du secteur qui en ont besoin à répondre aux divers problèmes liés à l'emploi et à la formation du personnel.

Il devrait s'agir plus particulièrement d'aider les entreprises à mieux identifier leurs besoins et à développer une politique d'accompagnement à l'embauche. L'aide pourrait porter sur l'analyse du taux de rotation, comparé à celui du secteur, le développement "du screening" (identification des compétences), la détermination des futurs besoins de main-d'œuvre ou encore le développement de projets de parrainage et de procédures d'accueil.

Une telle approche est certainement valable dans un secteur composé d'une majorité de petites et moyennes entreprises ne disposant pas des outils de gestion du personnel, en particulier en matière de formation du personnel ou d'analyse des besoins de recrutement. 70% des entreprises de construction qui ont participé à l'enquête IDEA-Federgon⁵⁹ n'ont pas de fonction RH propre à l'entreprise.

L'idée est là mais il faut voir dans quelle mesure elle peut réellement être concrétisée.

S'associer à la mise en œuvre du programme fédéral de création de 10.000 places de stages dans les entreprises

Le régime des stages d'insertion pour jeunes, créé dans le cadre du plan de relance du gouvernement fédéral en juillet 2012, doit être concrétisé par les régions. Ces stages s'adressent aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés qui se montrent actifs dans leur recherche d'emploi. Ils constituent une opportunité de réduire les fonctions critiques dans la construction. Les organismes régionaux sont chargés de mettre en œuvre ce régime et de l'accompagner. Le VDAB et Actiris ont lancé leurs projets. Le Forem est en train de le faire. Les employeurs devront également s'associer à ces programmes et saisir les opportunités d'embauche qu'ils pourront générer.

⁵⁹ Cette enquête, dont plusieurs résultats ont été commentés dans la première partie de ce rapport, comportait également un volet consacré à la politique RH dans les entreprises.

Les priorités pour les confédérations régionales

Les grands axes ou orientations principales de l'action politique des confédérations régionales peuvent être présentés comme suit de manière succincte, pour chacune des confédérations:

Pour la CCW:

- Les politiques visant à améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation initiale doivent être amplifiées. L'action doit s'accompagner d'une valorisation des métiers techniques au travers d'actions comme EuroSkills, WorldSkills dans lesquelles le secteur s'implique avec dynamisme.
- Il sera sans doute très difficile d'accroître de manière significative le nombre de jeunes qui s'engagent dans les filières "construction". Nous devons plutôt agir prioritairement sur deux paramètres: la lutte contre les abandons en cours de formation et l'augmentation des taux d'insertion.
- L'alternance est une priorité. Elle est une alternative qu'il faut proposer aux jeunes qui ne souhaitent pas rejoindre les sections professionnelles de l'enseignement. Il faut aussi la développer pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de partenariats innovants et complémentaires avec l'IFAPME et le Forem. Le candidat à un métier de la construction doit être le plus rapidement possible confronté à la réalité de l'entreprise.
- Il faut bien identifier et mesurer l'intérêt réel des demandeurs d'emploi de travailler dans le secteur de la construction. Le Forem doit, dans ce contexte, s'efforcer de rendre opérationnel sur le marché le plus grand nombre des demandeurs d'emploi.
- Les enjeux en termes de compétences pour les métiers verts sont énormes. Des initiatives comme Greenwal, le pôle d'excellence de la construction durable en Wallonie, ou comme le site "Veille construction" aideront le secteur à relever ces défis⁶⁰.

⁶⁰ Greenwal va faciliter la rencontre entre tous les partenaires actifs dans la construction durable en vue d'améliorer qualitativement la formation et de favoriser l'accès aux informations, aux services, aux formations pour les entrepreneurs, les architectes, les fournisseurs. La Veille va permettre de suivre les évolutions techniques, juridiques ou administratives et de les transposer le plus rapidement possible dans les référentiels métier, voire dans des modules de formation continue.



Pour la CCB-C:

- Il faut s'investir dans la nouvelle compétence régionale de contrôle des demandeurs d'emploi, qui est un défi pour la Région de Bruxelles mais aussi une formidable opportunité de mieux activer les chômeurs et d'améliorer leur trajet vers l'emploi.
- Le Centre de référence Construction⁶¹ est un outil majeur pour les opérateurs bruxellois de l'insertion. Son action est indispensable si l'on veut que les qualifications invoquées par les demandeurs d'emploi correspondent réellement aux demandes des entreprises.
- L'effort de formation à mener au profit des demandeurs d'emploi non ou peu qualifiés est énorme à Bruxelles. Il est essentiel et urgent d'accroître la capacité de formation.
- La politique d'information et de communication vers les demandeurs d'emploi et les jeunes élèves doit être développée. Ainsi, la CC-BC organise-t-elle, dans le cadre de l'Alliance Emploi-Environnement, des visites de chantiers afin de sensibiliser les jeunes apprenants de l'enseignement qualifiant et leurs enseignants aux réalités des métiers et du secteur de la construction, ainsi qu'à la construction durable⁶². De même, à l'instar de la Cité des Métiers à la Villette en France, Bruxelles se dotera prochainement d'une "ConstruCity"⁶³, qui sera un point de rencontre unique, ouvert à tout public, pour s'informer sur les possibilités d'emploi et de formation au sein de la construction et obtenir les réponses à toutes les questions que les demandeurs d'emploi et les jeunes se posent sur les nombreux métiers de la construction.

61 Le CDR est une importante plateforme de rencontre entre les interlocuteurs sociaux et les acteurs publics en Région bruxelloise. Son action doit être soutenue et développée. Elle organise notamment le screening des demandeurs d'emploi en vue de soutenir l'action des opérateurs bruxellois de l'insertion.

62 Des séances d'information sur la thématique de la construction durable sont également réalisées avant chaque visite, en partenariat avec le ffc et Actiris. Les élèves ont ainsi la possibilité de découvrir des chantiers "Bâtiments exemplaires" en Région bruxelloise.

63 Cette initiative est menée en collaboration avec l'enseignement "Construction", le Centre de référence bruxellois pour le secteur de la construction, Actiris, Bruxelles Formation (Carrefour Formation), le VDAB, les organisations patronales dont la Confédération Construction Bruxelles-Capitale (CCB-C), les organisations syndicales du secteur de la construction et le Fonds de formation de la construction.

Pour la VCB:

- Dans le domaine de l'enseignement, il convient d'offrir des perspectives d'avenir aux jeunes diplômés, surtout ceux de l'enseignement secondaire technique, en développant davantage la formation complémentaire de bachelier professionnel en construction. La VCB a fortement contribué à cette formation qui existe aujourd'hui dans toutes les provinces flamandes. Les jeunes diplômés concernés peuvent ainsi accéder à l'enseignement supérieur, ce qui rend l'enseignement secondaire technique plus attrayant.
- Il faut augmenter le nombre de formations professionnelles individuelles dans la construction. Ces FPI donnent en effet des résultats excellents. La VCB est prête à les promouvoir davantage auprès des entreprises et elle a, à cet effet, conclu un accord de collaboration avec le VDAB.
- La transition depuis les formations vers le secteur doit être améliorée pour les demandeurs d'emploi en impliquant plus de chantiers dans le déroulement de la formation.
- Les confédérations locales sont devenues des centres de formation importants et innovants. Elles sont proches des entreprises, connaissent leurs besoins de formation et sont flexibles. Elles permettent aussi d'augmenter l'offre des formations pour les travailleurs. Il est donc important de renforcer leur rôle en matière de formation.
- Enfin, il convient de développer davantage le rôle de l'organisation professionnelle dans le domaine du placement des travailleurs. FIBS⁶⁴, qui a été créée par la VCB, est désormais complètement active dans l'outplacement, ce qui lui permettra de réorienter des demandeurs d'emploi âgés et expérimentés vers le secteur de la construction.

64 "Flemish International Building Services", créée en 2006 pour structurer la rencontre entre l'offre de travail dans les entreprises de construction et la demande de travailleurs étrangers.

Le volet de l'accompagnement: développer une politique dynamique et créative d'accès à l'emploi

Le mauvais appariement entre l'offre et la demande, l'une des caractéristiques de notre marché du travail⁶⁵, est, on le sait, un sujet de préoccupation majeure pour les entreprises. Elles souhaitent voir s'améliorer cette situation et attendent de la part des opérateurs des actions concrètes en ce sens. Le problème est évidemment complexe et résulte de causes multiples, sur chacune desquelles il faudra s'efforcer d'agir.

Les propositions et commentaires qui suivent peuvent constituer des orientations utiles pour obtenir un meilleur appariement entre l'offre et la demande de travail.

Le régime d'activation du comportement de recherche d'emploi (ACR)

Un régime d'activation du comportement de recherche d'emploi (ACR) s'applique en Belgique depuis 2004. Ce régime consiste à convoquer à intervalles réguliers les chômeurs indemnisés pour des entretiens individuels, au cours desquels l'évaluation de la recherche active d'un emploi est faite.

Au terme d'une étude approfondie des effets de l'ACR sur les chômeurs indemnisés de 25-30 ans, l'IRES⁶⁶ a conclu que l'ACR accélère de manière significative la transition du chômage vers l'emploi de cette catégorie de chômeurs et que le contrôle de l'ACR se montre surtout efficace là où les offres d'emploi sont abondantes.

L'ACR a également stimulé la participation aux formations, dans la mesure où une participation à une formation permet d'augmenter les chances d'une évaluation positive.

Des régimes d'activation de la recherche d'emploi existent dans de nombreux pays, où l'allocation de chômage est limitée dans le temps. L'activation a ici pour fonction d'éviter l'inaction du demandeur d'emploi durant les premières périodes de chômage, qui sont généralement bien indemnisées⁶⁷.

Un tel régime est a fortiori indispensable dans le système belge d'allocations de chômage illimitées dans le temps. Son application, liée à un régime de dégressivité de l'allocation en fonction de la durée du chômage peut certainement encore être améliorée sur plusieurs points. Ainsi, il conviendra de voir si le renforcement de la dégressivité, intervenu en 2012, se révèle suffisant. De même, faudra-t-il se demander, comme l'IRES le suggère, si la procédure d'ACR ne doit pas débiter plus tôt lors de la survenance d'un épisode de chômage.

Le transfert de nouvelles compétences vers les Régions

Le niveau fédéral est aujourd'hui responsable du contrôle de la recherche d'emploi du chômeur (ACR), tandis que les Régions gèrent le contrôle de la disponibilité du chômeur à savoir, sa volonté d'accepter un emploi convenable. Le niveau fédéral est en outre compétent pour l'ensemble de la politique de sanctions à appliquer, le cas échéant, au terme des procédures de contrôle ACR et de disponibilité.

La politique de contrôle et de sanction du chômage relèvera dorénavant, en principe à partir de 2014, du pouvoir exclusif des Régions.

Cette évolution, qui résulte de la mise en œuvre de la 6^e réforme des institutions, est certainement positive car elle permettra notamment de centraliser en un seul point les informations sur la recherche d'un emploi et sur la disponibilité à accepter un emploi convenable, deux approches qui sont nécessairement complémentaires.

Les organismes régionaux de l'emploi sont unanimes à reconnaître l'importance des nouvelles opportunités liées à ce transfert de compétences.

65 Voir page 32.

66 Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) - "Regards Economiques", février 2011, numéro 85. "Chaque évaluation négative des efforts de recherche provoque une augmentation supplémentaire du taux d'embauche. Plus précisément, quatre mois après la première et la deuxième évaluation négative, l'effet sur le taux de transition vers l'emploi est respectivement trois et quatre fois plus important qu'avant le premier entretien. Ceci s'explique par une menace de plus en plus forte".

67 Voir notamment M. De Vos et J. Konings: "D'une sécurité de l'emploi vers une sécurité au travail" - Itinera, 2007.



Marie-Kristine VAN BOCKESTAL (Forem)

"Les Régions disposeront de l'ensemble des outils et dispositifs qui permettent de dynamiser les marchés de l'emploi. Cela permettra de raccourcir les circuits et de mieux répondre à nos 2 grandes catégories de clients: les entreprises et les demandeurs d'emploi. On réalisera des économies structurelles en utilisant mieux les dispositifs."

Grégor CHAPELLE (Actiris)

"Le transfert de compétences offrira une meilleure qualité de l'accompagnement. La situation actuelle, avec une division des compétences entre le régional et le fédéral est contre-productive. Le trajet complet d'un demandeur d'emploi doit être examiné au même niveau et le contrôle doit être complété par un plan d'action personnel."

Pour **Fons LEROY** (VDAB), le transfert permettra de mener de nouvelles politiques:

"A l'heure actuelle, les cadres d'actions sont encore trop nombreux. Ainsi, durant un premier temps, un jeune demandeur d'emploi ne doit pas répondre à une offre qui n'est pas en rapport avec ses études. Nous pensons qu'il faut pouvoir lui dire immédiatement qu'il doit avoir d'autres aspirations professionnelles le cas échéant. Par ailleurs, le transfert de cette compétence va réduire le trop-plein d'informations. Les doublons dans les avis vont disparaître, tout comme la charge du planning".

L'évaluation des compétences

L'évaluation préalable des compétences réelles des demandeurs d'emploi sur le marché du travail est d'une grande importance pour l'appariement de l'offre et de la demande. Les organismes régionaux prennent des initiatives visant à mieux connaître le niveau des compétences des demandeurs d'emploi et à mieux les accompagner dans leur recherche d'emploi. L'effort en ce sens doit être poursuivi.

Le Forem procède à l'évaluation dans le cadre de l'accompagnement individualisé. Les demandeurs d'emploi sont soumis à un auto-positionnement (questions/réponses sur le métier); en cas de réussite, ils peuvent effectuer un "screening" (évaluation des compétences en présence notamment d'un formateur). Ils peuvent également bénéficier des "essais métiers" (le demandeur d'emploi peut s'essayer à trois métiers sur trois

semaines) ou de stages d'immersion en entreprise⁶⁸. Ces outils permettent d'orienter ou de réorienter le demandeur d'emploi ou encore de lui proposer un parcours de formation individualisé en fonction des compétences déjà acquises.

Actiris cherche à évoluer vers un système permettant de tester effectivement les compétences déclarées par le demandeur d'emploi en concertation avec le CDR Construction, au moment de la réception d'une offre d'emploi. L'objectif à court terme est aussi de tester directement les compétences d'un demandeur d'emploi, avant même qu'il soit question d'offre d'emploi.

Le VDAB est très avancé dans le domaine de l'évaluation des compétences. Pour l'heure, il s'occupe de lancer un système de concordance des compétences. Ce système permet de traduire les offres d'emploi en compétences et de classer les demandeurs d'emploi en fonction de leurs compétences. Ainsi, le système donne un aperçu des compétences manquantes d'un demandeur d'emploi, ce qui permet ensuite d'agir de manière ciblée pour mieux organiser la rencontre entre l'offre et la demande.

Les bonnes pratiques pour réduire la pénurie de main-d'œuvre

Réduire la pénurie de la main-d'œuvre est un objectif prioritaire. Il convient de répertorier les bonnes pratiques en cette matière et de s'en inspirer.

Un exemple de bonne pratique parmi d'autres: le projet "Job Focus", qui a permis au Forem d'identifier et de comprendre les difficultés de recrutement dans certains métiers, pour ensuite mettre en place des plans d'actions spécifiques afin d'apporter une réponse concrète aux besoins des entreprises et à mieux orienter les personnes dans leur recherche d'emploi. Le projet "Job Focus" a évolué depuis 2010 en fonction des nouvelles orientations données dans le cadre du Plan Marshall 2.vert. Il s'adresse à présent aussi aux nouveaux métiers, les métiers en évolution liés au développement durable. Au total, ce sont quelque 31 métiers de la construction qui ont ainsi reçu une plus grande visibilité depuis que le dispositif a été mis en place.

⁶⁸ En 2012, 346 essais métiers ont concerné le secteur de la construction. Les métiers les plus représentés sont le maçon, l'électricien en bâtiment, le couvreur et l'installateur chauffage et sanitaire. 479 personnes ont effectué un stage d'immersion dans une entreprise de construction. Si l'essai est concluant, le demandeur d'emploi peut alors suivre une formation.

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL

"Les recommandations émises sur la base de l'analyse de ces métiers nous permettent de continuellement adapter nos référentiels de formation, pour répondre aussi au besoin des entreprises. On les communique également au monde de l'enseignement, qui décide de les exploiter ou non."

Un autre exemple est celui du projet "Talentenwerf" qui est un point de rencontre pour l'emploi et la formation dans la construction à Anvers. Ce projet est une initiative commune du secteur (ffc), de l'enseignement construction, du VDAB, de la ville et de la province d'Anvers. L'objectif principal de "Talentenwerf" est de contribuer à la satisfaction durable des offres d'emploi dans la construction. Les entreprises y envoient leurs offres d'emploi et obtiennent des conseils en matière de recrutement; les demandeurs d'emploi y bénéficient d'avis et d'un accompagnement personnalisé pour la recherche d'un emploi; les écoles y trouvent des places de stages; les jeunes diplômés de l'enseignement y sont aidés dans le cadre de l'accès à un premier emploi. Les candidats à un métier dans la construction peuvent aussi, par le biais du "werfplekklaren", bénéficier d'une formation sur chantier. Les résultats sont très bons: sur les 385 offres d'emploi reçues par "Talentenwerf" en 2011, 296 ont été satisfaites, soit un taux d'insertion de près de 80%.

Fons LEROY

"Le Talentenwerf" existe depuis quelques années et a terminé sa période d'essai. Le concept est bon. Nous devons à présent le développer de manière durable. Le VDAB est demandeur d'une structure solide pour le système."

Les projets d'orientation du secteur (ffc-Constructiv)

Des projets spécifiques, dits d'orientation, sont développés dans plusieurs villes ou provinces du pays sous le contrôle du Fonds de formation professionnelle de la construction, conjointement avec les acteurs publics du marché du travail et les autorités locales. L'objectif est de trouver, dans le délai le plus court possible, l'ouvrier de la construction qui répond le mieux à chacune des offres d'emploi.

L'intervention coordonnée des différents partenaires, avec leurs connaissances spécifiques du marché du travail, constitue un instrument très puissant pour rapprocher de manière intégrée l'offre et la demande sur le marché du travail de la construction.

Ces projets d'orientation sectoriels jouent un rôle important dans l'activation des demandeurs d'emploi et dans l'orientation ou la réorientation des talents, notamment des personnes relevant des groupes à risques et des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel, vers des métiers au sein du secteur de la construction. La formation est un des outils privilégiés des projets d'orientation.

Le succès du projet "Talentenwerf" à Anvers a incité d'autres villes à suivre l'exemple: Gand, avec le projet "Bouwbaan" ou encore Courtrai, avec le projet "Bouwkan". Il y a également le "Servicepunt Bouw" qui vient d'être lancé dans la province du Limbourg. Globalement, les projets d'orientation sectoriels ont aidé à mettre 880 personnes au travail dans le secteur de la construction en 2012.

Un projet de "Pool construction" se met actuellement en place à Charleroi avec l'appui de Construtec.

Des actions spécifiques en faveur du renforcement de l'appariement

Améliorer les services aux employeurs

Les efforts d'Actiris en 2012 se sont concentrés sur l'amélioration des services aux employeurs.

Grégor CHAPELLE

"Nous nous sommes organisés par secteur, avec une équipe de 15 personnes pour la construction, qui sont entièrement à la disposition des entrepreneurs. Cette équipe est multidisciplinaire. Elle s'occupe des contacts avec les entreprises de construction et offre un soutien spécialisé lors des recrutements. Cette équipe comprend un représentant du CDR Construction."



Le Forem met lui aussi en place, dans le cadre de son projet de Plan d'entreprise, une expérimentation de nouvelle organisation pour les services aux entreprises.

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL

"La nouvelle Direction Employeurs veut être une porte d'entrée privilégiée pour l'entreprise dans ses relations avec le Forem. Le conseiller "employeurs" est l'interlocuteur de référence qui sera chargé d'appréhender et d'analyser finement les besoins des entreprises grâce à sa connaissance approfondie du secteur et des métiers de ses clients, en vue de leur apporter une réponse spécifique et adaptée".

Agir pour les personnes qui n'ont pas la bonne qualification

Il est important de développer des actions spécifiques pour des personnes qui n'ont pas la bonne qualification.

Fons LEROY

"La question est notamment de savoir comment nous pouvons inciter à franchir le pas du métier technique à l'égard d'un jeune qui a un diplôme de l'enseignement secondaire général, mais qui révèle des aptitudes à l'exercice d'un métier technique."

Rationaliser le trajet vers l'emploi

Fons LEROY

"Le marché de l'emploi est une donnée complexe avec de nombreuses facettes et problématiques, et de nombreux acteurs. Et donc aussi de nombreuses initiatives. C'est bien, mais nous devons les rationaliser davantage. Beaucoup d'initiatives et d'organisations travaillent sur une section d'un trajet de mise au travail. Mais l'intégration est nécessaire à la réussite. Elle doit se faire dans le cadre d'un modèle sectoriel global couvrant tous les besoins: formation, politique de ressources humaines dans les entreprises, diversité, etc."

Développer des collaborations spécifiques

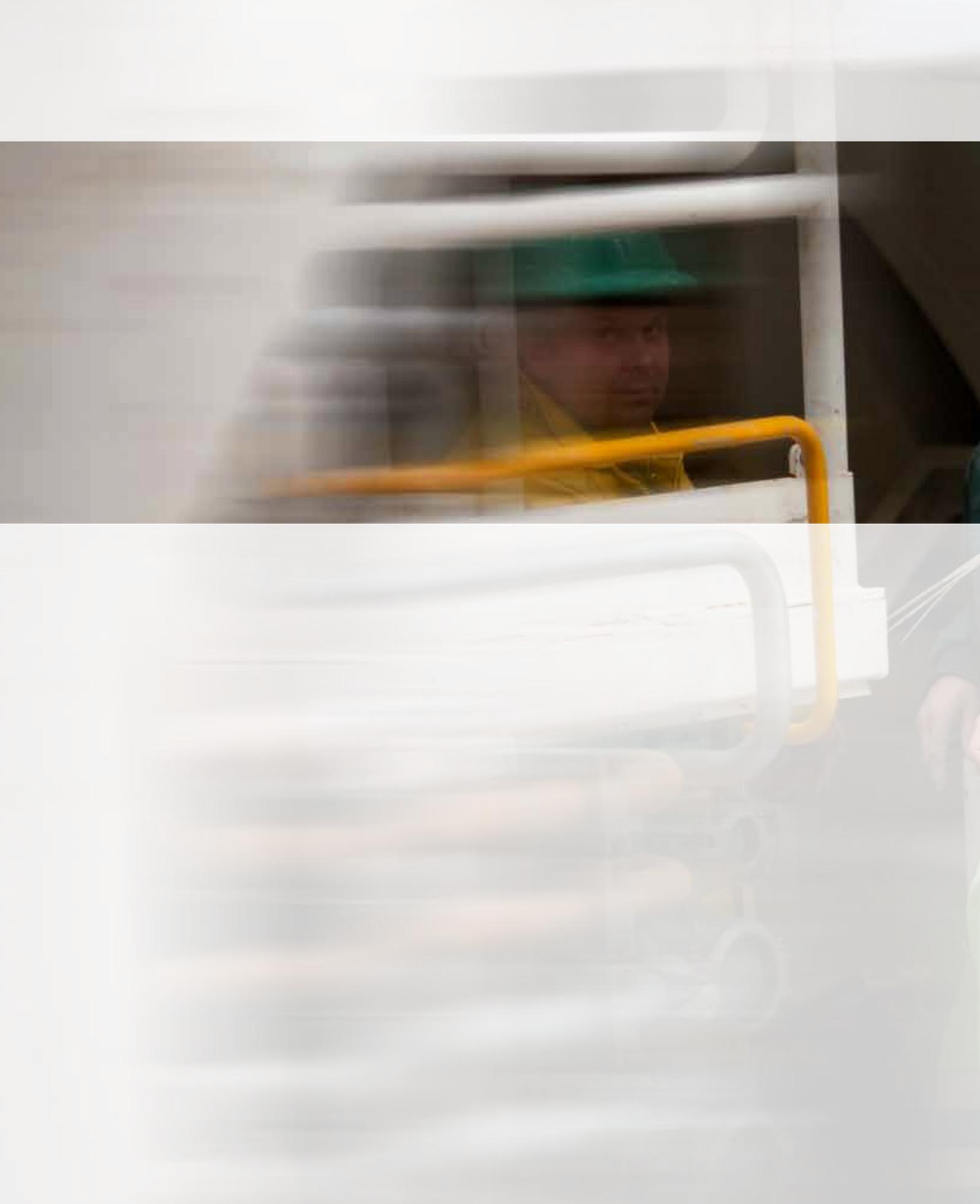
La "Sectorale arbeidsbemiddeling" (SAB) est le résultat d'une collaboration spécifique entre le Fonds de formation de la construction et le VDAB avec pour objectif d'offrir un soutien aux employeurs, aux petites entreprises et aux demandeurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes diplômés, les jeunes travailleurs et les groupes à risques.

La formule repose sur l'organisation d'accompagnements individuels intensifs au profit des publics cibles, auxquels VDAB et FFC collaborent activement, chacun dans sa sphère de compétence et avec son savoir-faire propre.

A Bruxelles également, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics cherchent des pistes pour réaliser une approche plus intégrée en rapport avec l'orientation et l'accompagnement vers un emploi durable.

En Région wallonne, des comités locaux ont été mis en place, dans le ressort de chaque direction régionale du Forem. Le Forem, l'IFAPME, les confédérations locales et les syndicats en sont partie prenante⁶⁹. L'objectif est de développer des actions d'analyse des profils des demandeurs d'emploi, de les informer des opportunités d'emploi du secteur, de leur proposer des parcours de formation individualisés, de lancer des actions expérimentales de formation en alternance des demandeurs d'emploi, ...

⁶⁹ L'ensemble des activités des comités locaux est coordonné par la "couple construction" où siègent les responsables de ces mêmes organismes. Cela permet de débloquent rapidement des situations critiques et d'accélérer le processus de décision.





Miser résolument sur la
sécurité des travailleurs et
le bien-être au travail

L'accident du travail, outre ses conséquences physiques et morales hautement dommageables pour le travailleur, est aussi un facteur qui exerce une influence négative sur le fonctionnement du marché du travail. Le risque d'accident, lorsqu'il est élevé, peut avoir un effet dissuasif sur le choix de travailler dans un secteur ou une entreprise déterminé.

Le développement d'une bonne politique de sécurité, axée sur la prévention du risque d'accident, est donc une action majeure pour le bien-être des travailleurs dans l'entreprise, qui a une incidence directe sur la rotation du personnel et sur la capacité de l'entreprise à pourvoir ses vacances d'emploi.

La gestion et le contrôle des risques professionnels dans la construction ne sont pas simples, en raison de la complexité des procédures de travail, du caractère atypique des chantiers et aussi, bien entendu, de la coexistence de plusieurs activités et entreprises sur un même lieu de travail et des risques additionnels qu'elle génère.

Le secteur dispose toutefois de bons outils pour mener une politique efficace en matière de sécurité. Les considérations qui suivent le rappellent. Elles mettent également en avant certaines suggestions pour améliorer encore la sécurité au travail.

Les principaux facteurs de risque dans la construction

La connaissance des facteurs de risque liés au travail est le préalable indispensable à l'organisation des mesures de sécurité des travailleurs. Toute entreprise doit dès lors accorder une importance cruciale à l'identification et à l'analyse des risques résultant de l'exécution des travaux qu'elle effectue sur un chantier.

Les causes les plus fréquentes d'accidents dans le secteur sont les chutes de personnes ou d'objets lors de travaux en hauteur et l'effondrement ou l'éboulement lors de travaux d'excavation. Ce constat est récurrent, selon les études du Fonds des Accidents du Travail et du CNAC⁷⁰, l'institut de prévention de la construction.

La gestion des risques liés à ce type d'accidents est donc d'une grande importance pour l'organisation de la prévention sur les chantiers. Les autres risques ne devront pas être négligés pour autant, une politique de

prévention réussie devant reposer sur une approche globale et multidisciplinaire de tous les risques identifiés dans l'entreprise, y compris ceux liés à la santé et à l'ergonomie.

Les accidents du travail en chiffres

Un changement de méthodologie dans le traitement des données statistiques en matière d'accidents de travail est intervenu en 2008, ce qui a entraîné une rupture dans les séries historiques⁷¹.

Tout en prenant en compte les effets de cette rupture, on note que les statistiques d'accidents du travail sont globalement orientées à la baisse depuis une dizaine d'années.

Le taux de fréquence, qui indique le nombre d'accidents en fonction du nombre d'heures prestées, a diminué de 2001 à 2008 de manière ininterrompue, pour ensuite se stabiliser ou poursuivre une légère diminution après 2008.

Taux de fréquence des accidents de travail*



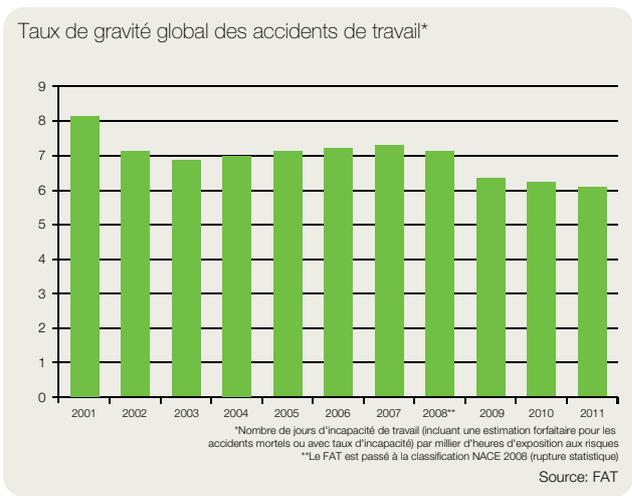
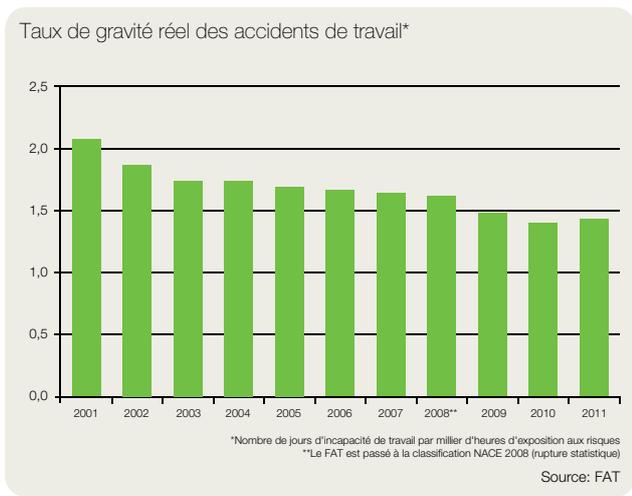
*Nombre d'accidents (mortels ou avec incapacité de travail) par million d'heures d'exposition aux risques
 **Le FAT est passé à la classification NACE 2008 (rupture statistique)

Source: FAT

Le taux de gravité des accidents, après avoir sensiblement diminué de 2001 à 2003 et s'être stabilisé ensuite, présente une nouvelle tendance à la baisse (légère) depuis 2009. Ces constats valent pour le taux de gravité réel, qui indique le nombre de jours d'incapacité liés aux accidents, et pour le taux de gravité global, qui intègre l'incapacité de travail permanente et les accidents mortels.

70 La dénomination complète est "navb-cnac Constructiv".

71 Avant le 1/1/2008, l'analyse pour les entreprises de construction se faisait sur la base des données du code 45 de la nomenclature NACE. Lors de la réforme du code NACE-BEL en 2008, le secteur a été scindé entre les codes 41, 42 et 43.



Remarque:

Ces résultats constituent une moyenne pour l'ensemble des activités du secteur. D'importantes disparités existent entre les différents sous-secteurs de la construction, qui résultent de la nature et de l'intensité des risques liés aux métiers.

Le segment des travaux de toiture est celui qui enregistre le taux de fréquence et le taux de gravité global les plus élevés: ces taux sont respectivement de 0,5 fois (pour le taux de fréquence) et de 2 fois (pour le taux de gravité global) plus élevés que le taux moyen du secteur. Dans la construction résidentielle générale, le taux de fréquence est 25% plus haut que la moyenne; le taux de gravité global dans la construction résidentielle et dans le secteur des travaux de voirie est de 30 à 40% plus élevé que le taux moyen de gravité global du secteur.

La politique de prévention dans l'entreprise

Le rôle clé de l'employeur

La sécurité au travail est avant tout une question de culture d'entreprise et de comportements individuels et collectifs bien adaptés. C'est à l'employeur que revient la tâche de développer dans son entreprise une culture de la prévention des risques. Il lui appartient, dans ce contexte, de s'inscrire lui-même dans le processus de prévention et d'insuffler à sa ligne hiérarchique et à l'ensemble des travailleurs la "conscience" du risque et de sa prévention.

Renaud BENTEGEAT²

"Au-delà de ses obligations légales, CFE a décidé de systématiser ses actions pour améliorer la sécurité et le bien-être de ses travailleurs par le biais de la certification. Reste l'adoption d'un comportement favorable et d'une attitude de sécurité permanente de la part de tous les collaborateurs. Or, la sécurité et le bien-être ne peuvent s'améliorer que si tout le monde est convaincu de leur nécessité et de leur bienfait. A ce propos, je suis persuadé que ce n'est qu'en donnant concrètement l'exemple d'un comportement sécuritaire sur chantier et en condamnant systématiquement les comportements et manipulations inappropriés que tous les collaborateurs intégreront et adopteront réellement des comportements encore meilleurs."

L'importance de l'action de conseil

Le rôle d'impulsion et la responsabilité finale de l'employeur dans la politique de prévention et de bien-être ne doivent pas occulter l'importance de la mission globale du conseiller en prévention de l'entreprise et des tâches journalières qu'il exécute. Ce rôle est également partagé, surtout dans les PME, par le service externe de prévention auquel toute entreprise doit être affiliée.

Le conseiller en prévention de l'entreprise et le service externe de prévention sont les acteurs centraux de la politique de bien-être dans l'entreprise. Ils procèdent à l'analyse des risques, à l'établissement des plans de sécurité et de tous les documents utiles à la

72 Administrateur délégué du groupe CFE.

prévention. Ils conçoivent et mettent en œuvre la politique de prévention.

Dans les entreprises d'une certaine taille, le conseiller en prévention doit répondre à un profil d'embauche bien spécifique et disposer d'une formation de base définie. L'employeur veillera également à assurer la mise à jour et le perfectionnement des connaissances de son conseiller.

Les outils d'une bonne prévention

L'analyse des risques, sur la base de modèles prédéterminés, et les plans – particuliers et généraux – de sécurité sont des outils indispensables pour la gestion et la prévention des risques propres à l'entreprise. Ils sont également importants, lorsqu'ils sont joints aux analyses et plans des autres entreprises intervenant sur un même chantier, pour l'organisation globale de la sécurité sur le chantier et pour la prise en charge spécifique des risques liés aux activités conjointes ou successives.

Ces outils doivent traduire le souci de l'entreprise de contrôler de manière structurelle, méthodique et dynamique tous les risques d'accidents.

Ce qui vaut pour la sécurité vaut aussi pour les autres domaines du bien-être, comme celui de la santé mentale, qui mérite une attention particulière, en raison des risques de stress au travail. La politique de prévention dans l'entreprise doit donc être globale et couvrir l'ensemble des risques professionnels.

Jacqueline DE BAETS⁷³

“Le secteur de la construction est un secteur fort important tant par les projets qu'il permet de réaliser que par la nécessaire créativité qu'il exige. Les travailleurs jeunes et moins jeunes ne peuvent y être indifférents, mais souvent sa réputation de dangerosité en fait hésiter plusieurs. Un accident bouleverse en effet non seulement la santé du travailleur mais ébranle l'équilibre des familles tout entières. De là l'importance de développer le bien-être au sein de ces entreprises, et ce notamment par des mesures de prévention solides, de rassurer ses travailleurs et de ramener la confiance.

Ce n'est que dans ces conditions d'une gestion durable que les travailleurs de ce secteur y resteront longtemps, épanouis et en bonne santé.”



73 Administratrice générale du Fonds des Accidents du Travail (FAT).



Des approches complémentaires pour la sécurité sur les chantiers

L'évaluation préalable des sous-traitants

En raison de ses particularités, le chantier de construction est un lieu où s'additionnent les risques professionnels de chacune des entreprises y intervenant. Dans ce contexte, la loi impose des comportements et des obligations spécifiques à tout entrepreneur qui décide de sous-traiter la réalisation d'une partie de ses travaux à un autre entrepreneur.

Des clauses particulières devront ainsi être insérées dans le contrat d'entreprise, par lesquelles le sous-traitant s'engage à appliquer correctement toutes les mesures de prévention nécessaires lors de l'exécution de ses travaux.

La législation va toutefois plus loin en imposant à l'entrepreneur d'évaluer préalablement la manière dont le sous-traitant auquel il pense faire appel s'acquitte de ses obligations en matière de sécurité.

L'entrepreneur peut décider, dans ce contexte, de privilégier les sous-traitants qui disposent de certificats ou de labels garantissant que leurs modes de travail intègrent les principes de prévention et répondent à un ensemble de critères de qualité⁷⁴. Il pourra aussi, plus simplement, procéder lui-même, par l'intermédiaire de son conseiller en prévention ou avec l'aide du service externe de prévention, à l'évaluation de la sécurité de son sous-traitant en utilisant des critères propres à l'entreprise.

L'intervention d'un coordinateur de sécurité

Les principes d'intégration de la sécurité dans la phase de conception d'un projet de construction et de coordination des actions de prévention sur le chantier sont certainement positifs. La réglementation qui les impose manque toutefois singulièrement de nuances, ce qui nuit à l'application concrète de ces principes et à leur valeur ajoutée en matière de prévention.

L'intervention des coordinateurs de sécurité est ainsi étendue à un ensemble de chantiers ou de situations, où le risque professionnel ne justifie pas leur présence.

Les excès de la réglementation ne doivent cependant pas conduire à méconnaître l'intérêt du travail des coordinateurs de sécurité dans les situations caractérisées par la coexistence de risques professionnels graves.

Jean-Pierre VAN LIER⁷⁵

"L'un des éléments clés de la coordination de la sécurité est la prévention, qui doit être présente dès la conception des projets de construction. Les donneurs d'ordres, maîtres d'ouvrage et architectes doivent y accorder de l'importance et impliquer le coordinateur de sécurité en temps voulu.

On ne soulignera jamais assez l'importance de la communication et de l'échange d'informations. L'une des vertus majeures de la coordination de la sécurité est précisément d'établir un lien entre les différents partenaires de la construction, mais aussi entre le projet de construction et l'environnement.

En outre, pour de nombreux projets de construction, le coordinateur de sécurité est le seul consultant en prévention qui se rend sur le chantier. Les propositions d'actions qu'il formule pour remédier aux éventuels manquements constatés en matière de sécurité doivent être vus comme un soutien de sa part à la politique de prévention et non pas comme une contrariété ..."

74 Par exemple, la certification VCA, la certification IOS, le label BeSaCC, ...

75 Président de VC-CS, l'association des coordinateurs de sécurité et de santé.

L'action de l'institut de prévention de la construction

La construction est l'un des rares secteurs d'activité à pouvoir disposer de l'assistance d'un institut sectoriel de prévention. Le CNAC est un centre de connaissances performant des risques professionnels liés aux métiers de la construction et de leur gestion. Il est aussi un partenaire privilégié des entreprises et des travailleurs dans la réalisation des politiques de sécurité et de bien-être sur les chantiers⁷⁶.

Le CNAC mène également des campagnes de sécurité générales ou ciblées sur certains sous-secteurs qui contribuent à l'amélioration de la sécurité, à la conscientisation des employeurs et des travailleurs et à la diminution des accidents du travail.

Carl HEYRMAN⁷⁷

"Tout accident grave génère une grande souffrance et nous devons tout mettre en œuvre pour éviter qu'il y ait des victimes sur les chantiers. En outre, il est établi que la majeure partie des accidents peut être évitée en prenant des mesures peu coûteuses."

"Together for zero": une campagne de prévention de la Confédération

Chaque euro investi dans la prévention rapporte deux euros. Ce constat, mentionné dans une étude scientifique présentée récemment au Parlement européen⁷⁸, rappelle que l'investissement dans la sécurité est payant, même pendant des périodes difficiles sur le plan économique, comme celle que nous connaissons aujourd'hui.

C'est dans cet esprit que la Confédération a lancé une campagne en vue d'atteindre un objectif "zéro accident" à long terme. En collaboration avec le CNAC, la Confédération a rassemblé, par sous-secteur d'activité, diverses informations, analyses et statistiques utiles en matière d'accidents de travail, d'absentéisme, de manquements aux règles de sécurité, etc. Cette action a pour but, dans un premier temps, de sensibiliser les entreprises des sous-secteurs par le biais de leur fédération professionnelle et de les inciter, dans un second temps, à prendre des initiatives concrètes en vue d'améliorer les résultats.

Le contrôle est aussi un outil de prévention

Les pouvoirs publics doivent prendre leurs responsabilités et donner aux inspections techniques du pays les moyens de contrôler régulièrement la situation sur les chantiers. Les entreprises le souhaitent, non seulement pour prévenir la survenance des risques sur ceux des chantiers où la sécurité est insuffisamment prise en compte, mais aussi pour lutter contre la concurrence déloyale d'entrepreneurs qui font l'impasse sur les postes de sécurité dans les offres de prix et qui peuvent dès lors soumissionner à des prix plus bas, au mépris de la prévention des risques lors de l'exécution de l'ouvrage.

76 Vingt conseillers répartis sur l'ensemble du territoire visitent les chantiers et prodiguent leurs conseils aux travailleurs tout en proposant des solutions aux responsables.

77 Directeur général de "navb-cnac Constructiv".

78 ISSA, International Social Security Association.

Penser le travail autrement

L'allongement des carrières professionnelles place le secteur de la construction devant de nouveaux défis, à commencer par celui de l'adaptation des postes de travail en fonction de l'âge du travailleur. Il faudra certainement faire preuve de créativité et de volonté car l'adaptation ne va pas de soi, ni sur le plan économique, ni sur le plan social, dans un secteur constitué d'une majorité de très petites entreprises et caractérisé par une forte segmentation des métiers.

Le CNAC a décidé de s'investir dans cette réflexion et d'en faire un thème prioritaire de son action.

Bob VAN POPPEL⁷⁹

plaide pour une approche globale et intégrée: "Outre la sécurité, les études montrent que la santé et l'ergonomie requièrent une attention particulière. 62% de toutes les maladies professionnelles reconnues dans la construction sont la conséquence de vibrations mécaniques et de poids à soulever. Les études indiquent également que les capacités de travail d'un ouvrier de la construction dépendent à 39% de sa santé physique et mentale. Le bien-être général de nos ouvriers est important, aussi bien au travail qu'à la maison. Le souci n'est plus uniquement que nos travailleurs rentrent chez eux en sécurité, mais qu'ils aient aussi de bonnes conditions de travail. Cela requiert une approche intégrée et multidisciplinaire. Pour ce faire, nous mettons au point des partenariats avec d'autres organisations afin de pouvoir échanger les bonnes pratiques et les expériences. Enfin, notre souhait est d'en arriver à un secteur attrayant où il fait bon travailler et où la qualité de vie générale des collaborateurs est prise en considération."



⁷⁹ Chef d'entreprise (SA VAN POPPEL à Malines) et Président de "navbcnac Constructiv".





Maintenir un statut social
attrayant pour le travailleur



Les conditions de travail et de salaires applicables dans l'entreprise constituent l'un des critères qui influencent la décision du demandeur d'emploi dans ses choix de carrière professionnelle. A ce titre, le paquet salarial et les autres conditions de travail sont des paramètres qui influent sur le fonctionnement du marché du travail.

C'est d'autant plus vrai dans la construction, où le travail peut comporter des aspects plus rugueux – travail en extérieur, longs déplacements, – susceptibles de démotiver le candidat à un emploi dans le secteur. Dans ce contexte, des compensations doivent pouvoir être offertes.

Bien conscients de cette réalité, les partenaires sociaux du secteur de la construction se sont investis de longue date dans le développement d'un statut social attractif pour l'ouvrier. Cet investissement s'est notamment traduit par le développement progressif de régimes sociaux spécifiques, notamment dans le cadre de la sécurité sociale complémentaire, gérés par le Fonds de sécurité d'existence⁸⁰ du secteur.

Le secteur, on le sait, a une tradition de concertation sociale centralisée, ce qui se traduit par l'adoption de conditions de travail minimales à respecter dans toutes

80 "fbz-fse Constructiv".



les entreprises du secteur. Cette approche a des avantages et sans doute aussi des inconvénients. Par rapport au marché du travail, l'approche est plutôt avantageuse puisqu'elle place les entreprises dans une situation relativement égalitaire face au demandeur d'emploi, qui sait qu'il pourra prétendre partout aux conditions minimales déterminées par le secteur.

Ce chapitre commente, de manière concrète, les avantages du statut de l'ouvrier de la construction et souligne les orientations à prendre à l'avenir pour maintenir le caractère attractif des conditions de travail dans le secteur.

Le salaire

Le salaire horaire de base de l'ouvrier de la construction se situe dans la moyenne supérieure des salaires horaires applicables dans les divers secteurs d'activité de l'économie nationale. Les montants bruts en vigueur au 2^e trimestre 2013 varient, selon les catégories professionnelles⁸¹, de 13,21 € (manœuvre) à 15,90 € (qualifié de la catégorie supérieure). Ces salaires minimums sont indexés chaque trimestre sur la base de la méthode de calcul en vigueur dans le secteur.

A ces salaires de base, s'ajoutent divers suppléments salariaux dont l'octroi est imposé en fonction de la nature du travail, de sa pénibilité ou des circonstances dans lesquelles il s'exécute⁸². Ces suppléments, dus pour les heures au cours desquelles le travail presté a répondu aux conditions prévues pour leur application, varient habituellement entre 10 et 50% du salaire horaire de base, avec quelques cas de suppléments allant jusqu'à 100%.

L'indemnité de mobilité

Parmi les autres avantages⁸³ offerts aux ouvriers de la construction, le régime de l'indemnité de mobilité est incontestablement celui qui traduit le mieux les

spécificités du secteur. Il consiste en une indemnisation versée au travailleur en compensation des aléas, de l'inconfort ou de la longueur des déplacements pour se rendre sur les chantiers et en revenir, ces déplacements n'étant pas comptés dans le temps de travail. Le montant journalier de l'indemnité varie de 0,51 € pour une distance parcourue de 10 km à 23,13 € pour une distance parcourue de 320 km⁸⁴.

Une garantie de revenus

Les ouvriers de la construction sont, comme les travailleurs d'autres secteurs, soumis à des risques de suspension temporaire de l'exécution du contrat qui peuvent affecter, parfois de manière importante, le montant de leurs revenus professionnels. Il peut s'agir ici notamment de suspensions pour cause de maladie ou d'accident du travailleur ou pour manque de travail dans l'entreprise. Le revenu professionnel de l'ouvrier de la construction peut aussi être affecté par des suspensions du travail plus spécifiques à la construction et à certains autres secteurs, comme les interruptions, parfois de longue durée, liées aux intempéries.

Le secteur a souhaité appréhender à son niveau cette question des suspensions temporaires de travail et a développé, dans le statut social de l'ouvrier géré par le Fonds de sécurité d'existence (FSE), un volet spécifique de garantie d'un revenu minimum du travailleur, quels que soient les aléas auxquels il ait pu être confronté au cours d'une année déterminée.

Cette garantie de revenus porte sur les régimes suivants:

Un revenu garanti en cas de chômage temporaire

Plusieurs régimes d'indemnisation sont prévus qui tendent à compenser, par l'octroi d'une indemnité complémentaire de chômage, versée par le secteur, une partie de la perte de salaire en raison d'un manque de travail temporaire dans l'entreprise (chômage économique) ou du fait de la survenance d'intempéries. L'indemnité complémentaire, qui s'ajoute à l'allocation principale de chômage à charge de l'ONEM, peut être versée durant toute la durée pendant laquelle l'aléa qui la justifie est présent (régime de l'indemnité complémentaire gel en cas d'intempéries sous la forme

81 Il n'existe que 6 catégories professionnelles, tous métiers confondus, auxquelles s'ajoutent 3 catégories intermédiaires (2 pour les chefs d'équipes et 1 pour les contremaîtres). Ces barèmes salariaux ne s'appliquent pas aux apprentis pour lesquels des barèmes spécifiques sont prévus.

82 Travaux en hauteur, en profondeur, etc.; travaux avec exposition à des poussières, vapeurs, etc.; travaux avec certains engins ou outils, vibrations, etc.; travaux en équipes successives ou exécutés la nuit.

83 Notons également que, outre les vêtements de travail, dont la fourniture et l'entretien sont à la charge de l'employeur, le travailleur a également droit à la fourniture gratuite de vêtements de protection contre les intempéries.

84 Montants applicables lorsque le travailleur se déplace autrement qu'en transport public.

de neige ou de gel persistants) ou pendant une durée maximum de 60 jours par an (indemnité complémentaire construction pour les autres cas d'intempéries ainsi qu'en cas de chômage économique).

Une indemnité supplémentaire⁸⁵ en cas de chômage pour cause de gel persistant est prévue afin de compenser une partie de la perte du pécule de vacances afférent aux jours de gel.

Un revenu garanti en cas d'incapacité de travail

Le secteur a développé plusieurs régimes d'intervention à charge de la sécurité d'existence pour compenser les pertes de revenus liées à une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Une indemnité est ainsi payée, en complément à celle de l'indemnité de l'INAMI, pour les incapacités de travail de longue durée (du 31^e au 337^e jour d'incapacité). De même, le travailleur en incapacité de travail depuis plus d'un an à la suite d'un accident ou d'une maladie a droit, s'il a plus de 10 ans d'activité dans le secteur, au paiement d'un "pécule de vacances pour invalides" qui compense une partie de la perte du pécule de vacances normal.

Un autre régime permet l'octroi d'une indemnité financière unique au travailleur victime d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité permanente de travail d'au moins 66%, ainsi qu'à ses enfants.

Des interventions spécifiques sont également prévues en cas de décès du travailleur⁸⁶ ainsi que dans les cas où ce décès est survenu à la suite d'un accident de travail⁸⁷.

Des primes et avantages sectoriels

Des régimes sectoriels spécifiques ont été instaurés afin de répondre à des objectifs de fidélisation des travailleurs au secteur de la construction ou à certains besoins liés aux conditions particulières de travail dans le secteur.

85 "L'indemnité complémentaire gel spéciale".

86 Paiement par Pensio B au conjoint survivant du capital épargné de la pension complémentaire.

87 Paiement d'une indemnité unique à l'ayant droit du travailleur décédé et d'indemnités annuelles complémentaires à ses enfants aussi longtemps qu'ils ont droit au paiement d'allocations familiales.

Le régime du timbre fidélité

Le travailleur perçoit chaque année du Fonds de sécurité d'existence une prime correspondant à 9% de son salaire brut annuel déclaré à l'ONSS. Ce régime dit du "timbre fidélité" récompense la fidélité du travailleur au secteur tout en prenant en compte sa productivité au sein de l'entreprise.

Le paiement des jours de repos

La durée normale de travail dans la construction est fixée à 38 heures par semaine. Les entreprises travaillent toutefois 40 heures par semaine et la compensation entre la durée normale et la durée réellement prestée s'opère par l'octroi de 12 jours complets de repos par an⁸⁸. Les travailleurs perçoivent pour ces jours de repos une indemnité forfaitaire à charge du Fonds de sécurité d'existence.

La gestion de la fin de carrière

La vision de la fin de carrière et sa gestion au plan sectoriel sont en pleine évolution. Le secteur de la construction a été le premier à introduire un régime de "prépension" pour les travailleurs âgés d'au moins 60 ans qui souhaitent se retirer du marché du travail pour des raisons tenant à leur état de santé⁸⁹. Centrée exclusivement sur la prépension et la retraite anticipée, la gestion de la fin de carrière au cours des 30 dernières années a conduit à l'adoption de régimes coûteux de préretraite à un âge de plus en plus précoce⁹⁰.

Cette vision est en train de changer radicalement, comme on le verra dans le chapitre suivant de cette étude. Depuis l'adoption du Pacte des générations en 2005, l'accent est mis davantage sur l'allongement de la carrière professionnelle comme réponse au problème du vieillissement de la population.

La construction avait anticipé cette évolution en adoptant, voici plus de 10 ans, un régime financier d'incitation à se maintenir au travail et à ne pas opter pour

88 La période principale des jours de repos (8 jours) est fixée durant la période des fêtes de fin d'année.

89 Le régime a été introduit dans la construction à la suite de la conférence pour l'emploi d'avril 1973, au cours de laquelle le ministre de l'Emploi et du Travail, Alfred CALIFICE avait plaidé pour la création d'un système de chômage amélioré au profit des travailleurs âgés de plus de 60 ans.

90 Les régimes suivants sont actuellement d'application: la prépension à partir de 58 ans; la prépension à partir de 56 ans pour les travailleurs dits inaptes et des mesures d'accompagnement pour les travailleurs âgés licenciés qui ne remplissent pas les conditions d'accès à la prépension. On notera que le terme "prépension" a été remplacé dans la loi par les termes "régime de chômage avec complément d'entreprise".



les régimes de prépension. Le travailleur qui fait usage de ce régime bénéficie d'une prime complémentaire de 2.000 € par an qui est versée par le secteur sur son compte pension individuel jusqu'au moment où il prend sa retraite.

Un régime sectoriel performant de pension complémentaire

Un régime sectoriel de pension complémentaire "avant la lettre" a été introduit dans le secteur de la construction dès 1964. Ce régime a été transformé à la fin des années 2000 en un véritable "2^e pilier de pension", établi dans le cadre de la loi de 2003 sur les pensions complémentaires et fonctionnant sur la base des principes de gestion modernes⁹¹. Tous les ouvriers actifs dans le secteur de la construction bénéficient, au moment de l'accès à la retraite, d'une pension complémentaire à leur pension légale.



Autres avantages

Divers autres avantages complètent le statut social de l'ouvrier, comme l'octroi d'un plan médical en cas d'hospitalisation⁹², ou encore une intervention dans les frais d'intérêt résultant d'un prêt hypothécaire contracté pour la construction ou la rénovation de l'habitation du travailleur.

L'ouvrier de la construction peut également prétendre à l'octroi d'un timbre intempéries⁹³ et d'une indemnité complémentaire de licenciement⁹⁴, qui ne constituent pas réellement des avantages complémentaires mais qui sont plutôt des aménagements dans l'organisation des droits en fonction des spécificités du travail dans la construction.

91 Ce régime est géré par un organisme spécifique au plan du secteur dénommé: "Pensio B".

- 92 Le plan médical permet la prise en charge des frais d'hospitalisation par un assureur sur la base du régime du tiers payant.
- 93 Le secteur de la construction bénéficie d'une dérogation au principe du salaire journalier garanti à payer au travailleur qui se présente au travail mais qui ne peut l'entamer ou le poursuivre pour des raisons indépendantes de sa volonté. Ce principe pose en effet problème aux entreprises dont l'activité est essentiellement axée sur les travaux à l'extérieur et qui ne peuvent prévoir avec certitude l'évolution des conditions atmosphériques au cours d'une journée. En application du régime dérogatoire en vigueur, l'entreprise paye au travailleur le salaire des heures prestées et le salaire afférent à la moitié des heures perdues du fait des intempéries au cours de la journée. Le complément, à savoir l'indemnisation de l'autre moitié des heures perdues, est pris en charge sous une forme forfaitaire par le paiement d'une prime annuelle de 2% du montant du salaire annuel du travailleur.
- 94 En raison des particularités du secteur et de la forte rotation interne du personnel, les entreprises de construction bénéficient de délais de préavis plus courts que ceux en vigueur dans les autres secteurs ouvriers. Le travailleur a droit, en compensation de son délai de préavis réduit, à une indemnité complémentaire pour une durée maximale de 20 jours.

Un exemple concret de l'importance du statut social sur la garantie de revenus

Les trois exemples suivants illustrent l'intérêt et la portée des régimes qui constituent le statut social de l'ouvrier dans la construction, en particulier par rapport à leur capacité de maintien du pouvoir d'achat du travailleur confronté à certaines situations de suspension de son contrat de travail.

Chacun des exemples prend en considération la situation de trois catégories de travailleurs: le travailleur sans qualification (catégorie I), le travailleur qui bénéficie du salaire moyen et le travailleur qualifié (catégorie IV).

Dans le premier exemple, le revenu annuel de ces travailleurs est établi sur la base de prestations de travail complètes, à savoir sans suspension du contrat de travail au cours de l'année. Les deux autres exemples sont établis sur la base de prestations de travail incomplètes au cours de l'année: dans un cas, l'exécution du travail a été suspendue pendant une période de 20 jours de chômage intempéries, dans le second cas la suspension a été deux fois plus longue, avec 20 jours de chômage intempéries et 20 jours de chômage économique au cours de l'année.

Les résultats finaux dans chacun des deux exemples avec suspension de l'exécution du travail permettent de comparer la situation du revenu annuel des trois catégories de travailleurs par rapport à celle qui est la leur dans le premier exemple sans suspension.

Le travailleur a presté une année complète de travail

	cat. I	Salaire moyen	cat. IV
Salaire horaire	13,21 €	14,47 €	15,90 €
219 jours de travail, soit 1.752 heures	23.150,93 €	25.359,32 €	27.860,30 €
10 jours fériés, soit 80 heures	1.057,12 €	1.157,96 €	1.272,16 €
12 jours de repos	962,64 €	994,08 €	1.066,92 €
Pécule de vacances	4.021,05 €	4.404,63 €	4.839,02 €
Timbre fidélité	2.178,72 €	2.386,56 €	2.621,92 €
Timbre intempéries	484,16 €	530,35 €	582,65 €
Mobilité 52 km par jour	587,62 €	587,62 €	587,62 €
Revenu annuel total	32.442,25 €	35.420,51 €	38.830,59 €

Le travailleur a subi 20 jours de chômage intempéries pendant l'année

	cat. I	Salaire moyen	cat. IV
Salaire horaire	13,21 €	14,47 €	15,90 €
199 jours de travail, soit 1.592 heures	21.036,69 €	23.043,40 €	25.315,98 €
10 jours fériés	1.057,12 €	1.157,96 €	1.272,16 €
20 jours de chômage temporaire: ONEM + FSE	1.625,52 €	1.776,96 €	1.854,24 €
12 jours de repos	962,64 €	994,08 €	1.066,92 €
Pécule de vacances	3.669,87 €	4.019,94 €	4.416,40 €
Timbre fidélité	1.988,44 €	2.178,12 €	2.392,93 €
Timbre intempéries	441,88 €	484,03 €	531,76 €
Mobilité 52 km par jour	533,96 €	533,96 €	533,96 €
Revenu annuel total	31.316,12 €	34.188,46 €	37.384,36 €

Le travailleur a subi 20 jours de chômage économique et 20 jours de chômage intempéries

	cat. I	salaire moyen	cat. IV
Salaire horaire	13,21 €	14,47 €	15,90 €
179 jours de travail, soit 1.432 heures	18.922,45 €	20.727,48 €	22.771,66 €
10 jours fériés	1.057,12 €	1.157,96 €	1.272,16 €
40 jours de chômage temporaire: ONEM + FSE	3.251,04 €	3.553,92 €	3.708,48 €
12 jours de repos	962,64 €	994,08 €	1.066,92 €
Pécule de vacances	3.669,87 €	4.019,94 €	4.416,40 €
Timbre fidélité	1.798,16 €	1.969,69 €	2.163,94 €
Timbre intempéries	399,59 €	437,71 €	480,88 €
Mobilité 52 km par jour	480,29 €	480,29 €	480,29 €
Revenu annuel total	30.541,16 €	33.341,08 €	36.360,73 €



Quelle évolution pour la sécurité d'existence?

Les avantages sociaux versés par le Fonds de sécurité d'existence sont exclusivement financés par les cotisations des entreprises de construction. L'importance du statut social de l'ouvrier a donc, bien évidemment, un coût à charge des employeurs.

La Confédération, même si elle veille à préserver la qualité du statut social du travailleur, est particulièrement attentive à la maîtrise des coûts des entreprises.

C'est dans cet esprit qu'elle a fait adopter en commission paritaire, il y a 10 ans déjà, le principe de l'application d'un montant forfaitaire pour une partie de la cotisation patronale au Fonds de sécurité d'existence⁹⁵.

L'organisation professionnelle s'efforce également, là où c'est possible, d'introduire des mécanismes de responsabilité individuelle de la part des entreprises dans l'utilisation des régimes et dans l'octroi des avantages (par exemple en matière de chômage temporaire). Le principe de la solidarité est donc maintenu mais il est assorti des balises nécessaires.

La question du financement de la sécurité d'existence se posera avec plus d'acuité encore demain. On l'a vu dans cette étude, la structure de l'emploi dans la construction évolue et le travail en qualité d'indépendant ou le recours à la sous-traitance d'entreprises étrangères détachant du personnel pourraient se développer plus rapidement encore sous la pression du coût salarial élevé.

Le débat sur les fondements mêmes de la sécurité d'existence semble inévitable dans un tel contexte. Il ne s'agit pas tant de remettre fondamentalement en cause les avantages qui constituent le statut social de l'ouvrier que d'en revoir les modalités d'octroi, d'en évaluer l'utilité réelle et le degré de performance et d'en apprécier les possibilités de financement sur le long terme.

Il est manifeste que la politique sociale sectorielle suivie jusqu'à présent n'a pas toujours, loin s'en faut, atteint ses objectifs. Ainsi, les taux d'insertion des diplômés de l'enseignement technique et professionnel et les taux de réussite des jeunes dans les régimes d'apprentissage ne sont pas à la hauteur de l'effort financier que le secteur fournit dans ses actions de soutien à l'enseignement et à l'apprentissage.

De même, l'intérêt des avantages sociaux du secteur n'a pas suffi à empêcher un taux élevé de rotation externe du personnel dans le secteur ni à attirer suffisamment de jeunes travailleurs, ce qui a créé, on le sait, des vacances d'emploi et des difficultés de recrutement dans les entreprises.

Le débat attendu pourrait utilement conduire à recentrer la sécurité d'existence sur de nouveaux objectifs plus en phase avec les évolutions en cours dans le secteur. Dans cette nouvelle approche, l'aspect qualitatif devrait occuper une place centrale, sous la forme de services et d'actions de soutien et d'accompagnement des jeunes et des travailleurs dans divers domaines, comme celui de la formation, de la gestion des ressources humaines, du développement de la carrière professionnelle, de l'adaptation des postes de travail, etc.

⁹⁵ Cette adaptation, dictée par un objectif de lutte contre la fraude sociale, permet aux entreprises qui s'efforcent d'augmenter la durée effective de travail de payer proportionnellement moins de charges.



A photograph of construction workers on a site. In the foreground, a worker in a yellow shirt and yellow hard hat is kneeling. In the middle ground, a worker in a bright orange high-visibility suit and yellow hard hat is using a tool on a rebar grid. To the left, another worker in a blue shirt and white hard hat is also working. In the background, a large yellow crane is visible against a clear sky. The text "Ouvrir davantage l'accès au marché du travail" is overlaid on the image.

Ouvrir davantage l'accès
au marché du travail

On peut raisonnablement s'interroger sur le degré de flexibilité de l'accès à l'emploi en Belgique. En effet, comparé à la situation d'autres pays européens, le marché du travail belge présente un certain nombre de rigidités, voire d'entraves à l'accès à l'emploi.

Des réglementations établies dans des buts louables de protection sociale du travailleur, de lutte contre la fraude sociale ou tout simplement d'encadrement du marché du travail peuvent finalement entraîner des effets indésirables et freiner l'accès à l'emploi ou le maintien en activité.

Le propos de ce chapitre n'est certainement pas de plaider pour une dérégulation complète du marché du travail ni de remettre en cause les fondements des relations de travail, qui reposent sur la confiance réciproque de l'employeur et du travailleur et sur la stabilité de l'emploi.

Le but est ici d'identifier, de la manière la plus objective possible, les contraintes et entraves de certaines réglementations et de juger de leur effet négatif sur l'accès à l'emploi.

Deux grandes orientations sont privilégiées dans cette approche: la première porte sur la valorisation du travail temporaire en tant que forme d'emploi à part entière; la seconde s'inscrit dans la démarche de l'allongement de la carrière professionnelle.

La "flexicurité" ou "flexisécurité"⁹⁶ ne sera pas développée dans cette étude, non pas qu'elle ne présente pas d'intérêt pour le propos, au contraire, mais bien parce que ce concept, issu des milieux européens, n'est pas encore transposé en droit interne et qu'il soulèvera sans doute de nombreux débats avant d'être mis en œuvre.

La valorisation du travail temporaire

Notre économie, et celle de la construction en particulier, accuse un retard par rapport à celle d'autres États européens qui ont davantage ouvert leur marché du travail aux diverses formes de travail temporaire. Ce retard est parfois le fait des opérateurs économiques eux-mêmes; il est aussi, plus souvent, le résultat de réglementations trop contraignantes.

L'évolution du travail intérimaire

L'introduction du travail intérimaire pour les ouvriers dans la construction s'est faite tardivement, pour les raisons qui ont été explicitées dans la première partie de cette étude⁹⁷. Ce n'est qu'à partir de 2002 que les premiers intérimaires ont rejoint les chantiers. L'augmentation du nombre de travailleurs intérimaires s'est faite progressivement pour atteindre quasiment le nombre de 10.000 intérimaires ayant exercé une mission dans la construction en 2011, ce qui représente, en équivalents temps plein, plus de 2.100 postes de travail, soit près de 8 fois plus que le nombre de postes de travail d'intérimaires en 2003.

La croissance du travail intérimaire est donc réelle et sensible, mais le nombre de travailleurs intérimaires en équivalents temps plein ne représente encore que 1,3% de l'effectif ouvrier du secteur. Le potentiel de

croissance du travail intérimaire dans la construction reste donc très élevé⁹⁸.

La double fonction du travail intérimaire

La fonction première du travail intérimaire est de répondre aux besoins fluctuants ou saisonniers de la production au sein des entreprises. A cet égard, il semble que l'intérim dans la construction présente d'importantes caractéristiques saisonnières: le nombre de postes de travail d'intérimaires au cours des 2^e et 3^e trimestres de l'année est en effet supérieur de 25% à la moyenne annuelle tandis qu'il est inférieur de 40% à cette même moyenne au cours du 4^e trimestre de l'année. Ces constats ne sont sans doute pas surprenants dans la mesure où les 2^e et 3^e trimestres sont aussi ceux qui sont marqués par une activité plus intense, qui justifie une main-d'œuvre plus abondante, les 1^{er} et 4^e trimestres de l'année étant par contre davantage affectés par les intempéries hivernales.

97 Voir page 26.

96 Selon ce concept, le curseur de la protection sociale globale doit se déplacer du poste de travail individuel vers l'employabilité du travailleur. En d'autres termes, il faut moins s'intéresser à la protection du travailleur dans son emploi actuel qu'à la protection de ce travailleur dans son potentiel de retrouver un emploi sur le marché du travail. D'une idée de protection sous la forme d'une indemnisation en argent pour un emploi perdu, on passera à une idée de protection par des efforts de formation professionnelle continue et d'aide au reclassement professionnel.

98 Le travail intérimaire dans la construction en France a représenté à certaines périodes plus de 15% de l'effectif ouvrier du secteur.

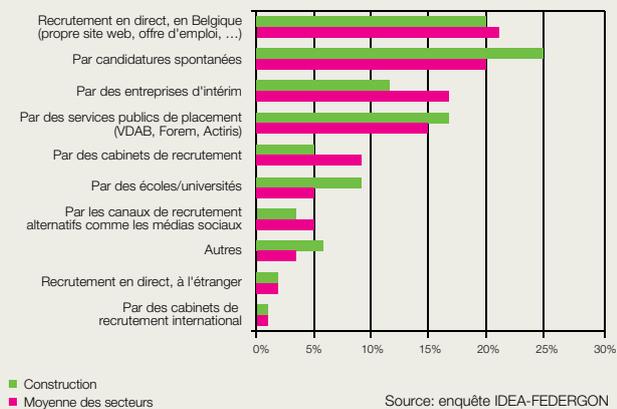


Le travail intérimaire répond à une nécessité économique et son développement à l'avenir doit pouvoir se poursuivre de manière optimale.

Une deuxième fonction du travail intérimaire doit retenir l'attention: l'intérim est devenu avec le temps un canal de recrutement et d'insertion durable des travailleurs dans les entreprises.

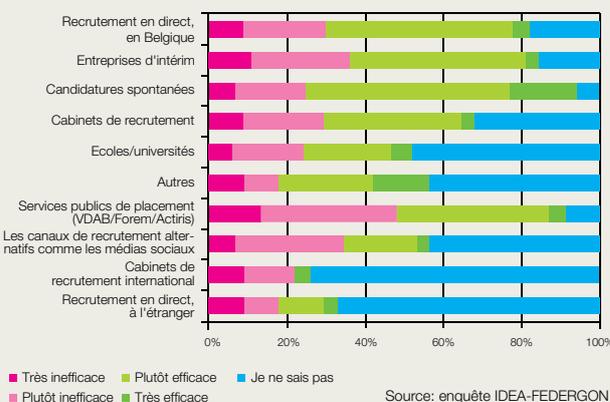
L'enquête menée par IDEA-Federgon⁹⁹ donne à cet égard des indications utiles. Le recours à l'intérim est aujourd'hui la 4^e voie, par ordre d'importance, utilisée par les entreprises de construction pour recruter leur main-d'œuvre permanente. 12% des entreprises de construction qui ont participé à l'enquête utilisent l'intérim comme canal de recrutement, contre 17% des entreprises dans d'autres secteurs d'activité. Les 3 canaux les plus importants pour le recrutement dans la construction sont respectivement celui des candidatures spontanées (25%), les propres canaux de l'entreprise (20%) et le canal des services publics de placement (17%).

Quels étaient les canaux de recrutement du personnel les plus utilisés au cours des 3 dernières années dans votre entreprise?



Les entreprises qui utilisent l'intérim comme canal de recrutement ne sont cependant pas toutes satisfaites des résultats. 36% des entreprises interrogées jugent ce canal totalement ou relativement inefficace. Elles sont 45% à le considérer comme relativement efficace et 4% comme très efficace.

Quelle était l'efficacité des canaux de recrutement du personnel au cours des 3 dernières années dans votre entreprise?



Une analyse de l'évolution du travail intérimaire sur l'ensemble de la période 2002-2011 permet de chiffrer concrètement le nombre de travailleurs qui ont intégré ou réintégré de manière permanente le secteur de la construction par le canal de l'intérim.

L'intérim comme voie vers l'occupation régulière dans la construction

	Intérimaires construction	Transition vers l'occupation régulière
Intérim comme première occupation dans la construction	14.276	6.343=44%
Occupation régulière dans la construction avant l'intérim	20.663	11.622=56%
Total	34.939	17.965=51%

Source: Constructiv (chiffres couvrant la période 2002-2011)

Sur les 35.000 travailleurs intérimaires actifs au cours de cette période, la moitié a intégré ou réintégré les entreprises de construction dans un emploi permanent.

99 Les références de cette enquête sont citées dans la première partie du rapport.

A noter que 60% du nombre de travailleurs intérimaires, soit un peu plus de 20.000, avaient occupé au préalable un emploi stable dans la construction. Plus de la moitié d'entre eux (56%) est retournée occuper un emploi stable dans une entreprise de construction.

De même, près de la moitié (44%) des travailleurs intérimaires qui n'avaient pas d'expérience préalable dans un emploi stable dans la construction a intégré le secteur de la construction de manière permanente.

Herwig MUYLDERMANS¹⁰⁰

"L'intérim dans la construction est-il devenu un succès? Plutôt, oui! Les objections initiales des syndicats et des employeurs sont apparues infondées. Le nombre d'accidents de travail reste sous contrôle, grâce aux efforts importants fournis aussi bien par les entreprises de construction que par les agences d'intérim. Les entreprises, petites et grandes, ont aujourd'hui recours au travail intérimaire.

Le travail intérimaire est important pour la construction pour deux raisons essentielles: l'afflux et la flexibilité. N'oublions pas que, chaque année, 550.000 travailleurs sont engagés dans le secteur de l'intérim.

L'afflux: l'un des défis majeurs du secteur. Quelque 50% des travailleurs intérimaires dans la construction ont moins de 30 ans. Environ 60% des intérimaires étaient auparavant actifs en tant qu'ouvriers réguliers de la construction et reviennent à présent dans le secteur. La moitié des travailleurs intérimaires décrochent un emploi fixe. Le travail intérimaire contribue clairement à l'organisation du marché du travail de la construction.

La flexibilité: bien entendu, un secteur comme celui de la construction a besoin de flexibilité, plus encore que les autres secteurs. Et, en plus, il s'agit ici d'une flexibilité légale. Je constate que l'un des problèmes principaux du secteur est constitué par toutes sortes de systèmes gris ou noirs de détachement. Ces systèmes sont les plus grands concurrents du travail intérimaire.

Par ailleurs, la présence du travail intérimaire reste faible, certainement par rapport à l'industrie (0,5% pour la construction contre 2,2% en moyenne et plus de 5% dans certains secteurs industriels). Cette présence est aussi sensiblement plus forte dans les pays frontaliers. Un gros effort de rattrapage s'impose donc."

¹⁰⁰ Directeur général de Federgon, l'organisation professionnelle des entreprises de travail intérimaire.

Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises

Le secteur a adopté il y a près de 10 ans une convention collective de travail qui fixe le cadre juridique dans lequel une entreprise de construction peut prêter temporairement du personnel à une autre entreprise. Le système est une dérogation au principe de l'interdiction générale de mettre du personnel à disposition d'un utilisateur, dont il sera question sous le prochain titre.

Ce régime a vocation à organiser la rencontre d'une demande de main-d'œuvre supplémentaire au sein d'une entreprise de construction qui est confrontée à un surcroît temporaire de travail, par la mise à disposition, pour une durée limitée, de travailleurs d'une autre entreprise de construction, qui peut être confrontée, au même moment, à un manque de travail.

De telles situations, qui ne sont pas rares dans la construction, comportent intrinsèquement un potentiel d'appariement de l'offre et de la demande de travail temporaire. Si, en outre, la mise à disposition permet à l'entreprise "prêteuse" de ne pas devoir recourir au chômage temporaire pour cause économique, l'opération devient même intéressante pour la sécurité sociale.

L'opération doit bien entendu se faire à titre gratuit, en ce sens que l'entreprise "prêteuse" de main-d'œuvre ne peut faire aucun bénéfice sur cette opération. Le prêteur ne peut donc réclamer à l'utilisateur que le remboursement des coûts salariaux de ses travailleurs mis à disposition.

Ce système ne fonctionne malheureusement pas dans la pratique. Très peu d'entreprises s'y sont intéressées et le système n'est quasiment jamais plus utilisé aujourd'hui.

Il faut s'interroger sur les raisons de ce désintérêt des entreprises pour le régime et discuter ensuite avec les organisations syndicales en commission paritaire des amendements à y apporter de manière à le rendre pleinement opérationnel à l'avenir.



Il est d'ores et déjà acquis que le formalisme excessif qui encadre la mise en œuvre du régime est une des causes du désintérêt des entreprises et qu'il conviendra de simplifier fortement les procédures d'application du régime.

On tiendra compte aussi, dans le débat sur cette question, des éventuelles évolutions dans la réglementation sur la mise à disposition de personnel évoquées au point suivant.

La mise à disposition de personnel

Sauf dans quelques cas d'exception¹⁰¹, mettre des travailleurs à la disposition d'un utilisateur est interdit en dehors de l'activité des entreprises agréées pour le travail intérimaire.

Certains des motifs invoqués à l'appui de cette interdiction¹⁰² ne sont sans doute plus justifiés aujourd'hui. On constate en outre que la mise à disposition de main-d'œuvre se pratique sous des formes déguisées, comme le contrat de sous-traitance ou la fausse indépendance. Elle est même parfois pratiquée ouvertement par des officines étrangères qui démarchent les entreprises de construction en Belgique en les inondant de messages publicitaires dénués de toute ambiguïté.

¹⁰¹ Notamment lorsque la mise à disposition se fait entre entreprises du même groupe économique, moyennant certaines conditions, et lorsque la mise à disposition est préalablement et expressément autorisée par l'Inspection sociale.

¹⁰² Le principe de l'interdiction, introduit dans la loi de 1987 sur le travail temporaire, se justifiait, semble-t-il par une double considération: d'une part, ne permettre une telle activité que dans le cadre contrôlé de l'activité du travail intérimaire; d'autre part, éviter toute forme de système qui aurait pu servir de paravent à des pratiques illégales de travail non déclaré, à l'instar de celles des "négriers" de la construction.

Dès 2003, la Confédération a proposé au ministre de l'Emploi¹⁰³ de supprimer le principe de l'interdiction et de le remplacer par un système de contrôle efficace des conditions dans lesquelles la mise à disposition se déroule¹⁰⁴.

Cette proposition, qui reste d'actualité, part du principe qu'une mise à disposition de travailleurs peut être une forme de travail, certes très flexible, mais parfaitement acceptable, dès lors que les droits des travailleurs mis à disposition sont respectés. D'autres pays européens, comme les Pays-Bas, ont d'ailleurs mis en œuvre ce principe.

Deux règles fondamentales doivent régir la libéralisation de la mise à disposition: d'une part, elle ne peut être l'objet de l'activité de l'entreprise qui prête de la

main-d'œuvre, une telle activité ne pouvant relever que du travail intérimaire; d'autre part, l'utilisateur doit être reconnu solidairement responsable¹⁰⁵ avec l'employeur du respect des salaires et charges sociales des travailleurs mis à disposition.

Le gouvernement actuel ne semble pas vouloir s'engager dans la voie d'une libéralisation du régime de mise à disposition, à en juger par le renforcement de certaines dispositions légales intervenu à la fin de l'année 2012¹⁰⁶. On ne pourra que le regretter, d'autant que les récentes modifications dans les textes, empreintes d'un formalisme excessif, seront sans doute inopérantes à combattre les artifices utilisés pour organiser la mise à disposition.



103 Frank Vandenbroucke, alors ministre fédéral de l'Emploi, craignait les risques d'évolution de dumping social dans le cadre du détachement de travailleurs étrangers et se demandait s'il n'était pas préférable d'autoriser la mise à disposition contrôlée de travailleurs.

104 Plusieurs dispositifs de contrôle doivent fonctionner: une déclaration préalable (sorte de Dimona adaptée), le respect des conditions de travail et de salaires en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, une durée maximale d'utilisation, l'établissement d'une convention de mise à disposition, etc.

105 On notera que ce système de responsabilité solidaire de l'utilisateur est inscrit dans la législation sur le travail temporaire et s'applique dans les quelques cas dérogatoires où la mise à disposition est autorisée.

106 Loi programme du 27/12/2012 (MB 31/12).

L'allongement de la carrière professionnelle

Une politique de retrait précoce du marché du travail a été menée en Belgique, dans tous les domaines d'activité, au cours des 30 dernières années. Justifiée, dans un premier temps, par la nécessité d'apporter une réponse sociale aux restructurations et aux fermetures d'entreprises, la préretraite ou prépension s'est généralisée à toute situation de licenciement de travailleurs au-delà d'un âge déterminé.

Cette évolution est le résultat d'une responsabilité collective des employeurs, des syndicats et des pouvoirs publics, qui ont ensemble, mais pour des raisons différentes, créé un "droit" à la prépension à partir d'une limite d'âge qui a sans cesse été abaissée au fil du temps.

Cette politique menée pendant des décennies a eu des effets particulièrement négatifs sur le fonctionnement du marché du travail en Belgique et sur les coûts sociaux à charge de la collectivité.

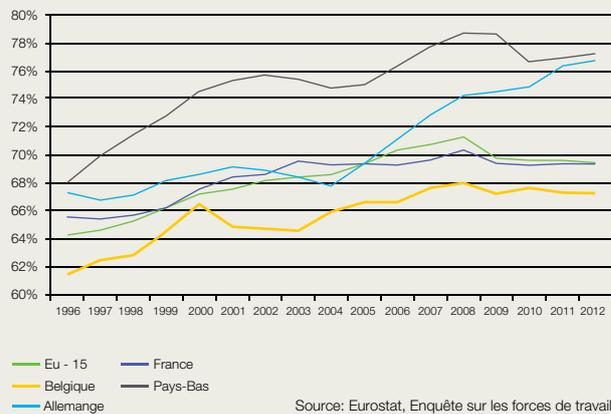
Le taux d'emploi en Belgique dans la catégorie des 55-64 ans était en 2011 de 38,7%, l'un des taux les plus bas de tous les pays européens. Notre pays, tenu par ses engagements dans le cadre de la stratégie européenne en matière d'emploi, devra porter ce taux d'emploi à 50% d'ici 2020.



De manière plus générale, et malgré une croissance d'emploi soutenue en Belgique au cours des 15 dernières années¹⁰⁷, notre pays présente un taux global d'emploi de 67,3% en 2011, qui est inférieur à celui des autres pays européens, en particulier les Pays-Bas et l'Allemagne¹⁰⁸. Le taux global, conformément aux engagements européens, devra être porté à 73,2% en 2020¹⁰⁹.

Les efforts à réaliser pour atteindre les objectifs de taux d'emploi à l'horizon 2020 sont conséquents. Ils concernent également, de manière inévitable, la catégorie des travailleurs plus âgés.

Taux d'emploi des 20-64 ans



¹⁰⁷ Annexes au rapport technique 2012 du Conseil central de l'économie (déjà cité). La croissance d'emploi a été plus forte en Belgique que dans les pays environnants au cours de cette période.

¹⁰⁸ A noter qu'en équivalents temps plein, les différences sont moins importantes: dans ce cas, le taux belge (20-64 ans) s'élève à 60,7% en 2011, alors qu'il est de 61,4% aux Pays-Bas, de 64,5% en France et 66% en Allemagne - Rapport 2012 du CCE.

¹⁰⁹ On notera que ce taux est inférieur à ce que l'Union européenne recommandait comme taux minimum (75%).

Du Pacte de solidarité (2005) à l'accord de gouvernement Di Rupo (2011)

La politique de retrait anticipé du marché du travail a vécu. Les évolutions démographiques, les restrictions budgétaires et les prévisions de dépenses liées au vieillissement de la population ont conduit à un revirement de la politique et à l'adoption de mesures en faveur de l'allongement de la durée effective de la carrière professionnelle.

Le Pacte de solidarité

Le Pacte de solidarité entre les générations, adopté en 2005, marque la rupture avec la politique de retrait anticipé. C'est en effet la première tentative sérieuse, lancée par le gouvernement de l'époque et soutenue par une partie des partenaires sociaux, de renverser la tendance et de freiner les départs anticipés des travailleurs.

Il est le résultat de prises de conscience, essentiellement des pouvoirs publics et des organisations patronales, de la nécessité d'inverser le cours des choses pour faire face aux défis à venir¹¹⁰.

L'accord de gouvernement Di Rupo

En exécution de la déclaration gouvernementale de décembre 2011, d'importantes mesures ont été prises dans les régimes de prépension, rebaptisés régimes de "chômage avec complément d'entreprise". Depuis le 1^{er} janvier 2012, le retrait anticipé du marché du travail par l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise ne pourra se faire qu'à partir de 60 ans et sous la condition d'avoir 40 ans de carrière professionnelle¹¹¹.

D'autres mesures portent sur le régime de la pension légale anticipée: l'âge minimum d'accès à la pension anticipée est progressivement relevé et sera fixé à 62 ans en 2016, tandis que le nombre minimum d'années de carrière professionnelle sera lui aussi relevé et fixé à 40 ans en 2016.

Le renforcement des conditions d'accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise et de pension aura des effets positifs sur le maintien en activité des travailleurs plus âgés, ce qui est aussi une réponse aux pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail.

D'autres mesures sont souhaitables

Des mesures complémentaires devront être prises pour accompagner le processus d'allongement de la carrière professionnelle.

Il conviendrait, tout d'abord, d'évaluer l'incidence d'un élargissement du champ d'application du régime de la réduction des charges sociales des travailleurs de plus de 54 ans. Ce dispositif, qui allège les charges des entreprises, est limité aujourd'hui aux travailleurs dont le salaire n'excède pas un montant de référence¹¹².

Il sera nécessaire ensuite de revoir fondamentalement les règles applicables en matière d'assimilation de périodes d'inactivité à des périodes de travail. Les assimilations, qui ont un effet stimulant sur l'inactivité et qui ont un coût élevé, devront être strictement limitées à l'avenir.

Enfin, il sera utile de réfléchir à l'application d'un véritable régime de "bonus-malus" en matière de pensions, à l'instar des régimes qui existent dans d'autres pays¹¹³.

110 Le Pacte est une tentative encore modeste de réponse à ces défis. Les nombreuses mesures décidées à l'époque sont restées relativement timides. Elles ont néanmoins constitué l'amorce d'une véritable réaction au problème du vieillissement de la population sur le marché du travail belge.

111 Les nouvelles règles s'accompagnent toutefois de dispositions transitoires, notamment pour la prépension des "inaptes" dans la construction, et de mesures d'exception, notamment pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

112 Le montant est de 12.240 € par trimestre.

113 Le bonus malus a pour effet de promouvoir le prolongement de la carrière, par l'octroi d'un supplément au montant de pension par année prestée au-delà de l'âge normal d'accès à la pension, et de décourager la sortie anticipée, en réduisant un certain pourcentage du montant de la pension par année d'anticipation par rapport à l'âge normal d'accès à la pension. Un tel système existe notamment aux Etats-Unis, en Suède, en Autriche et en Allemagne.



Le secteur doit s'organiser

Les partenaires sociaux doivent prendre leurs responsabilités dans le dossier de l'allongement de la carrière et adopter les décisions qui s'imposent.

Ils devront tout d'abord revoir leurs conventions sur les prépensions et les adapter, non seulement à la nouvelle terminologie ("chômage avec complément d'entreprise"), mais aussi et surtout aux dispositifs légaux qui organisent le relèvement de l'âge et du nombre d'années de carrière professionnelle, y compris pour le régime dit des "inaptes".

Ils devront ensuite prendre en charge les effets de l'allongement de la carrière sur l'organisation du travail dans les entreprises, en particulier pour les travailleurs qui occupent des fonctions plus lourdes ou plus contraignantes physiquement. L'allongement de la durée effective de la carrière doit prendre cet aspect en compte et offrir des alternatives ou des adaptations de postes aux travailleurs qui souhaitent poursuivre leur activité mais qui ont des difficultés à le faire. On l'a vu dans le chapitre précédent, la réflexion sur cette question vient d'être lancée dans le secteur.







Veiller à l'adaptabilité de
l'organisation du travail
dans les entreprises

La capacité d'une entreprise à s'adapter aux aléas de la vie économique, et de manière plus large encore, à toute circonstance susceptible d'influencer la production est un élément essentiel de sa compétitivité.

Cette capacité d'adaptation n'est pas qu'une question de vision stratégique de l'entreprise. Elle dépend aussi, avant toute chose, de ce que les réglementations autorisent à faire en matière d'organisation du travail.

La relation avec le marché du travail est vue, dans ce chapitre, sous l'angle particulier de la gestion, au sein

des entreprises, d'un ensemble de paramètres qui contribuent indirectement au fonctionnement du marché du travail, en ce sens qu'ils aident à surmonter les difficultés de ce marché ou à procurer des alternatives.

Il y a, dans ce domaine beaucoup de choses à dire et beaucoup de propositions à faire. Nous nous limiterons ici à quatre thèmes: l'aménagement du temps de travail, le recours au chômage temporaire, l'organisation des déplacements des travailleurs et la gestion des régimes de crédit-temps.



L'aménagement du temps de travail

L'organisation flexible du temps de travail dans l'entreprise n'offre pas, comme telle, de solution à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail. Elle permet toutefois d'atténuer les conséquences dommageables des difficultés de recrutement sur le fonctionnement de l'entreprise.

L'entreprise qui dispose de régimes flexibles de travail peut plus facilement faire fluctuer le temps de travail en fonction des nécessités de la production et des divers aléas qui influencent le travail sur les chantiers. La flexibilité optimise la capacité de travail et limite le nombre d'heures perdues.

La durée annuelle moyenne du travail dans la construction est relativement faible: de l'ordre de 1.350 à 1.400 heures, tous segments d'activité confondus. Il s'agit d'une moyenne de moins de 1.000 heures dans certains cas à plus de 1.800 heures dans d'autres et qui ne permet donc pas d'illustrer la variation étendue de la durée du travail réellement prestée dans les entreprises.

En comparant la durée réelle moyenne de travail dans le secteur à la durée théorique normale de travail (1.752 heures), on mesure l'importance de la marge de progression dans l'organisation du travail qu'un aménagement flexible permettrait de réaliser au moins en partie.



L'offre théorique de flexibilité est étendue

L'offre de flexibilité dans la construction est très élevée. Outre le régime général des heures supplémentaires¹¹⁴ et le régime légal de semaine de travail flexible¹¹⁵, qui sont applicables dans la construction comme dans les autres secteurs d'activité, des régimes spécifiques de flexibilité du temps de travail, propres à la construction, ont été développés dans des conventions collectives de travail du secteur ou dans des réglementations particulières. Les exemples suivants illustrent l'étendue de l'offre de flexibilité:

- Le régime des “heures complémentaires”¹¹⁶ permet à l'entreprise de porter la durée du travail à 9 heures par jour et à 45 heures par semaine pendant la période d'été ou pendant une période d'intense activité¹¹⁷.
- Les deux régimes conventionnels de semaine flexible¹¹⁸ offrent aux entreprises la possibilité de porter les durées journalières et hebdomadaires de la durée du travail à respectivement 9h et 45h et à 10h et 50h. Les dépassements par rapport à la durée normale doivent être récupérés, soit sous la forme de journées complètes de repos, soit par l'application d'horaires dits négatifs, à savoir des horaires en dessous de la durée normale de travail¹¹⁹.
- Le cadre d'application des “nouveaux régimes” de travail¹²⁰ procure aux entreprises des solutions sur mesure pour des besoins spécifiques d'aménagement du temps de travail, notamment lorsque la production est, pour des raisons techniques, limitée sur des périodes relativement courtes de l'année. Ce

cadre réglementaire dit de “grande flexibilité” permet de déroger à de très nombreuses dispositions en matière de durée du travail et de porter celle-ci à 12h par jour maximum.

D'autres régimes spécifiques d'aménagement flexible du temps de travail existent dans la construction, comme par exemple ceux qui déterminent les règles du travail de nuit ou du travail le samedi.

La flexibilité est peu appliquée

Si l'offre de flexibilité est très étendue, l'usage qui en est fait concrètement dans les entreprises du secteur est finalement très limité, comme le montrent les résultats d'une enquête rapide que la Confédération a menée récemment auprès de ses membres. L'interprétation de ces résultats permet de tirer quelques conclusions fortes de l'application des régimes de flexibilité.

Les régimes de flexibilité sont très mal connus

Un premier constat s'impose au terme de l'enquête: les entreprises connaissent très mal les régimes de flexibilité qu'elles peuvent appliquer. Seul le régime spécifique des “heures complémentaires” et le régime général des heures supplémentaires sont connus par un peu plus de la moitié des entreprises consultées. La connaissance des autres régimes de flexibilité est faible (30% des entreprises connaissent le travail du samedi et les régimes sectoriels flexibles de 9/10 heures) ou très faible (à peine 10% des entreprises connaissent le système de grande flexibilité des “nouveaux régimes de travail”).

114 Articles 29 et suivants de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée à plusieurs reprises.

115 Article 20bis de la loi précitée du 16 mars 1971.

116 AR n° 213 du 26 septembre 1983, modifié à plusieurs reprises.

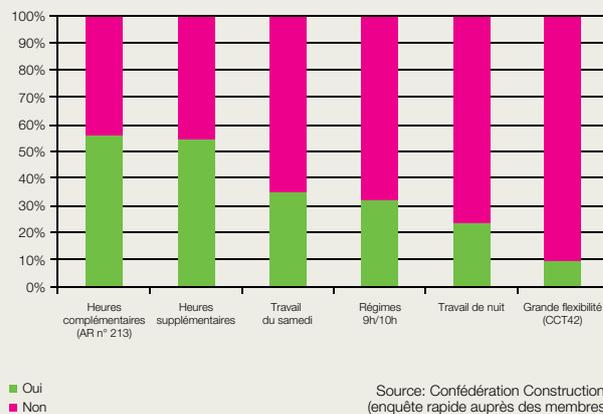
117 A concurrence d'un crédit de 180 heures par année civile. Ce crédit de 180 heures s'épuise au fur et à mesure que les heures complémentaires sont prestées. Sur ces 180 heures complémentaires, un nombre maximum de 64 heures peut être utilisé le samedi. Ces heures sont payées avec un supplément de 20% lorsque le travailleur choisit de ne pas les récupérer. Les heures prestées le samedi donnent lieu au paiement d'un sursalaire obligatoire de 50%.

118 Ces régimes sont actuellement réglés par la CCT sectorielle du 22 septembre 2005.

119 Les horaires négatifs ne peuvent pas descendre en dessous de 6h/jour et de 30h/semaine. Ce mode de compensation n'est pas applicable au régime sectoriel des 9 heures/jour, les dépassements dans ce régime devant être compensés uniquement par des jours complets de repos.

120 Loi du 17/03/1987 et CCT n° 42 conclue au Conseil national du travail le 02/06/1987.

Connaissance des régimes de flexibilité



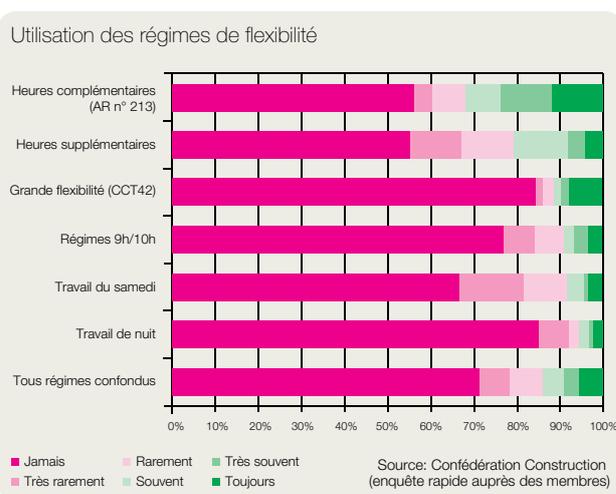
Au-delà de l'approche globale, on note que les entreprises du sous-secteur des travaux de voirie connaissent généralement mieux les régimes de flexibilité que les entreprises des autres segments de la construction. La majorité des entreprises de travaux de voirie connaissent le régime des heures complémentaires (76%), celui des heures supplémentaires (69%) et le travail du samedi (64%). Près de 50% de ces entreprises connaissent également les règles du travail de nuit et les régimes sectoriels flexibles de 9h/10h. Enfin, 25% des entreprises de travaux routiers connaissent le système de grande flexibilité.

On remarque également que la taille de l'entreprise est un facteur qui influe sur le degré de connaissance des régimes de flexibilité. Les entreprises de moins de 5 travailleurs ont une connaissance globale des régimes qui est bien inférieure à la moyenne du secteur. A l'inverse, dans les entreprises plus grandes (au-delà de 100 travailleurs), la grande majorité connaît l'ensemble des régimes, à l'exception du système de grande flexibilité qui n'est connue que de la moitié des entreprises.

Les régimes de flexibilité sont trop peu utilisés

Un peu plus de 50% des entreprises n'utilisent jamais le régime des heures complémentaires ni celui des heures supplémentaires; 75% des entreprises n'ont jamais recours aux régimes sectoriels flexibles de 9/10h; 83% des entreprises ne font jamais usage du système de grande flexibilité.

Globalement, tous régimes confondus, la flexibilité n'est appliquée que dans un peu plus du quart des entreprises de construction, avec des intensités différentes, fréquemment dans 13% des entreprises et beaucoup plus rarement dans les autres.



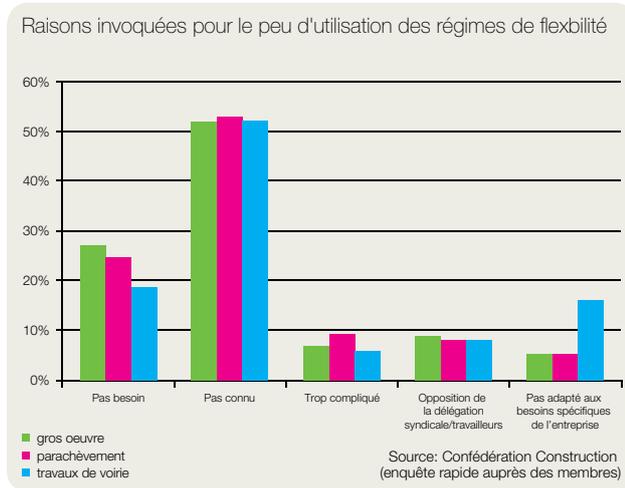
Ici aussi, le segment des travaux de voirie se démarque des autres branches d'activité. Les entreprises qui n'utilisent jamais les régimes de flexibilité y sont moins nombreuses que la moyenne du secteur. Ainsi, seulement 50% des entrepreneurs de travaux de voirie ne travaillent jamais la nuit (contre une moyenne générale de plus de 80%). 44% des entrepreneurs de travaux de voirie utilisent très souvent, voire constamment, le régime des heures complémentaires.

De même, le degré d'utilisation des régimes de flexibilité varie en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, par exemple, 80% des entreprises de moins de 5 travailleurs n'utilisent pas le régime des heures complémentaires alors qu'elles sont seulement 20% à ne pas l'utiliser dans les entreprises de plus de 100 travailleurs.



Les raisons invoquées par les entreprises à l'appui du peu d'utilisation des régimes de flexibilité sont par ordre d'importance:

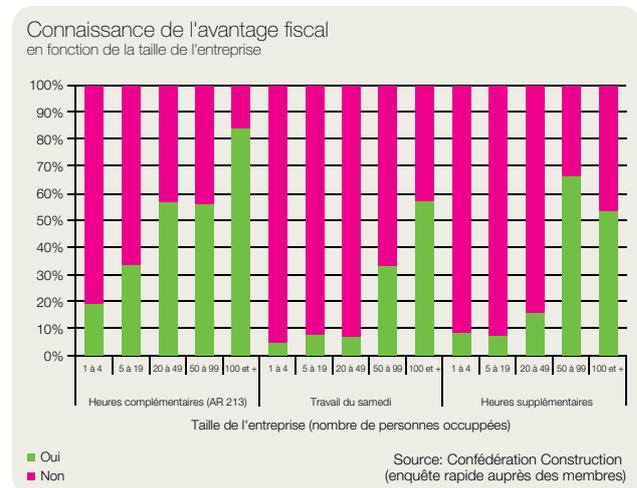
- la méconnaissance de ces régimes (plus de 50%);
- l'absence de besoins spécifiques en matière de flexibilité (de 18% à 27% selon les sous-secteurs);
- l'opposition des organisations syndicales ou des travailleurs (8 à 9%)¹²¹;
- la complexité des procédures d'application (6 à 10%);
- le manque d'adaptation aux besoins de l'entreprise (de 5% pour les secteurs du gros œuvre et du parachèvement à 15% pour le segment des travaux de voirie).



L'avantage fiscal est largement méconnu

La prestation d'heures supplémentaires ou complémentaires s'accompagne, à concurrence d'un nombre de 130 heures par an, de l'application d'un régime fiscal particulièrement avantageux pour les travailleurs et pour l'employeur¹²². En application de ce régime, les travailleurs voient leur salaire net doubler pour ces heures, tandis que le coût de ces heures pour l'employeur n'est pas plus élevé que le coût d'une heure normale de travail.

Ce régime fiscal avantageux est très largement méconnu par les entreprises, sauf dans celles qui occupent plus de 50 travailleurs.



¹²¹ Les réponses comportent d'importantes variations selon les régimes. Ainsi, l'opposition est plus forte à l'encontre du travail du samedi (19% en Wallonie et 11% en Flandre) et des heures supplémentaires (17% en Wallonie et 12 % en Flandre).

¹²² L'employeur est dispensé du versement au trésor public d'une partie du précompte professionnel et le travailleur bénéficie d'une réduction d'impôts dans le cadre de l'impôt des personnes physiques.

Une réflexion et des actions à mener

Les résultats de l'enquête doivent interpeller les interlocuteurs sociaux du secteur de la construction qui devront mener une réflexion approfondie sur les moyens à mettre en œuvre pour renforcer l'application effective des régimes qu'ils ont adoptés. Cette réflexion devra notamment porter sur la simplification des procédures de consultation et des formalités préalables à la mise en œuvre des régimes.

La Confédération, de son côté, devra lancer des actions en vue d'accroître l'utilisation des régimes de flexibilité dans les entreprises. Ces actions doivent, par priorité, tendre à une meilleure information des entreprises. La communication doit être davantage développée, de manière à atteindre un maximum d'entreprises, et elle doit comporter un volet spécifique centré sur les petites entreprises. L'amélioration de l'information doit aussi porter sur le contenu du message, de manière à ce que les entreprises soient complètement informées des avantages de l'application des régimes de flexibilité en termes de compétitivité.

Le recours au chômage temporaire

Le régime du chômage temporaire est une forme très importante de flexibilité pour l'organisation du travail. Il permet en effet de prendre en considération divers aléas qui freinent le processus de production et de permettre aux entreprises qui en sont victimes d'alléger immédiatement leurs coûts sans devoir pour autant licencier du personnel. Ce régime présente donc, lui aussi, des liens étroits avec le marché du travail.

4.000.000 de journées de chômage temporaire en 2012

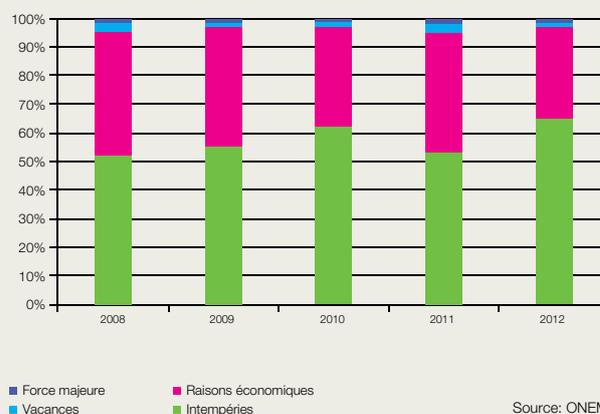
Le chômage temporaire a augmenté de manière sensible en 2012, sans doute de l'ordre de 12% par rapport à l'année précédente. Les statistiques ne sont pas encore définitives mais ce chiffre semble être confirmé sur base des 8 premiers mois de l'année. Cette hausse est exclusivement imputable à l'évolution du chômage intempéries (+22% par rapport aux 8 premiers mois de 2011).

Au total, le nombre de journées de chômage temporaire en 2012 frôle la barre des 4.000.000 d'unités.

Les intempéries, première cause de chômage temporaire

Les raisons économiques et les intempéries représentent ensemble 95% des causes de chômage temporaire, le solde se répartissant entre la force majeure et l'absence de droit aux vacances. La répartition entre les deux causes principales est relativement instable dans le temps, sachant toutefois que le chômage intempéries est systématiquement plus important que le chômage économique.

Répartition du chômage temporaire en fonction des causes de chômage



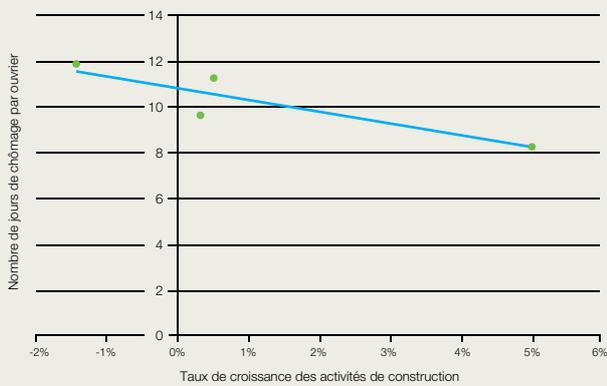
Corrélation entre chômage économique et activité économique

L'analyse de l'évolution du chômage temporaire pour causes économiques, menée en termes relatifs¹²³, c'est-à-dire sur la base du nombre de journées chômées par ouvrier, montre clairement que le nombre de jours de chômage économique au cours d'une année déterminée est inversement proportionnel à la croissance économique au cours de cette année.

123 A conditions climatiques et économiques stables, l'ampleur du chômage temporaire est évidemment directement proportionnelle à l'ampleur des effectifs. Il ne semble dès lors pas opportun d'examiner cette évolution en termes absolus. En ces termes, l'évolution du chômage temporaire risquerait en effet de refléter avant tout celle des effectifs.

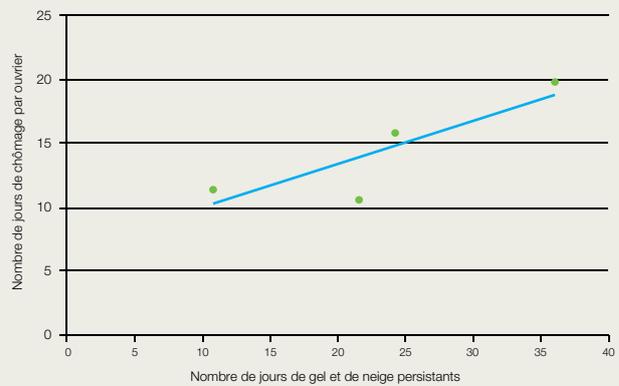


Chômage économique et croissance (2008 - 2011)



Sources: ICN et ONEM

Chômage intempéries et rigueur de l'hiver (2008 - 2011)



Source: ONEM

Ce constat très logique est le résultat de l'analyse globale qui exprime la moyenne annuelle pour l'ensemble du secteur¹²⁴.

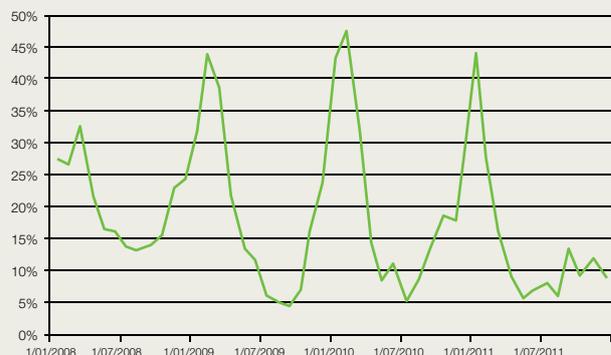
Une analyse plus détaillée montre que le chômage économique est en réalité diversement appliqué. Ainsi, en novembre 2009, alors que le chômage économique était au plus haut de ces dernières années, seuls 15% des effectifs ont été mis en chômage pour une durée moyenne de 9 jours. Ceci veut dire que 85% des travailleurs n'ont pas été mis en chômage économique à ce moment là de l'année. Ces constats méritent une attention particulière. Ils peuvent en effet traduire des situations abusives, comme on le lira par la suite.

Corrélation entre chômage intempéries et conditions climatiques

L'analyse confirme aussi la corrélation évidente entre l'évolution du nombre de journées de chômage temporaire pour cause d'intempéries au cours d'une année et le nombre de journées d'intempéries qui se sont produites au cours de cette année, en particulier les journées de gel et de neige persistants.

Tout comme pour le chômage économique, le chômage intempéries ne concerne qu'une partie des ouvriers. La part des effectifs concernés est cependant plus importante ici puisqu'elle est de l'ordre de 45%.

Part des ouvriers en chômage intempéries



Source: ONEM, ONSS et calculs propres

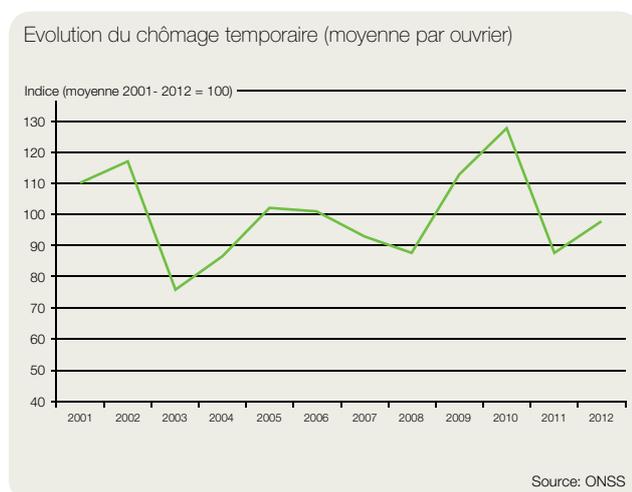
Au moins 50% des travailleurs de la construction n'ont donc jamais été concernés par le chômage intempéries au cours des dernières années. Il est vrai que les intempéries concernent principalement les secteurs du gros œuvre et du génie civil, qui regroupent 60% des travailleurs du secteur. Ceci signifie par ailleurs qu'une partie des travailleurs de ces secteurs ne sont pas mis en chômage alors qu'ils y sont exposés de par leur activité.

124 La moyenne annuelle n'est pas influencée par le chômage économique des employés, introduit en 2009, qui est très peu utilisé. Sur une base mensuelle, 60 employés ont été mis en chômage au début de l'année 2010; 4 employés seulement en moyenne ont été mis en chômage au cours des 8 premiers mois de 2012.

On note également que la part des travailleurs mis en chômage intempéries peut varier fortement. Il existe plusieurs raisons à cela: la variabilité des intempéries d'un mois à l'autre, la variabilité des intempéries d'un lieu à l'autre du pays et aussi le fait que les intempéries n'affectent pas l'exécution du travail de la même manière¹²⁵.

Pas de tendance

Les corrélations établies pour les deux formes de chômage montrent que le chômage temporaire ne connaît pas d'évolution structurelle. Ses deux causes majeures – les raisons économiques et les intempéries – n'ont en effet pas de composante tendancielle¹²⁶.



Les chiffres confirment d'ailleurs l'absence de tendance au niveau du chômage temporaire et reflètent ainsi l'alternance des bonnes et des moins bonnes années sur le plan économique comme sur le plan météorologique.

Des mécanismes de responsabilisation

Le chômage temporaire a une utilité incontestable pour les entreprises et il convient d'en garantir l'application sur le long terme.

Mais il a aussi un coût pour la sécurité sociale, qui paye les allocations principales de chômage, et pour la sécurité d'existence du secteur, qui finance, par le biais des cotisations des entreprises de construction, une partie des allocations complémentaires de chômage¹²⁷ versées aux travailleurs.

Il est essentiel, dans ce contexte, de veiller à la maîtrise des coûts du système si l'on veut en assurer la pérennité.

Il importe, dans le même esprit, mais aussi pour des raisons évidentes de saine concurrence au sein du secteur, de combattre tous les abus dans l'utilisation du système de chômage temporaire.

En matière de chômage économique par exemple, un nombre trop élevé de jours de chômage peut traduire une situation anormale dans l'entreprise: soit elle est confrontée à un manque de travail structurel¹²⁸, soit elle se rend coupable de fraude sociale¹²⁹.

Il y a, dans un cas comme dans l'autre, une situation d'utilisation abusive du régime de chômage temporaire qu'il faut combattre.

Des mesures ont été progressivement adoptées à cet effet et elles font l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodiques. Elles portent notamment sur:

- les mécanismes de responsabilisation des employeurs dans l'utilisation du régime de chômage économique. Ceux-ci portent sur le remboursement au FSE du montant de l'indemnité complémentaire et d'un montant supplémentaire au-delà d'un

125 Certains travaux extérieurs pourront se poursuivre malgré les intempéries alors que d'autres devront impérativement être arrêtés.

126 Il ne fait bien évidemment pas systématiquement plus mauvais (ou meilleur) d'une année à l'autre. Et sur le plan économique, il y a fort heureusement toujours de bonnes années pour compenser les moins bonnes.

127 Voir page 73.

128 Le chômage temporaire ne peut être utilisé que pour contrer des effets conjoncturels.

129 En permettant ou en organisant le cumul d'allocations de chômage et de revenus d'un travail non déclaré.



nombre déterminé de jours de chômage¹³⁰ et sur le paiement d'une cotisation spéciale à l'ONSS en cas d'utilisation de longue durée du régime de chômage économique¹³¹;

- le mode de tenue des cartes de contrôle C3.2A par le travailleur¹³²;
- le "monitoring" des régimes de chômage temporaire, en application d'une convention de partenariat dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale, que les services des inspections sociales et le secteur de la construction ont conclue en 2012¹³³.

On notera avec satisfaction que certaines des mesures adoptées par le secteur ont ensuite été rendues applicables aux autres secteurs d'activité, ce qui, de l'avis de la Confédération, est un signe d'efficacité des mesures.

L'organisation des déplacements

L'intensité des déplacements journaliers dans la construction peut constituer un obstacle sur le marché du travail. Les contraintes liées à l'allongement des temps de déplacement sur le réseau routier, du fait de files de plus en plus longues et fréquentes, peuvent en effet être ressenties comme des éléments négatifs par les demandeurs d'emploi.

Il est important de s'intéresser à ce paramètre et de trouver les moyens permettant de résoudre ou de réduire les difficultés résultant de la forte mobilité du travail dans le secteur de la construction.

La réflexion sur l'amélioration des conditions de déplacement doit se faire à 2 niveaux: au plan du secteur, tout d'abord, où une analyse globale du problème peut conduire à l'adoption de nouvelles orientations ou de recommandations en matière de mobilité, notamment à l'égard des pouvoirs publics. Au plan de l'entreprise individuelle, ensuite, où chaque employeur doit tenter de trouver des solutions appropriées en fonction de ses activités et de ses déplacements.

Le niveau de l'entreprise est déterminant dans ce contexte. Les entreprises en sont bien conscientes et elles sont nombreuses à réfléchir aux solutions à mettre en œuvre pour optimiser le déplacement de leurs travailleurs.

Parmi les expériences et témoignages des entreprises, on retiendra notamment les pratiques suivantes:

- L'affectation du travail en fonction des zones de résidence des travailleurs. L'objectif poursuivi consiste à limiter au maximum les déplacements en affectant les travailleurs aux chantiers géographiquement les plus proches de leur domicile. Cette approche a cependant ses limites, dans la mesure où l'entreprise ne dispose pas toujours de toutes les qualifications dont elle a besoin sur ses différents chantiers.
- L'aménagement des horaires de travail en fonction des heures de pointe sur la partie du réseau routier empruntée. Les adaptations peuvent se faire sous la forme d'un glissement des horaires (la journée commence et se termine plus tôt) ou d'une répartition atypique du temps de travail sur la semaine (la journée du vendredi se termine à 15 heures).
- La rationalisation des modes de transport afin de raccourcir les temps de déplacement. Le transport collectif par bus de l'entreprise – qui suppose un arrêt aux nombreux points de ramassage – est abandonné au profit du transport collectif par des camionnettes légères qui véhiculent un petit nombre de travailleurs résidant dans des zones géographiques très proches.

Une étude intéressante menée en 1997 par des chercheurs de l'Université d'Anvers pour le compte de la Centrale des Syndicats Chrétiens des travailleurs de la

130 Lorsqu'un ouvrier compte plus de 24 jours (régime 6 jours) de chômage économique dans l'exercice (allant du 1^{er} octobre jusqu'au 30 septembre de l'année suivante), l'employeur rembourse le FSE, pour les 24 premiers jours, de la partie de l'allocation complémentaire qui correspond au complément légal de 2 € et, à partir du 25^e jour, du montant complet de l'allocation complémentaire. A compter du 36^e jour de chômage, il verse en outre une somme supplémentaire dont le montant varie en fonction du nombre de jours de chômage (15 € pour la période du 36^e au 44^e jour et 30 € pour la période du 45^e au 60^e jour).

131 A partir du 110^e jour (régime de 5 jours) de chômage économique au cours d'une année, l'employeur verse à l'ONSS une cotisation correspondant à un montant de 46,31 € par jour et par travailleur mis en chômage.

132 La carte de contrôle doit être tenue, depuis septembre 2009, de manière permanente, que le travailleur ait ou non été mis en chômage temporaire.

133 Une des actions de la convention porte sur la transmission par le FSE aux inspections des données statistiques d'utilisation du chômage qui paraissent exagérées, de manière à permettre aux inspections de mener un ensemble de vérifications ciblées.

construction¹³⁴ soulignait déjà, parmi d'autres questions en rapport avec la mobilité¹³⁵, l'acuité du problème du temps de déplacement et des contraintes qui y sont liées.

Cette étude, qui reconnaissait la difficulté de trouver des solutions adaptées au problème des files, concluait à la nécessité d'une réflexion générale sur le sujet, à l'adoption de nouvelles politiques de mobilité de la part des autorités et à un nécessaire changement des mentalités. 15 ans plus tard, le message ne semble pas encore avoir été bien entendu.

La gestion des déplacements des travailleurs dans la construction est particulièrement complexe, en raison de la coexistence d'impératifs divers, dont ceux liés à la congestion du trafic routier, et de plusieurs paramètres issus de l'organisation du travail sur les chantiers.

Ces paramètres pouvant varier selon la nature des activités et le type d'entreprises, l'approche individuelle, par entreprise, du problème des déplacements reste une des voies privilégiées pour la recherche de solutions adaptées.

A ce propos, on relèvera que l'alternative du "logement sur place", qui peut apparaître à première vue comme une solution particulièrement appropriée, se heurte à des difficultés majeures d'ordre économique pour l'employeur¹³⁶, et à des considérations, tout aussi importantes, de type familial dans le chef des travailleurs¹³⁷.

La gestion des régimes de crédit-temps

Le souci dans certains milieux politiques de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale du travailleur a conduit à l'adoption, voici plus de 10 ans, de droits nouveaux à l'interruption de la carrière ou à la réduction temporaire ou définitive de la durée individuelle de travail.

Le crédit-temps était né, avec ses diverses formules, ses avantages pécuniaires financés par la sécurité sociale et son potentiel de désorganisation du travail au sein des entreprises, en particulier pour l'occupation de postes clés sur les chantiers.

La Confédération a été amenée à négocier, avec ses interlocuteurs syndicaux, divers aménagements aux règles générales du crédit-temps afin de mieux adapter l'application des régimes aux particularités du secteur¹³⁸.

Le gouvernement, conscient des coûts sociaux du crédit-temps et sans doute aussi des difficultés pour les entreprises, a entrepris de limiter les formules applicables en matière de crédit-temps et de renforcer les conditions d'octroi du régime.

L'évolution du régime du crédit-temps dans la construction au cours de l'année 2012 illustre l'incidence des mesures gouvernementales sur la diminution du nombre de cas dans les formules mi-temps et 1/5^e temps.

134 "Het woon-werkverkeer van arbeiders in de bouwsector" (Le déplacement domicile-travail des ouvriers dans le secteur de la construction) - Hilde Meersman, Tom Pauwels et Eddy Van De Voorde – Studiecentrum voor Economisch en Sociaal Onderzoek. UFSIA – Université d'Anvers, 1997. Etude menée pour le compte de la CSC Bâtiment, industrie et énergie.

135 L'étude traite d'autres aspects de la problématique des déplacements, comme l'indemnité de mobilité ou encore le confort des modes de transport.

136 Les coûts du logement et de la nourriture peuvent en effet grever lourdement le budget d'un chantier.

137 L'enquête menée dans le cadre de l'étude de l'Université d'Anvers montre cependant que près de la moitié des travailleurs jugeait de manière positive cette solution du logement sur place.

138 Introduction de régimes flexibles pour la formule de réduction des prestations à 4/5^e; possibilité pour l'entreprise de déterminer des fonctions clés qui sont exclues du droit à un 4/5^e temps.



Nombre de cas individuels dans la construction (ouvriers CP 124)

	Temps plein	Réduction d'1/2	Réduction d'1/5 ^e
	Régime général	Fin de carrière	Fin de carrière
2012/01	63	122	2.882
2012/02	63	128	2.868
2012/03	62	125	2.854
2012/04	62	127	2.818
2012/05	59	121	2.789
2012/06	59	122	2.754
2012/07	55	117	2.725
2012/08	57	119	2.716
2012/09	55	118	2.702
2012/10	55	112	2.659
2012/11	55	112	2.644
2012/12	53	103	2.607
2013/01	63	108	2.591
2013/02	62	104	2.552

Les mesures décidées par le gouvernement vont dans le bon sens. Certes, il ne s'agit pas de plaider pour la suppression du droit au crédit-temps dans la construction. Une telle suppression, outre qu'elle serait discriminatoire à l'égard des ouvriers de la construction, aurait un effet pervers sur le marché du travail dans le secteur, dans la mesure où elle pourrait constituer un frein à l'embauche.

Au-delà, le régime du crédit-temps peut être utile dans le cadre de l'aménagement de la fin de carrière. La réduction du temps de travail individuel du travailleur peut en effet être une alternative à l'impossibilité d'aménager le poste de travail de ce travailleur.

Le débat sur le crédit-temps n'est donc pas épuisé, loin de là. Il convient même d'y accorder une attention accrue à l'avenir, en cherchant à donner davantage de poids à l'intérêt économique de l'entreprise dans la tentative de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée du travailleur et en réduisant strictement les coûts du crédit-temps à charge de la collectivité.







Développer une politique
de coopération plus adaptée
au plan européen

Le marché du travail belge intègre aujourd'hui une dimension internationale de plus en plus étendue, singulièrement dans le secteur de la construction. La première partie de cette étude l'a montré, les entreprises de construction embauchent régulièrement des travailleurs étrangers qui font usage de leur droit à la libre circulation sur les marchés du travail nationaux au sein de l'Union européenne¹³⁹.

La dimension internationale du marché du travail dans la construction résulte aussi, et de manière importante, du déplacement d'entreprises établies dans d'autres Etats européens qui viennent exécuter des travaux de construction en Belgique, le plus souvent dans le cadre d'un contrat de sous-traitance. Le personnel de ces entreprises qui est chargé de l'exécution des travaux sur les chantiers en Belgique est ainsi temporairement détaché de l'Etat où il travaille habituellement.

Le nombre de travailleurs étrangers détachés en Belgique augmente sensiblement d'année en année¹⁴⁰ et le phénomène du détachement constitue indiscutablement un paramètre à prendre en compte dans le fonctionnement du marché du travail dans la construction.

Ce chapitre analyse la question du détachement dans son contexte juridique – la directive européenne de 1996¹⁴¹ – et y intègre les derniers développements dans le processus d'adoption – actuellement en cours – d'une directive complémentaire. Surtout, il s'intéresse aux voies à explorer pour renforcer la nécessaire coopération entre les autorités des Etats membres de l'Union européenne.

Une coopération européenne efficace est en effet nécessaire au bon fonctionnement du régime juridique du détachement. Elle permettra, entre autres, aux autorités du pays d'accueil de contrôler de manière correcte le respect par les entreprises en détachement des règles qui leur sont applicables.

Une telle coopération s'impose, a fortiori, dans les situations, malheureusement fréquentes, où le régime du détachement est détourné de sa finalité et utilisé pour masquer des situations illégales de travail. Cette question est abordée dans ce chapitre, sous l'angle de l'approche européenne. Elle sera à nouveau traitée dans le chapitre suivant par le biais de la politique de lutte que les autorités belges mènent contre ce type de fraude.



139 Voir page 21.

140 Voir page 27.

141 Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.



Le crédo de la libre circulation des services

La création d'un marché unique est un objectif fondamental de l'Union européenne. La liberté de prestation de services - au même titre que la libre circulation des marchandises, des personnes et des capitaux - en est l'une des conditions nécessaires, très certainement pour le secteur de la construction. La directive "services"¹⁴² lui donne depuis 2006 un cadre juridique général opérant, qui a imposé aux Etats membres un effort important de simplification administrative et la suppression de toutes restrictions ou formalités discriminatoires, inutiles ou disproportionnées¹⁴³.

La disparition progressive des barrières administratives a permis aux entreprises de construction, surtout aux PME, d'élargir leur champ d'activité économique par-delà les frontières sans devoir opérer au travers de filiales. En témoignent le grand nombre d'entreprises, néerlandaises, polonaises, françaises et autres, qui réalisent des travaux en Belgique, mais aussi le nombre croissant d'entrepreneurs belges qui vont travailler dans les pays voisins, voire au-delà.

L'ouverture des frontières organisée par la directive "services" a cependant, dès le départ, suscité des craintes quant au risque de "dumping social" qui en résulterait, en particulier dans les pays de l'ouest de l'UE. Ce n'est en fait pas un véritable dumping qui est envisagé¹⁴⁴, mais plutôt la possibilité présumée, pour des prestataires venant d'Etats membres où les salaires et le niveau de protection sociale sont moins élevés, de proposer des prix nettement plus bas que ceux pratiqués par les entreprises locales, avec à la clé la menace d'un nivellement par le bas des conditions de travail. La dimension sociale de la concurrence transfrontalière est d'autant plus sensible dans les services que le coût du travail y constitue une part significative du prix final, et que les travailleurs concernés se rendent souvent

dans le pays de destination pour l'exécution du contrat, comme c'est le cas pour des travaux de construction.

La liberté de prestation de services est-elle synonyme de dumping social?

La libre prestation de services ouvre-t-elle donc grand la porte au "dumping social"? Pas vraiment si l'on s'en tient à la légalité. La directive de 1996 sur le détachement des travailleurs exige clairement que les entreprises qui détachent des salariés pour une prestation temporaire et occasionnelle de services dans un Etat membre où elles ne sont pas établies respectent à tout le moins certains aspects essentiels du droit du travail de cet Etat. Sont compris dans ce "noyau dur", comme on l'appelle communément, le salaire minimum, le temps de travail et de repos, les congés annuels payés, ainsi que les règles de santé, de sécurité et d'hygiène au travail.

On notera que contrairement à la conviction ou au souhait de certains, le régime du détachement ne constitue pas une dérogation à l'applicabilité intégrale du droit du travail du pays où s'exerce la prestation mais bien aux règles de droit international qui déterminent la loi applicable à un contrat¹⁴⁵.

Le régime du détachement empêche normalement des écarts salariaux trop importants entre entreprises venant d'Etats membres différents. Pour autant, il ne rend pas le coût du travail nécessairement égal. D'une part, il ne garantit qu'un salaire minimum, lequel peut être très inférieur au salaire moyen observé sur le marché du travail. D'autre part, les charges sociales resteront déterminées par le régime de sécurité sociale dont dépend le travailleur détaché, soit généralement celui du pays d'origine. Or, on observe des taux de charges sociales très différents d'un Etat membre à l'autre. De ce point de vue, les taux pratiqués en Belgique rendent le

142 Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur.

143 En outre, la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 sur la reconnaissance des qualifications professionnelles autorise en règle générale, à tout prestataire de services légalement établi dans un Etat membre de travailler de façon temporaire et occasionnelle dans un autre Etat membre sans devoir demander la reconnaissance de ses qualifications ou, si la profession est réglementée dans l'Etat de destination mais pas dans celui d'origine, en ne devant justifier que de deux ans d'expérience professionnelle.

144 En droit du commerce international, on parle de dumping lorsqu'une entreprise exporte un produit à un prix inférieur à celui qu'elle pratique normalement sur son propre marché intérieur.

145 Dans l'Union européenne, ces règles sont définies par le Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles. Ce règlement, dit de Rome, dispose que les parties peuvent choisir la législation applicable à un contrat de travail pour autant que le niveau de protection assuré au travailleur ne soit pas inférieur à celui offert par la législation applicable à défaut de choix. Dans ce cas, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail. Si ce lieu ne peut pas être déterminé, la loi applicable sera celle du pays où se situe le siège de l'entreprise. Toutefois, si le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays, la loi de ce pays s'appliquera.

coût des travailleurs détachés par les entreprises établies ailleurs en Europe le plus souvent meilleur marché, même à salaire strictement égal.

Le principal problème reste cependant la bonne application des règles du détachement et le contrôle de celle-ci.

Un cadre ouvert qui n'empêche pas les abus

Au-delà des infractions simples aux règles impératives du "noyau dur" - volontaires ou non -, de nombreux abus sont malheureusement constatés, que l'on peut ranger en deux catégories.

La première consiste à utiliser le détachement pour réaliser une mise à disposition transfrontalière de main-d'œuvre sous le couvert d'un contrat d'entreprise. Ceci est en Belgique interdit en dehors du cadre strictement réglementé du travail intérimaire. En outre, l'employeur apparent n'est parfois qu'une boîte à lettres sans réelle activité dans le pays d'origine.

La seconde, qui a pris une ampleur considérable en Belgique, consiste à contourner les règles du détachement en mettant à disposition des faux indépendants ou de pseudo "associés actifs" par le truchement de sociétés-écrans et de contrats de sous-traitance.

Le contrôle et la sanction de ces abus se heurtent à des difficultés diverses.

Le constat et la poursuite d'infractions commises à l'occasion de prestations temporaires, concernant des protagonistes eux aussi en séjour temporaire, se révèlent bien évidemment plus complexes que vis-à-vis de résidents nationaux et requièrent des échanges d'informations et une collaboration entre administrations compétentes des pays d'origine et de destination.

La coopération administrative, bien que prévue et sommairement organisée par la directive "détachement", est loin d'être parfaite. Elle s'améliore – grâce notamment au recours depuis 2011 au "système d'information sur le marché intérieur" (IMI¹⁴⁶) dans le contexte du détachement des travailleurs – mais il y a encore beaucoup à faire pour la rendre parfaitement efficace,

¹⁴⁶ L'IMI est un système électronique d'échange d'informations, précédemment utilisé dans le cadre des directives sur les services et les qualifications professionnelles, qui permet aux autorités nationales de communiquer facilement et rapidement entre elles grâce à une série de questions et de réponses standardisées pré-traduites.

que ce soit sur le plan technique (barrière de la langue, droits d'accès et protection des données, protocoles administratifs et informatiques, etc.) ou pour vaincre le manque d'empressement de certaines administrations à consacrer du temps et des moyens à des enquêtes se situant en dehors de leur juridiction.

... et qui soulève beaucoup de questions

L'attitude de la Commission européenne à l'égard des mesures de contrôle prises par les Etats membres n'a guère été encourageante jusqu'à présent. Les diverses orientations, communications et recommandations émises par la Commission, jusqu'à sa récente proposition de directive sur la mise en œuvre de la directive détachement, sur laquelle nous reviendrons ci-après, ont systématiquement visé à en limiter la portée au nom des principes de non-discrimination, d'efficacité et de proportionnalité posés par la directive "services". La Commission n'a pas hésité non plus à introduire des recours en manquement à l'encontre de mesures de lutte contre la fraude sociale qu'elle jugeait contraires aux principes précités, comme ce fut le cas vis-à-vis de la Belgique en ce qui concerne le régime de l'enregistrement des entrepreneurs¹⁴⁷ et le système de déclaration LIMOSA¹⁴⁸.

D'un point de vue juridique, l'application des règles générales énoncées dans la directive "détachement" n'est pas toujours évidente: quels sont les éléments à prendre en considération dans le calcul de la rémunération minimale à respecter; que faire lorsque les barèmes déterminés par voie de conventions collectives ne sont pas rendus obligatoires (ou qu'ils le sont seulement en partie); comment gérer les différences de temps de travail légal et conventionnel; sur quelle base apprécier la réalité du détachement – tant du point de vue du travailleur que de son employeur –, celle du contrat d'entreprise qui lie le prestataire ou celle de la qualité de l'indépendant sous-traitant; dans quelle mesure les tribunaux peuvent-ils requalifier la relation travestie en relation de travail¹⁴⁹?

¹⁴⁷ Affaire C-433/04, arrêt rendu le 9 novembre 2006.

¹⁴⁸ Affaire C-577/10, arrêt rendu le 12 décembre 2012.

¹⁴⁹ On relèvera concernant ce point que les critères européens qui déterminent le rattachement d'un travailleur à l'un ou l'autre régime de sécurité sociale (Règlement n° 883/2004 du 29/04/2004) sont distincts de ceux qui déterminent la nature du contrat qui le lie à son employeur (contrat de travail) ou client (contrat d'entreprise). Une personne peut avoir habituellement le statut de salarié en Belgique et travailler temporairement comme indépendant en Slovénie.



Si les autorités compétentes ne s'y retrouvent pas aisément, que dire des employeurs de bonne foi et des travailleurs concernés? Rares sont les Etats membres qui mettent à leur disposition une information complète, accessible et immédiatement utilisable. Malgré le site web d'information sur les dispositions et formalités nationales relatives au détachement (www.posting-workers.eu) créé en 2009 à l'initiative des partenaires sociaux européens de la construction, FIEC et FETBB, un effort d'information et de clarification de la part des Etats membres et de la Commission reste indispensable.

Yves JORENS¹⁵⁰

"De façon logique, les questions du détachement et de la sous-traitance jouent un rôle clé sur le marché du travail paneuropéen, à tel point qu'il est difficilement imaginable d'inverser la tendance face à de telles évolutions économiques. Cela ne signifie pas pour autant qu'aucune amélioration n'est nécessaire. La sous-traitance et le détachement ne peuvent être tolérés dans les cas où ils mèneraient à un contournement des dispositions juridiques strictes. Les principales faiblesses des systèmes actuels visant à protéger les droits des travailleurs et à lutter contre la fraude sociale sont dues à leur application et au manque de dispositions spécifiques permettant de mener des activités de contrôle et d'inspection transnationales et de coopérer avec les services d'inspection étrangers. Alors que l'on parle de libre circulation des travailleurs et des services, il n'est pas question de libre circulation des inspecteurs! Des problèmes se posent à toutes les phases de l'application, de l'inspection à l'exécution des sanctions en passant par la condamnation.

Les méthodes les plus répandues pour échapper aux normes minimales sont les suivantes: l'ingénierie sociale, usant du fait que le marché intérieur ne dispose pas de règles de jeu équitables; la fausse indépendance; l'abus de la personne morale; le fait qu'il est notoire que la coopération et les échanges d'informations transnationaux sont difficiles, inefficaces, voire inexistantes; et le fait que l'application transfrontalière effective des sanctions et jugements est virtuellement impossible. Même si les sanctions et jugements pouvaient être exécutés, il s'est avéré que les personnes morales évoluent souvent dans un contexte de faillite. Il est donc essentiel de renforcer davantage l'entraide et la coopération au niveau administratif et légal."

¹⁵⁰ Professeur à l'Université de Gand, Y. Jorens est également directeur de l'Institut de recherche internationale sur la fraude sociale. Le texte cité est extrait de son intervention lors de l'audition publique du 18 novembre 2012 au Parlement européen.

Vers un meilleur encadrement du détachement

La directive détachement et sa mise en œuvre ont fait l'objet ces dernières années d'une attention politique renouvelée sous la pression conjuguée de l'accroissement des prestations transfrontalières de services (et par conséquent des problèmes et abus qui peuvent les accompagner) et du retentissement¹⁵¹ d'une série d'arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne rendus en 2007 et 2008 dans des affaires relatives à des situations de détachement (cf. ci-après le "quatuor Laval").

Dans ce contexte, la Commission s'est trouvée quasiment obligée de prendre une initiative législative dans le but de clarifier et d'améliorer l'application de la directive "détachement". Après avoir commandité plusieurs études sur le sujet, la Commission a adressé en 2012 au Parlement et au Conseil une proposition de directive relative à l'exécution de la directive de 1996.

Cette proposition s'articule autour des objectifs suivants:

- améliorer l'accès à l'information pour les travailleurs et les entreprises en instaurant des normes à atteindre à cet égard par tous les Etats membres (mise à disposition électronique des conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées et respectées de façon claire, complète et facilement accessible, points de contacts, brochures synthétiques multilingues, etc.);
- établir des règles claires de coopération entre autorités nationales compétentes en matière de détachement (obligations précises, délais de rigueur, précisions quant au rôle de l'Etat membre d'établissement, etc.);
- identifier les éléments permettant d'améliorer et de mieux contrôler l'application de la notion de détachement (notamment à l'encontre des sociétés boîtes aux lettres);
- définir la portée de la surveillance assurée par les autorités nationales concernées, ainsi que leurs

compétences (obligation de mise en place de mécanismes de contrôle appropriés permettant de procéder à des inspections efficaces, identification des mesures de contrôles qui peuvent être prises par les Etats membres, précisions quant au rôle de l'Etat membre d'établissement);

- introduire une responsabilité solidaire pour les salaires des travailleurs détachés dans le secteur de la construction;
- faciliter le traitement des plaintes et l'exécution transfrontalière des amendes et des sanctions administratives.

D'une façon générale, ces dispositions vont dans le bon sens, à l'exception notable des restrictions apportées aux mesures de contrôle. La Commission dresse en effet une liste exhaustive de mesures nationales soigneusement limitées qu'elle juge acceptables, contrairement à la demande des partenaires sociaux de la construction d'établir une liste *minimale* de mesures de contrôle à établir.

La proposition de la Commission suscite également la controverse en préconisant l'introduction d'un système de responsabilité solidaire spécifique pour les travailleurs détachés dans tous les Etats membres. La plupart des organisations professionnelles européennes et bon nombre d'Etats membres rejettent cette idée, en raison de la difficulté pour l'entreprise principale de mener une enquête approfondie sur la situation des travailleurs d'une autre entité juridique, ou parce qu'une responsabilité spécifique à l'égard des travailleurs détachés rendrait le recours aux sous-traitants étrangers plus risqué et créerait donc une discrimination à leur encontre. Du point de vue belge, un système général de responsabilité solidaire existe déjà en ce qui concerne le respect des salaires minima par les sous-traitants. La surimposition d'un système de responsabilité particulier pour les travailleurs détachés n'apporterait aucun avantage mais complexifierait grandement la tâche des entreprises comme celle des autorités compétentes.

L'examen du projet de directive est toujours en cours au Parlement européen et au Conseil. Les divergences d'opinions sont très marquées mais il semble qu'un compromis puisse être atteint.

¹⁵¹ A dire vrai, l'émoi provoqué par la jurisprudence de la Cour est surtout venu du fait que ces arrêts évoquaient des limites au bien-fondé de l'action syndicale.



La jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne

Le “quatuor Laval”¹⁵²

Les arrêts de la Cour de Justice dans les affaires Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg¹⁵³ ont donné lieu à un débat politique et judiciaire intense, touchant à l'interprétation à donner à la directive détachement dans des contextes nationaux particuliers, à la possibilité pour un Etat membre d'étendre au-delà du “noyau dur” les conditions d'emploi et de travail à respecter dans le cadre d'un détachement et enfin aux limites du droit à l'action syndicale en regard des libertés économiques garanties par les Traités.

On s'intéressera, dans le cadre de cette étude, au seul arrêt “Commission contre Luxembourg”, dont les enseignements pour l'application de la directive détachement sont directement transposables à la situation des relations de travail en Belgique, contrairement aux enseignements des arrêts Laval et Rüffert¹⁵⁴ et de l'arrêt Viking¹⁵⁵.

L'arrêt “Luxembourg” du 19 juin 2008 est relatif à la manière dont le Grand-Duché a transposé la directive dans son droit interne sur différents points. S'agissant de l'indexation obligatoire des salaires des travailleurs détachés selon les règles en vigueur au Luxembourg, la Cour rappelle qu'un Etat membre peut qualifier des dispositions nationales de police et de sûreté d'ordre public à la condition que l'observation de celles-ci soit cruciale pour la sauvegarde de l'organisation politique, sociale ou économique de l'Etat. L'exception d'ordre

public constitue une dérogation au principe fondamental de la libre prestation de services qui doit être interprétée strictement. Elle juge donc que la prescription relative à l'indexation des salaires a été qualifiée à tort par le Luxembourg comme disposition de police relevant de l'ordre public.

Concernant l'obligation de rendre accessibles avant le commencement des travaux, sur simple demande et dans le plus bref délai possible, les indications indispensables au détachement, la Cour considère qu'en raison de leur ambiguïté, ces dispositions sont susceptibles de dissuader les entreprises désirant détacher des travailleurs au Luxembourg d'exercer leur liberté de prestation de services.

Enfin, s'agissant de l'obligation de désigner un mandataire ad hoc résidant au Luxembourg afin de conserver les documents nécessaires aux contrôles exercés par les autorités luxembourgeoises compétentes, la Cour indique que cette obligation entraîne des charges administratives et financières supplémentaires pour les entreprises établies dans un autre Etat membre, de sorte que ces dernières ne se trouvent pas dans une situation d'égalité avec les employeurs établis au Luxembourg¹⁵⁶.

152 Nous remercions Mme Karine Dufour-Gandon (Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics, Paris) pour sa contribution à l'analyse de ces arrêts.

153 Affaire C-438/05 (International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union contre Viking Line [2007], Affaire C-341/05 (Laval un Partneri [2007], REC I-11767), REC I-10779), Affaire C-346/06 (Rüffert [2008], REC I-1989), Affaire C-319/06 (Commission contre Luxembourg [2008], REC I-4323).

154 Les enseignements des arrêts Laval et Rüffert sont surtout intéressants pour les Etats qui, comme la Suède (affaire Laval), ne disposent pas de système de déclaration d'extension de la force obligatoire des accords collectifs en matière de salaires, ou pour les situations dans lesquelles le salaire minimum fixé n'est pas, comme dans le cas d'espèce (Rüffert – marchés publics en Basse-Saxe), d'application générale à l'ensemble des travailleurs de la construction. Ces situations ne présentent pas de similitudes avec le cadre juridique belge des conventions collectives de travail et l'application généralisée des barèmes salariaux qui y est prévue.

155 Cet arrêt ne traite pas du détachement de travailleurs mais de la liberté d'établissement et des entraves que peut y apporter l'action syndicale.

156 En réaction à cet arrêt, le ministre du Travail luxembourgeois a précisé que les critiques émises par la Cour ne touchent pas véritablement l'étendue du droit social luxembourgeois applicable aux travailleurs détachés, mais plutôt la forme du contrôle de l'application du droit du travail par rapport aux travailleurs détachés. En effet, le reproche principal concerne la proportionnalité des moyens de contrôle mis en œuvre.

L'arrêt LIMOSA

La Commission européenne motive le recours qu'elle a introduit en 2010 devant la Cour de Justice à l'encontre de la Belgique¹⁵⁷ par la non-conformité au droit européen de l'obligation faite aux indépendants établis dans d'autres Etats membres et qui souhaitent prester temporairement des services en Belgique d'effectuer au préalable une déclaration LIMOSA. La Commission soutenait que cette obligation constitue une entrave inacceptable à la libre prestation de services au sens de l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union¹⁵⁸.

La Cour, dans son arrêt rendu en décembre 2012, déclare le recours fondé et condamne donc la Belgique, mais ses conclusions nuancées fournissent des éléments de jurisprudence importants. Le premier est le rappel qu'une restriction à la liberté de prestation de

service peut être justifiée pour autant qu'elle réponde à une exigence impérieuse d'intérêt général et aux principes de nécessité, d'efficacité et de proportionnalité. La Cour admet que les objectifs de lutte contre la fraude et de détection des faux indépendants invoqués par la Belgique peuvent être pris en considération comme exigences impérieuses d'intérêt général. Elle relève également qu'en l'absence d'harmonisation du droit social, la situation des prestataires nationaux et des prestataires établis dans un autre Etat membre est objectivement différente et peut justifier une différence de traitement, notamment quant aux renseignements à fournir. En d'autres termes, l'arrêt ne remet pas en cause le principe d'une déclaration préalable mais considère que la quantité d'informations demandée aux déclarants est disproportionnée par rapport à ce qui est nécessaire à la poursuite des objectifs poursuivis.¹⁵⁹



157 Affaire C-577/10, Commission européenne vs Royaume de Belgique.

158 On notera que la déclaration LIMOSA relative au détachement de salariés n'était pas visée.

159 La déclaration Limosa a été révisée et simplifiée à la suite de cet arrêt (Arrêté royal du 19 mars 2013, M.B. du 27 mars 2013) et redeviendra obligatoire pour les indépendants à dater du 1^{er} juillet 2013.



Des pistes pour une meilleure coopération au plan européen

On ne peut assurément pas s'attendre à une harmonisation des conditions d'emploi et de travail dans l'Union européenne dans un futur proche, même a minima. Les marchés du travail demeurent essentiellement nationaux, la convergence des salaires est lente et il n'y a aucune volonté politique d'harmonisation des régimes de sécurité sociale. En outre, l'évolution du marché de la construction est loin d'être homogène en Europe.

Le principe du noyau dur à appliquer par tous les prestataires de services, quel que soit leur Etat membre d'origine, constitue probablement le meilleur compromis que l'on puisse trouver, encore à ce jour, bien qu'il n'égalise pas complètement les conditions de concurrence au plan social. Ceci ne vaut toutefois que pour le véritable détachement, pas pour la mise à disposition transfrontalière de main-d'œuvre travestie en détachement ou en contrat d'entreprise. Il importe de lutter avec détermination contre cette fraude mais peut-être aussi de se poser la question de l'opportunité éventuelle d'un cadre réglementaire européen au-delà de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, laquelle porte essentiellement sur les droits de travailleurs intérimaires mais n'encadre pas la mise à disposition de travailleurs entre différents Etats membres.

En attendant, le progrès à viser réside dans la mise en application du cadre législatif existant.

Structurer l'échange d'informations

Des progrès ont été réalisés dans la mise en place de systèmes d'échange électronique d'informations, qui sont de nos jours la condition nécessaire à une collaboration administrative efficace, elle-même indispensable au contrôle de la régularité de prestations transfrontalières. L'IMI et l'EESSI (Echange électronique d'informations sur la sécurité sociale) doivent mettre à la disposition des administrations nationales des moyens de communication standardisés et multilingues qui contribuent grandement à faciliter et à accélérer la vérification de la situation sociale de travailleurs et d'employeurs venant d'un autre Etat membre. Le développement de ces outils est à poursuivre et à compléter par une automatisation de la transmission de certaines informations de base sous des conditions appropriées de protection des données à caractère personnel. A terme, l'interconnexion des registres centraux, du commerce et des sociétés¹⁶⁰ apportera aussi une aide utile à la vérification de la situation juridique des prestataires de services, tant pour les autorités de contrôle que pour les cocontractants de ces prestataires.

De nombreux Etats membres ont instauré une déclaration préalable au détachement ou à toute prestation transfrontalière de services. La Cour de Justice en a accredité la légitimité dans l'arrêt LIMOSA. Les partenaires sociaux de la construction proposent depuis plusieurs années d'en généraliser le principe, tant il est en effet difficile si pas impossible d'organiser le contrôle de prestations dont l'existence est a priori inconnue. Une sophistication des systèmes électroniques d'échange de données permettrait éventuellement une validation automatique des éléments essentiels à fournir par le déclarant (tels que son identité et celle des travailleurs détachés, leur statut social, ...).

¹⁶⁰ La directive 2012/17/UE du 13 juin 2012 relative à l'interconnexion des registres centraux, du commerce et des sociétés demande aux Etats membres d'harmoniser et d'interconnecter leurs registres à l'horizon de juillet 2014.



Organiser les collaborations

Au-delà des questions d'infrastructure, le degré d'engagement des administrations nationales en matière de coopération administrative et d'assistance mutuelle n'en demeure pas moins un facteur crucial. De ce point de vue, la proposition de directive sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE vient utilement préciser les obligations des Etats membres, en ce compris les rôles respectifs des Etats membres d'établissement et d'accueil, les délais de réponse à respecter, et les dispositions à prendre en vue de garantir l'exécution transfrontalière des amendes et sanctions administratives.

Il y a parfois loin entre la loi et la pratique. C'est pourquoi les rencontres et discussions transnationales entre bureaux de liaison, membres des services d'inspection et partenaires sociaux s'avèrent propices à la résolution des divers petits et grands problèmes juridiques et pratiques qui se posent dans l'application de la directive "détachement". Le Comité d'experts en matière de détachement de travailleurs, institué en 2008, a ainsi permis des échanges fructueux entre parties prenantes nationales et européennes. On peut de même citer en exemple un projet tel qu'Eurodétachement (voir ci-après), qui organise la mise en commun d'expériences et de bonnes pratiques, et la recherche de solutions entre inspecteurs du travail ou autres agents d'administrations nationales concernées et partenaires sociaux de différents Etats membres, réputés tant émetteurs que récepteurs.

Définir des engagements

Enfin, la convention bilatérale reste un instrument utile, parallèlement à la poursuite de solutions à l'échelle de l'Union. D'une part, on s'accorde plus aisément et plus précisément à deux qu'à vingt-sept. D'autre part, l'observation des flux de prestations temporaires de services et de travailleurs détachés montre des intensités nettement plus marquées entre certains Etats membres, rendant particulièrement pertinente la passation d'accords entre eux, que ce soit sur le plan de la coopération administrative ou sur d'autres aspects (par ex. la détermination de l'équivalence entre régimes de compensation du chômage dû aux intempéries).



Le projet “Eurodétachement”

Marie-Hélène ANSELME¹⁶¹

“Pour renforcer leur capacité à coopérer et à agir plus efficacement sur les situations transnationales de détachement des travailleurs, les administrations du travail de Belgique, d’Espagne, de France, du Luxembourg, de Pologne et du Portugal se sont engagées dans un projet de formation commune de leurs agents, piloté par l’INTEFP, de décembre 2010 à décembre 2011. Axé sur les pratiques professionnelles, à partir de cas concrets et dans une logique de résolution des problèmes sur le terrain, ce projet a permis de travailler sur deux niveaux:

- » sur les cadres managériaux et organisationnels qui structurent et appuient les coopérations administratives (rôle et organisation des bureaux de liaison, qualité des échanges d’informations, mise en œuvre opérationnelle des accords bilatéraux de coopération administrative);
- » avec des professionnels de terrain au sein d’un premier réseau européen d’inspecteurs du travail “relais” qui ont suivi un parcours commun de formation, comportant notamment une période “d’immersion” au sein d’un autre pays. Ces professionnels ont conçu un centre ressource transnational sur le détachement des travailleurs¹⁶².

Ce projet a mis en lumière le fait que, face à la complexité des situations rencontrées, les autorités publiques ne peuvent agir seules. Les partenaires sociaux ont aussi un rôle majeur car ils constituent une interface indispensable entre les entreprises, les salariés et les autorités publiques.

Le 1^{er} juillet 2012, un nouveau projet a donc vu le jour, visant à développer la dynamique du précédent en se centrant sur les secteurs de l’agriculture et de la construction, particulièrement concernés par le détachement. L’élargissement est double: d’une part, le projet a étendu les partenariats à dix Etats membres et aux autorités publiques de l’Estonie, de la Finlande, de la Lituanie et de la Roumanie; d’autre part, les fédérations syndicales et patronales européennes¹⁶³ se sont engagées dans le pilotage de cette nouvelle initiative.

La finalité du projet est de rechercher les complémentarités et les synergies dans l’exercice des rôles des uns et des autres et de renforcer les réseaux d’acteurs. Des ateliers de travail transnationaux ont été organisés dans les différents pays partenaires pour permettre:

- » un travail croisé, basé sur des situations réelles entre acteurs de part et d’autre des frontières, des lieux d’envoi des travailleurs, d’établissement des entreprises et des lieux d’exécution du travail;
- » des espaces d’échange de pratiques entre les autorités publiques et les partenaires sociaux, afin de diffuser et de capitaliser les “bonnes pratiques de collaboration” qui ont un impact sur la situation des travailleurs.

Le travail d’élaboration de la synthèse est en cours. Il permet déjà de dégager des pistes sur des axes de collaboration et de coopération: l’information et la sensibilisation du public, l’anticipation et la prévention, la surveillance et le contrôle, le rôle des partenaires sociaux. La synthèse permettra également d’éclairer les logiques d’actions des différentes parties prenantes, renforçant ainsi la compréhension mutuelle et la confiance au sein des réseaux d’acteurs, facteurs essentiels pour agir de manière plus efficace sur les situations rencontrées.”

161 Institut National du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) - Mission des actions européennes et internationales - Etablissement public sous la tutelle du Ministère du Travail français.

162 <http://www.eurodetachment-travail.eu/>.

163 FIEC, FETBB, EFFAT, et GEOPA COPA, appuyées par 19 organisations patronales ou syndicales du niveau national.





Assainir les conditions
de concurrence et lutter
contre le travail illégal

Le phénomène du travail au noir affecte le secteur de la construction de diverses manières et sous différentes formes, de la prestation de quelques heures supplémentaires non déclarées à l'organisation de véritables filières de travailleurs clandestins. Il concerne autant, voire davantage, le circuit dit informel, celui des travaux exécutés pour le compte de particuliers, que le travail sur les chantiers.

Toute fraude, quels que soient sa forme et son volume, doit être combattue, car elle crée des distorsions dans les conditions du marché et porte ainsi gravement préjudice aux entreprises qui respectent leurs obligations sociales et fiscales. La fraude accentue également les dysfonctionnements du marché du travail par les faillites, les pertes d'emploi, la diminution de la masse des cotisations et donc de la capacité de financement social du secteur qu'elle cause.

Les règles de la concurrence sont indispensables pour le fonctionnement correct du marché. Le secteur doit donc veiller au respect de ces règles et il doit contribuer concrètement à la mise en œuvre d'une politique efficace de lutte contre le travail au noir et la fraude sociale.

L'objectif de ce chapitre n'est pas de livrer une analyse exhaustive des formes de travail illégal dans la construction ni de commenter les mesures prises ou celles qui sont attendues dans le cadre de la lutte contre la fraude. Une telle analyse, qui existe déjà par ailleurs, serait en effet très éloignée de l'objet de cette étude.

Les réflexions qui suivent tendent à approfondir le lien entre la fraude sociale et les dysfonctionnements du marché du travail sous l'angle des politiques que les représentants des entreprises et les responsables publics, ensemble ou chacun à leur niveau, mettent en œuvre pour limiter au maximum ces dysfonctionnements.

Les accents de la politique professionnelle

La Confédération s'investit depuis longtemps dans l'action contre le travail au noir dans la construction. Les initiatives qu'elle a prises et les mesures concrètes qu'elle a proposées se comptent par dizaines au cours des dernières années¹⁶⁴.

L'investissement de la Confédération dans cette action est à la hauteur des enjeux socio-économiques du secteur que la fraude sociale met en péril. Il traduit aussi la conscience qu'a l'organisation professionnelle de son rôle d'impulsion et de sa responsabilité, en tant que représentante des entreprises, dans la lutte contre le phénomène du travail illégal.

Nous nous intéresserons ici aux principales orientations que l'organisation professionnelle cherche à donner à son action anti-fraude.

L'information et la sensibilisation

La communication est un volet important de la lutte contre le travail au noir. Il est largement utilisé par la Confédération dans ses relations avec ses membres, que ce soit sous la forme de déclarations générales ou de la diffusion d'informations plus ciblées. Les entreprises sont également appelées à s'exprimer sur la politique de lutte contre la fraude, par leur participation à des groupes de travail ou à des journées d'études organisés par l'organisation professionnelle.

La Confédération tente aussi, par le biais de communiqués ou de conférences de presse, d'approcher un public plus large, celui des donneurs d'ordres, notamment les ménages. Cette action reste marginale, d'autant qu'elle se situe en dehors des responsabilités de l'organisation professionnelle.

Il est regrettable de constater, à ce propos, la très large absence de messages ou de campagnes de sensibilisation de la part des pouvoirs publics. Il s'agit pourtant là d'un moyen d'action relativement simple et dont les effets peuvent être porteurs, pour autant que messages et slogans soient bien choisis.

¹⁶⁴ La Confédération a adopté en 2002 un vaste plan de lutte contre le travail illégal dans la construction. Ce plan fait l'objet d'une exécution et de mises à jour permanentes.



Le partenariat avec les pouvoirs publics

Une collaboration étroite entre les responsables publics, chargés de la lutte contre la fraude, et les organisations représentant les entreprises et les travailleurs constitue une valeur ajoutée importante, qui se traduit notamment par des échanges d'expériences et d'opinions sur toutes les facettes du phénomène de fraude. Le partenariat permet aussi de déterminer des priorités dans les actions, de cibler certaines formes de fraude, de développer des outils de contrôle ou d'analyse, par le biais notamment de banques de données sociales, et d'évaluer le résultat des actions et des politiques mises en œuvre.

La contribution à l'action législative

Le secteur de la construction prend une part active à l'élaboration des lois et règlements en matière de lutte contre la fraude. Il est lui-même l'instigateur de bon nombre de dispositifs appliqués dans le passé¹⁶⁵ ou qui sont actuellement en vigueur¹⁶⁶ ou en voie de l'être¹⁶⁷.

L'acceptation de la responsabilité solidaire

Responsabiliser un donneur d'ordres par rapport à des comportements ou pratiques d'une entreprise tierce, fut-elle sous-traitante directe, est un outil de lutte contre la fraude qu'il convient de manier avec une extrême prudence. On mesure en effet toute l'insécurité juridique qu'une telle approche peut créer dans les relations entre un entrepreneur et son client et dans les relations entre les entreprises elles-mêmes.

Le régime de la responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales, en vigueur de longue date¹⁶⁸ dans la construction, a pu être accepté par le secteur du fait des modalités qui ont accompagné sa mise en œuvre et qui ont offert aux entreprises de bonne foi une sécurité juridique suffisante¹⁶⁹.

165 Par exemple, le régime de la carte d'identité sociale introduite dans la construction au début des années 90.

166 En matière de lutte contre les abus dans l'utilisation du chômage temporaire par exemple (voir le chapitre V ci-avant). C'est le cas également pour le régime spécifique des provisions mensuelles à l'ONSS introduit en 2010.

167 Le principe du port d'un badge et celui de l'enregistrement électronique des présences sur les chantiers sont des propositions qui émanent du secteur.

168 Une modification y a cependant été apportée en 2011, par l'introduction du mécanisme de subsidiarité, permettant à l'ONSS et au fisc de faire "remonter" la responsabilité, dans certaines conditions, vers les intervenants situés en amont de la relation contractuelle incriminée dans la chaîne de sous-traitance.

169 Consultation du site art. 30bis informant les entreprises de l'application d'une obligation de retenue ou non sur la facture du sous-traitant.

L'extension du principe de la responsabilité solidaire aux conditions de travail, en l'occurrence à l'application du salaire minimum, a été jugée dans un premier temps irrecevable par le secteur, en raison du risque inadmissible que cette extension représentait pour les entreprises de bonne foi¹⁷⁰. La concertation entre les partenaires sociaux et les responsables politiques a conduit à l'adoption de mesures complémentaires garantissant la sécurité juridique des entreprises¹⁷¹.

Dans ce contexte, la Confédération a pu admettre l'extension du principe de la responsabilité solidaire, dont l'application prochaine¹⁷² concernera surtout les relations avec les entreprises étrangères qui détachent du personnel sur les chantiers en Belgique¹⁷³.

Des contrôles performants et des procédures simplifiées

L'utilisation de banques de données sociales et le croisement des informations de ces banques de données permettent aujourd'hui de déceler davantage les situations à risques et de mieux cibler les contrôles. Ces méthodes de travail, qui offrent de bons résultats, doivent idéalement se généraliser de manière à optimiser l'action des inspections sociales.

L'utilisation prochaine de badges d'identification des travailleurs, reliés à un système d'enregistrement électronique de toutes les personnes présentes sur les chantiers, devrait permettre de renforcer le contrôle par croisement d'informations et de données sociales. Badges et enregistrement devraient, en même temps, simplifier la gestion des données sociales au sein des entreprises.

170 L'entreprise donneur d'ordres ne dispose d'aucun moyen pour vérifier que l'entreprise cocontractante ou, a fortiori, un autre sous-traitant, applique correctement les barèmes salariaux à ses travailleurs.

171 Le régime de la responsabilité solidaire ne s'appliquera qu'après la constatation officielle par l'inspection d'une infraction au sein d'une entreprise intervenante et après la communication de cette constatation aux autres entreprises intervenantes.

172 Des arrêtés d'exécution doivent encore paraître au Moniteur belge.

173 Les infractions au salaire minimum semblent être très rares au sein des entreprises établies en Belgique. Elles sont par contre plus nombreuses auprès des entreprises étrangères qui occupent du personnel en détachement en Belgique.

La vision du gouvernement

John CROMBEZ¹⁷⁴

“Le secteur de la construction est un des secteurs les plus touchés par le phénomène du dumping social, qui n’a fait que s’accroître avec le développement de la crise dans le sud de l’Europe. La libre circulation des personnes et des services est une réalité qui ne date pas d’hier; force cependant est de constater que l’Europe ne s’est jamais attelée à la construction d’une Europe sociale. L’Europe n’a rien fait non plus pour permettre de garantir l’application correcte du droit du travail dans le cadre du détachement des travailleurs. C’est ce qui explique pourquoi aujourd’hui nous voyons de plus en plus d’entreprises étrangères sur nos chantiers, issues tant des pays de l’Est que du Sud. Leur personnel reste non seulement assujéti à la sécurité sociale de leur pays d’origine, ce que nous ne pouvons contester, mais en plus le salaire qui leur est versé est souvent bien inférieur à celui qui est prévu par les conventions collectives de travail sectorielles.

Et lorsqu’en plus il s’agit d’entreprises de mauvaise foi faisant preuve de “créativité”, on se retrouve avec des sociétés qui proposent des prix parfois 40% inférieurs à ceux du marché.

L’objectif du gouvernement est double: protéger les entrepreneurs honnêtes contre ce type de pratiques et lutter contre toutes les formes de fraudes ou de détournements de la loi qui faussent la concurrence. De même, le gouvernement prend différentes initiatives pour mettre l’Europe devant ses responsabilités, tant en adoptant de nouvelles mesures de lutte contre les faux détachements qu’en attirant l’attention de la Commission européenne sur certaines pratiques économiques que l’on rencontre dans les pays voisins.

De nouveaux instruments juridiques

Le début de cette législature a vu l’adoption d’une série de mesures destinées à mieux combattre le phénomène du dumping social. Pour pouvoir s’attaquer au dumping sur le plan des salaires, il fallait tout d’abord rétablir l’effectivité de l’interdiction de la mise à disposition de personnel. Désormais, lorsqu’un pourvoyeur de main-d’œuvre loue du personnel à un utilisateur en Belgique sans payer le salaire minimum requis, ce sera non seulement le pourvoyeur de main-d’œuvre mais aussi l’utilisateur qui pourra être sanctionné. En outre, l’utilisateur pourra également être considéré comme employeur pour ce qui concerne le paiement des arriérés de salaire, des cotisations et des impôts.

La mise en œuvre de la responsabilité solidaire salariale permettra de protéger les entreprises de bonne foi qui paient convenablement leurs travailleurs vis-à-vis de ceux qui ne jouent pas le jeu et dans ce cas, le maître de l’ouvrage pourra être amené à assumer ses responsabilités sur le plan financier tant à l’égard des travailleurs qui n’ont pas été rémunérés correctement qu’à l’égard des organismes sociaux et fiscaux concernés, fussent-ils à l’étranger.

Une deuxième mesure vise à s’attaquer à la fraude sur le plan de l’obligation de cotisation. Il est notamment prévu qu’en cas de constat d’abus de droit, les administrations et les juges belges pourront soumettre les travailleurs et les indépendants, qui viennent travailler en Belgique munis d’une attestation dite de détachement (attestation A1) sans payer de cotisations dans notre pays, à la sécurité sociale belge et, partant, à l’obligation de cotisation en Belgique. Jusqu’à présent, les services d’inspection étaient démunis pour s’attaquer à ce type d’abus.

174 Secrétaire d’Etat à la lutte contre la fraude sociale et fiscale, adjoint au Premier ministre.



La lutte contre la fausse indépendance sera renforcée. La législation existante a été modifiée par la loi du 25 août 2012. La loi est censée mettre fin aux abus, tels que le contournement des salaires minimums belges, qui ne s'appliquent pas aux (faux) indépendants étrangers. La loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et les arrêtés royaux d'exécution relatifs aux secteurs dits des "travaux immobiliers" sont en voie de finalisation. Ils ont été préparés en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Ces textes devraient aussi servir à appréhender la problématique des faux coopérateurs "indépendants" venant travailler au nom et pour le compte d'une soi-disant société coopérative étrangère.

Dans le secteur de la construction, des mesures en matière de responsabilité solidaire pour les dettes fiscales et sociales existent déjà depuis 1979. La loi-programme du 29 mars 2012 a complété le système de responsabilité solidaire existant en prévoyant un mécanisme de responsabilité subsidiaire. Ce mécanisme s'applique lorsque celui qui doit voir sa responsabilité engagée en première ligne se déclare en faillite ou s'avère être "une boîte vide". Dans ce cas, l'ONSS et le Fisc peuvent s'adresser à l'entreprise qui se situe dans le rapport contractuel qui précède.

La loi-programme du 29 mars 2012 a également instauré la responsabilité solidaire pour les salaires. Les donneurs d'ordre qui collaborent avec des entrepreneurs ou des sous-traitants de mauvaise foi, seront rendus responsables des dettes salariales de l'entrepreneur ou du sous-traitant de mauvaise foi en question. Les donneurs d'ordre seront dès lors responsabilisés afin ne plus collaborer avec des entreprises qui payent leur personnel en-dessous des barèmes minimums. Pour cette mesure également, l'arrêté royal d'exécution est en voie de finalisation.

Enregistrement des présences sur les chantiers

Une des mesures importantes que ce gouvernement doit encore mettre en œuvre en ce qui concerne le secteur de la construction, c'est la nouvelle loi sur l'enregistrement des présences sur chantier. L'exécution de cette loi se fera en concertation avec les partenaires sociaux concernés. Préalablement à cette mise en œuvre, différentes simplifications administratives sont à l'étude. Comment intégrer les travaux dangereux (amiante, sablage, ...) dans la déclaration "classique" de chantier? Comment éviter le double enregistrement des présences en cas de marchés publics, sachant que, dans ce cas, l'enregistrement est d'ores et déjà obligatoire? Un système simplifié de chômage temporaire dans le secteur de la construction est également à l'étude.

Enfin, l'introduction de cette nouvelle obligation s'accompagnera d'une réduction de charge spécifique. Ainsi, le gouvernement veut encourager les entreprises de bonne foi qui font tout pour respecter la loi."

L'action de l'inspection des lois sociales

Michel ASEGLIO¹⁷⁵

Le réseau "COVRON" est opérationnel depuis 2006

"Depuis plus de 6 ans, un réseau de 8 directions générales est opérationnel au sein du service de l'inspection "Contrôle des lois sociales" (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale). Au départ, ce réseau était actif en Flandre, avant de s'étendre à Bruxelles et à la Wallonie. Ce réseau spécialisé se compose de 8 directeurs et de 22 inspecteurs sociaux. Ces personnes s'occupent principalement du contrôle des employeurs étrangers actifs sur le territoire belge, d'où le nom donné à ce réseau: "COVRON" (Controle vreemde ondernemingen – Contrôle des entreprises étrangères).

Le réseau COVRON s'applique à lutter contre la concurrence déloyale des entreprises étrangères et à endiguer le dumping social des travailleurs étrangers. Il collabore à l'échelon international afin de réfréner la fraude transfrontalière. Pour ces contrôles, une méthode de travail distincte a été élaborée. Le savoir-faire acquis par ce réseau est transmis aux inspecteurs des différentes directions provinciales de la DG Contrôle des lois sociales. Le réseau assure également la coordination et le contrôle des dossiers relatifs à la fraude sociale organisée à chaque fois que celle-ci a des ramifications internationales.

La directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement prévoit un "noyau dur" commun de règles impératives¹⁷⁶ que devraient observer, dans chaque État membre étant pays d'accueil, les entreprises prestataires de services (p. ex. le classique sous-traitant polonais) qui détachent des travailleurs.

Le non-respect des conditions de salaire et de travail qui sont d'application en Belgique offre aux entreprises étrangères un avantage concurrentiel évident par rapport aux entreprises belges. Dans des conditions normales, les charges salariales sont déjà moins élevées. Parfois, cette activité transfrontalière est liée à une fraude sociale dans le pays d'origine, laquelle favorise encore davantage leur position concurrentielle par rapport aux entreprises belges.

En conséquence, le réseau a pour tâche permanente d'organiser les contrôles de ces entreprises étrangères et de les faire exécuter de manière efficace.

Quelles sont les infractions les plus couramment constatées par le réseau COVRON? Bien entendu, le non-respect des salaires minimums est le grand facteur récurrent, mais il y a aussi les nombreuses heures supplémentaires, le travail pendant les dimanches et jours fériés, les jours de repos dans la construction, le travail de nuit, le travail par le biais de sociétés factices, de boîtes postales à l'étranger (détachement fictif). Ce phénomène prend encore de l'ampleur et va être combattu encore plus féroce. D'autres problèmes sont posés par les faux indépendants, les faux documents et la fraude à l'identité (des Brésiliens avec un faux passeport portugais), l'opposition et le manque de collaboration dans l'enquête. Nous sommes aussi confrontés aux nombreux fournisseurs, aux intermédiaires pour la main-d'œuvre (bon marché) et au travail dans un semblant de légalité mais souvent à la limite du travail clandestin.

Les travailleurs sont le plus souvent de nationalité néerlandaise, polonaise, allemande, française ou roumaine (source: Limosa et contrôles). On observe aussi que beaucoup de sous-traitants de l'Est et du Sud de l'Europe viennent avec leur personnel détaché dans le sillage des entreprises des États membres précités.

175 Directeur général de l'inspection des lois sociales du Service fédéral Emploi, travail et concertation sociale.

176 En matière de salaire minimum, de durée du travail, e.a.



Lorsqu'ils constatent une infraction, les inspecteurs essaient toujours, en premier lieu, d'obtenir une régularisation, ce qui demande parfois du temps et cause beaucoup de difficultés pour faire accepter l'entrepreneur étranger. En cas de refus, un procès-verbal est dressé. Il est alors fait appel au réseau CLS: auditeurs du travail, autres services de l'inspection (inspection sociale, ONSS, Communauté flamande) et services de police.

L'importance de la collaboration

La collaboration avec d'autres services est un atout pour le réseau COVRON. La collaboration et l'échange d'informations avec les services d'inspection étrangers sont, à cet égard, très importants.

Au niveau national, nous collaborons avec divers services tels que magistrats de parquet, autres services d'inspection sociale, police, Fonds de sécurité d'existence, syndicats, associations patronales. Une convention de partenariat pour la lutte contre la fraude sociale a été conclue l'année dernière entre les partenaires sociaux et les services de l'inspection. Une telle collaboration et un tel échange de données peuvent offrir des "munitions" supplémentaires pour la lutte contre la fraude et la concurrence déloyale.

Des informations sont systématiquement échangées depuis septembre 2011 avec les services d'inspection étrangers sur les entreprises étrangères actives en Belgique, par le biais de la plateforme IMI¹⁷⁷, une nouvelle plateforme de communication automatisée en ligne pour le marché interne mise en place par la Commission européenne.

Il s'agit d'une application sécurisée en ligne, grâce à laquelle les services nationaux de l'inspection peuvent communiquer rapidement et facilement avec leurs partenaires à l'étranger. La plateforme IMI aide les utilisateurs à trouver les bonnes instances dans un autre pays, à communiquer avec celles-ci par le biais de questions et réponses standard déjà traduites et à échanger librement toutes les données des dossiers. Les inspecteurs sociaux du réseau COVRON sont de loin les utilisateurs les plus productifs d'IMI. En 2012, ils ont introduit dans le système plus de 200 demandes officielles d'assistance.

Objectifs prioritaires pour 2013

Outre les normes de productivité qui constituent un objectif collectif, les inspecteurs vont se concentrer de préférence sur les grandes "constructions" mises en place avec de nombreux sous-traitants et utiliser de manière ciblée et proportionnelle les nouveaux instruments légaux visant à appréhender certains phénomènes: la responsabilité solidaire quant aux salaires¹⁷⁸, la mise à disposition (interdite) manifeste dans des dossiers de pourvoyeurs de main-d'œuvre, les faux associés et la fausse indépendance manifeste, la disposition anti-abus visant à l'obtention d'une requalification dans le pays d'origine (A1), etc."

177 Internal Market Information System, déjà citée.

178 Egalement pour les travailleurs illégaux de pays tiers à la suite de la transposition en droit belge de la directive sanction.

L'approche stratégique de l'ONSS

Koen SNYDERS¹⁷⁹

“Les conséquences de la fraude sociale sont importantes. Des cotisations ne sont pas payées ou des allocations sont perçues à tort, ce qui met en danger, entre autres, notre modèle social. Le dumping social donne par ailleurs lieu à une concurrence déloyale et les droits sociaux s'étiolent. Il est de plus en plus évident que la fraude porte atteinte non seulement à notre modèle social, mais aussi à notre crédibilité, ainsi qu'à la propension à la solidarité entre les citoyens et même entre les États membres de l'Union européenne.

La fraude sociale est une notion très vague, un dragon aux nombreuses têtes. Il est de plus en plus question de fraude sociale organisée, qui prend même la forme de traite des êtres humains et d'exploitation économique. Le législateur fédéral a donné une définition concrète et très large de la fraude sociale et du travail illégal, à savoir “toute violation d'une législation sociale qui relève de la compétence des autorités fédérales”. Pour l'ONSS, cela signifie que l'accent est mis sur les entreprises qui s'adonnent au travail au noir et à toutes sortes de formes de fraude aux cotisations.

“Lorsque la tempête gronde, certains se mettent à l'abri, d'autres construisent des moulins à vent”

Il ne s'agit pas d'un adage, mais d'un engagement concret que l'Office a pris en ces temps difficiles dans son nouvel accord de gestion avec le gouvernement. Les grandes lignes sont les suivantes: augmentation de l'efficacité et de l'efficience, innovation, attention au rapportage et au retour sur investissement (ROI).

De nouveaux accents ont par ailleurs été définis dans le domaine de la lutte contre la fraude sociale¹⁸⁰.

Une politique multidisciplinaire

Pour une lutte réussie contre la fraude, l'ONSS utilise un mélange de mesures: échange de données/“data mining”/“data matching”, la collaboration internationale multidisciplinaire entre les services, une approche sectorielle dans les secteurs sensibles à la fraude et une attention particulière pour la fraude sociale et/ou fiscale organisée. En outre, la prévention et l'utilisation de règles claires sont essentielles.

La rapidité d'action et la possession d'informations précises sont des facteurs déterminants pour la réussite. Ces dernières nécessitent une collaboration approfondie et un échange de données structuré et efficace entre tous les acteurs concernés par la lutte contre la fraude, pas seulement en interne à l'ONSS mais aussi en externe.

Un autre facteur critique pour la réussite est la structure adaptée qui appréhende de manière flexible et innovante les nouvelles formes de fraude.

TADT: un “team” d'analyse et de détection

Une équipe d'analyse et de détection, le TADT, a été récemment constitué au sein de l'ONSS. Il réunit tous les acteurs qui s'occupent, à l'ONSS, des formes de lutte contre la fraude. La mission du TADT consiste à préserver le système de la sécurité sociale des travailleurs des risques de recouvrement et à prévenir, détecter, cartographier, rechercher la fraude sociale grave et/ou organisée et à en faciliter l'approche transversale.

De nombreuses tâches sont effectuées dans ce contexte¹⁸¹.

179 Administrateur général de l'ONSS.

180 Il s'agit des accents suivants: une gestion centrale sur la base des résultats des contrôles croisés systématiques et des analyses complètes (profils de fraude et de risque), l'imposition de cibles (en termes de produits financiers à obtenir), l'échange de données dans le cadre des conventions de partenariat conclues (dont la construction), l'attention à la dimension transnationale et internationale, l'approche sectorielle (déclaration des travaux - article 30bis - article 30ter - titres-services - faux indépendants).

181 l'identification des risques et des menaces qui pèsent sur le système de sécurité sociale pour les travailleurs en collaboration avec les partenaires internes et externes; la détection de la fraude aux cotisations organisée et/ou grave ou des risques de recouvrement; le développement d'“intelligence” sur la base de signaux, d'indicateurs, de mesures et de rapports; la stimulation d'une approche transversale de la lutte contre la fraude au niveau du dossier et du phénomène; la stimulation des échanges de données, data matching et échange de connaissances; une approche scientifique de soutien de la lutte contre la fraude.



Les collaborations au niveau national

L'ONSS développe plusieurs formes de collaborations:

» Avec les secteurs (approche sectorielle)

Les autorités ont récemment arrêté de nombreuses nouvelles mesures politiques au niveau sectoriel. S'agissant de la construction, ces mesures portent notamment sur la responsabilité solidaire en matière de salaires¹⁸², l'introduction de la responsabilité solidaire subsidiaire en matière de sécurité sociale¹⁸³, le renforcement de la lutte contre la fausse indépendance et l'enregistrement électronique des présences.

Le nouveau système d'enregistrement a l'ambition, entre autres, de retracer, pour des raisons de sécurité, "qui travaillait quand sur quel chantier et pour quel employeur". Mais l'enregistrement des présences doit également permettre de mener la lutte contre la fraude sociale et fiscale. En enregistrant chaque jour la présence de chaque personne présente sur un chantier de construction, et en collectant ces données dans une base centrale, nous pourrions détecter les abus plus facilement. L'enregistrement des présences peut fournir des éléments supplémentaires pouvant mener à un contrôle croisé, par exemple avec "LIMOSA" ou "GOTOT".

Ce projet sera élaboré par l'ONSS et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en concertation étroite avec le secteur.

Il faut au préalable se demander quelle est la meilleure manière de mettre au point le système d'enregistrement.

En outre, des contacts réguliers seront organisés avec les secteurs avec lesquels un accord de partenariat a déjà été conclu. Nous sommes convaincus que les partenaires sociaux disposent des connaissances du terrain adéquates, qu'ils ont tout intérêt et sont demandeurs d'une atteinte à la concurrence déloyale à laquelle ils sont confrontés.

» Avec les services de police

Une cellule de soutien mixte a été développée en février 2011 au sein de la police fédérale pour lutter contre la fraude sociale organisée. Cette cellule se compose d'inspecteurs sociaux et de policiers. L'ONSS y collabore et espère contribuer, par le biais d'une approche multidisciplinaire et en accord avec les instances judiciaires, à la détection de formes graves de fraude ou de risques de non-versement des cotisations, ou de les détecter avec des moyens spécifiques.

» Avec le Service d'information et de recherche en matière sociale (SIRS)

Notre inspection fournit un apport important au traitement correct des déclarations ONSS et DIMONA, ce qui contribue à l'objectif principal de l'ONSS, à savoir veiller à la bonne perception des cotisations sociales et à la collecte des données relatives au salaire et au temps de travail, dans le but de vérifier le respect des droits sociaux.

182 Sur la base de la responsabilité solidaire, aussi bien le travailleur concerné que l'inspection pourront se tourner vers le donneur d'ordres ou le sous-traitant/l'entrepreneur pour réclamer un salaire manquant. Attention, un AR doit encore déterminer les secteurs concernés.

183 Lorsqu'une société ne respecte pas (entièrement) ses obligations dans le cadre de la responsabilité solidaire, l'entrepreneur/le sous-traitant qui se trouve au-dessus de la société négligente est considéré solidairement responsable de la dette en question. L'ordre chronologique sera respecté dans ce cas: on s'adresse d'abord à l'entrepreneur qui a fait appel à l'entrepreneur/au sous-traitant négligent avant de remonter dans la chaîne.

Par ailleurs, le service d'inspection de l'ONSS procède à des contrôles en collaboration étroite avec les autres services de l'inspection fédérale au sein du SIRS. Le Service d'information et de recherche en matière sociale est la coupole des services d'inspection fédéraux et joue principalement un rôle de coordination. Le plan annuel opérationnel du SIRS décrit les objectifs précis en termes de nombre de contrôles, de secteurs à analyser, de résultats à obtenir, etc.

» **Avec d'autres institutions publiques**

L'Office travaille aux méthodes de "data mining" et de croisement des données, afin d'appréhender de manière proactive un certain nombre d'abus (e.a. usages impropres du régime de sécurité sociale, entreprises fictives, etc.) et de parvenir à un meilleur échange des données entre les services (d'inspection) sociaux mais aussi avec le fisc.

Dans ce domaine, de nombreux progrès ont été réalisés ces dernières années (plans d'action du Collège pour la lutte contre la fraude) et des initiatives ont été prises (p. ex. lutte contre les adresses fictives), mais il existe encore certainement des possibilités d'amélioration et d'autres opportunités¹⁸⁴.

Les banques de données auxquelles les services de l'inspection ont accès sont, entre autres, celles de DIMONA, de la DMFA, de la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), de GOTOT-In et GOTOT-Out (pour l'occupation transfrontalière), d'OASIS (banque de données pour l'analyse systématique des risques), de LIMOSA (banque de données des activités étrangères en Belgique), de e-PV, etc.

Une utilisation optimale de ces banques de données permet une meilleure prévention et une meilleure détection de la fraude, pour une efficacité accrue des services et une simplification administrative. En combinant leurs données à celles de l'ONSS, les institutions disposent d'un nouvel outil puissant dans la lutte contre la fraude.

Le système DOLSIS est un exemple concret: les travailleurs étrangers qui souhaitent travailler en Belgique doivent demander un permis de travail auprès des Régions. Avec DOLSIS, les services régionaux de placement peuvent contrôler si le travailleur a été engagé de façon durable. Lors de la prolongation du permis, un an après, les Régions peuvent vérifier facilement et rapidement si le travailleur répond toujours aux conditions.

L'accent est mis sur l'échange de données, le "data mining", le "data matching" entre les institutions.

La collaboration au niveau international

La concurrence déloyale et les pratiques de dumping doivent aussi être traquées au niveau international au moyen d'une meilleure collaboration et d'un meilleur échange de données entre les États membres.

L'approche de la fraude transfrontalière par les services de l'inspection sociale n'est pas toujours fluide, et ce pour diverses raisons. Il existe, entre autres, la problématique du document A1 (retrait uniquement par le pays d'origine), la différence de concepts (p. ex. la notion de salaire en Belgique par rapport à celle de la Pologne), le manque de collaboration entre certains États membres, etc. La jurisprudence européenne défavorable, par exemple dans le domaine de LIMOSA et du formulaire de détachement, rend difficile la lutte contre la fraude sociale transfrontalière.

184 Par exemple: collaboration avec l'ODE, l'INASTI, etc.



Pourtant, pour pouvoir mettre un terme aux abus internationaux, une collaboration internationale encore plus formalisée est nécessaire. Le niveau politique doit à cet effet prendre des initiatives au plan européen. Dans la récente loi-programme, le gouvernement belge a pris une série de mesures pour pouvoir mieux juguler la fraude au détachement en Belgique. Il faut encore attendre la confirmation que ces mesures passeront le test de l'Europe.

L'ONSS a pris lui-même l'initiative, en organisant des premiers contacts avec son homologue français dans le cadre de la lutte contre la fraude.

En outre, comme dans le passé, l'ONSS travaille de façon loyale à la réalisation et à l'exécution des accords bilatéraux entre États membres.

Enfin, l'Office s'engage au sein du Benelux en participant à des groupes de travail qui développent une approche multilatérale de phénomènes tels que la "fausse indépendance", la "fraude au détachement" et les "emplois fictifs".

La prévention

On a généralement recours, dans la lutte contre la fraude, à une approche "ex post". La prévention n'est cependant pas oubliée. Un bel exemple d'action préventive est fourni par le système de l'obligation de retenues sur facture dans le régime de la responsabilité solidaire pour dettes sociales et fiscales en vigueur dans la construction. L'ONSS met à la disposition des entreprises un outil informatique (site 30bis) leur permettant de vérifier si elles doivent opérer ou non une retenue sur la facture de leur sous-traitant. Avec 740.000 consultations par mois, l'utilisation de cette application est un véritable succès¹⁸⁵.



¹⁸⁵ L'application de la retenue préventive a rapporté en 2012 quelque 65 millions d'euros. L'expérience montre par ailleurs que les entreprises font tout ce qui est en leur pouvoir pour ne pas être renseignées comme «soumises à une obligation de retenue» et évitent ainsi d'être endettées.



The background of the slide is a blurred photograph. On the left side, a person's hand is visible, holding a white telephone receiver. The rest of the image is out of focus, showing indistinct shapes and colors, possibly representing an office or a public space.

Maîtriser le coût salarial

L'importance du coût salarial en Belgique n'est contestée par personne. Les statistiques le montrent, la Belgique est le pays où le coût salarial est le plus élevé parmi tous les pays de la zone euro. La Banque nationale et plusieurs institutions internationales, dont l'OCDE ou le FMI, se sont déjà exprimées sur cette question, en particulier sur l'aspect de l'indexation automatique des salaires.

Un coût salarial trop élevé est un élément perturbateur du marché du travail car il induit toutes sortes de comportements inappropriés, comme le travail au noir ou l'intervention de faux indépendants, et il conduit à une délocalisation de l'activité qui, dans la construction, prend la forme d'une sous-traitance strictement économique, c'est-à-dire, fondée sur la recherche du prix le plus bas, avec les contraintes et risques de dumping social que cela suppose.

Fondamentalement, le coût salarial élevé pénalise la compétitivité des entreprises belges. On se gardera bien de croire que ce handicap ne concerne que les secteurs exportateurs soumis à une concurrence internationale sévère, notamment des pays émergents. Ce handicap existe tout autant dans la construction où la concurrence internationale opère directement sur le marché belge par le biais d'entreprises étrangères qui y détachent du personnel.

Maîtriser le coût du travail et, si possible, le réduire sont donc des objectifs prioritaires pour la Confédération. Leur réalisation ne passe évidemment pas par une réduction du salaire des travailleurs. Le coût salarial est constitué d'autres éléments que le salaire net, et son évolution est influencée par divers facteurs. Ce sont ces "autres" éléments et facteurs qu'il faut s'efforcer de maîtriser.

Coût salarial et compétitivité dans la construction

Le coût salarial d'un ouvrier de la construction est établi sur la base du salaire horaire brut qu'il perçoit, multiplié par un coefficient variant de 1,99 à 2,11, selon la taille de l'entreprise et la nature de ses activités. Globalement, le coût à charge de l'entreprise est donc le double du salaire brut versé au travailleur. Il s'agit ici uniquement d'un coût salarial direct, qui englobe l'ensemble des coûts liés à l'occupation d'un travailleur, mais qui n'inclut pas les charges indirectes¹⁸⁶ liées à cette occupation.

Le coût salarial, dans un secteur à haute intensité de main-d'œuvre comme l'est la construction, est un

facteur déterminant pour la compétitivité des entreprises. Le poste du coût de la main-d'œuvre ouvrière représente, en effet, 40% du coût total du produit de construction livré au client, les autres postes de coûts se répartissant entre les matériaux (40%) et les frais généraux (20%)¹⁸⁷.

On notera, pour souligner davantage encore l'importance du facteur "coût salarial" pour la compétitivité du secteur, que le poste "achats de matériaux" comporte lui aussi une part importante de salaires dans les secteurs producteurs et distributeurs de matériaux.

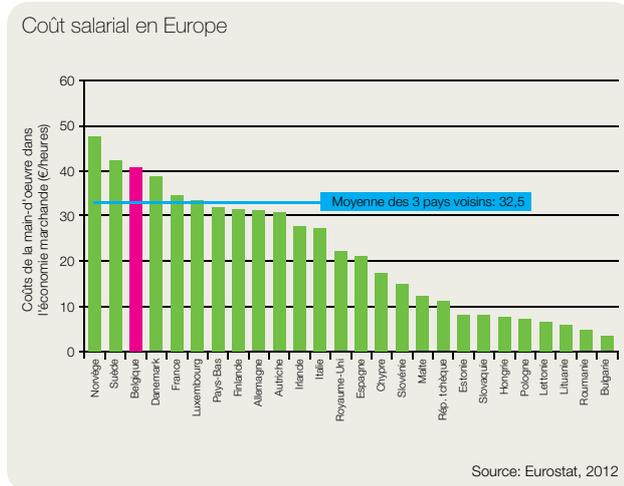
¹⁸⁶ Par exemple, les frais généraux, les investissements en outils et matériels, les frais de chantiers, ...

¹⁸⁷ Les frais généraux incluent également les salaires du personnel employé.



L'importance du coût salarial en Belgique

Une comparaison internationale en matière de coût salarial montre que la Belgique, pour l'ensemble des secteurs d'activités, est le pays avec le coût salarial horaire le plus élevé de tous les Etats de la zone euro¹⁸⁸.



Les coûts de la main-d'œuvre au sein de la zone euro et dans l'ensemble de l'Union européenne (27 pays) varient très fortement. Le coût salarial horaire en Belgique (40,5 €) est ainsi près de 6 fois plus élevé que celui de la Pologne (7,2 €).

Même si elles sont générales, ces statistiques peuvent être prises comme bases de référence pour l'analyse du coût salarial dans la construction.

Selon une statistique d'EUROSTAT¹⁸⁹ sur les coûts moyens de personnel en 2008 dans le secteur de la construction des 27 pays membres de l'Union européenne, la Belgique se place au 6^e rang des Etats ayant le coût le plus élevé, après, par ordre d'importance, la France, le Danemark, les Pays-Bas, la Suède et l'Irlande¹⁹⁰.

L'évolution du coût salarial

La manière dont le coût salarial évolue en Belgique est un autre sujet de préoccupation. Malgré les mécanismes de prévention inscrits dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, le coût salarial en Belgique a continué d'évoluer plus vite que le coût salarial moyen des trois pays environnants au cours des dernières années.

Cette situation a créé un handicap salarial de 5,1%¹⁹¹ depuis l'entrée en vigueur de la norme salariale définie par la loi du 26 juillet 1996, handicap qui est toutefois beaucoup plus élevé si l'on tient compte de celui qui existait avant l'entrée en vigueur de la norme salariale et qui n'a jamais été résorbé¹⁹².



188 Extrait du "livret compétitivité" de la FEB, avril 2013.

189 Site web Eurostat / products details / data set.

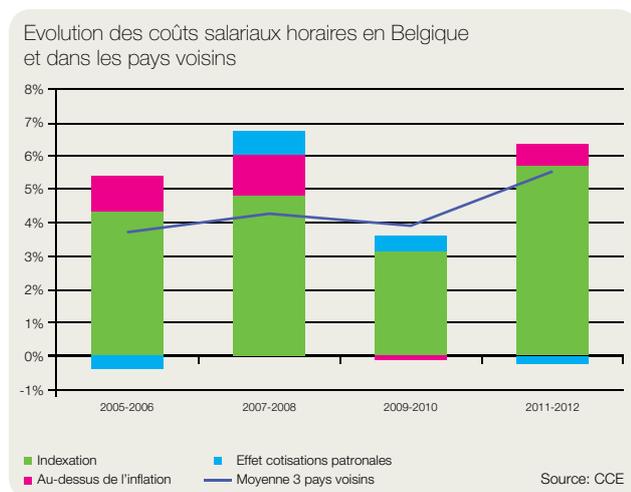
190 La crise financière de l'automne 2008 aura certainement fait évoluer ce classement entretemps. L'Irlande, où la construction a été profondément affectée par cette crise, ne figurera probablement plus à la 5^e place du classement.

191 Chiffre retenu par le gouvernement et par le Conseil central de l'économie (voir les annexes au rapport 2012, déjà citées).

192 Selon la FEB, le handicap salarial total, calculé sur la base des données des Comptes nationaux, serait de l'ordre de 18%.

L'incidence de l'indexation automatique des salaires

La FEB estime que l'augmentation plus rapide de nos coûts salariaux par rapport aux pays voisins est essentiellement due au mécanisme d'indexation automatique des salaires en vigueur en Belgique. De par son automatisme et sa rigidité, ce système ne permet pas, contrairement à la situation dans les autres pays, de réagir de manière appropriée sur les coûts en cas de récession ou de difficultés économiques.



La Banque nationale de Belgique et plusieurs institutions internationales¹⁹³ plaident ouvertement pour une réforme du régime d'indexation, non pas nécessairement pour supprimer le principe d'un lien entre l'évolution du salaire et l'augmentation du coût de la vie mais bien pour baliser l'application de ce principe selon des modalités qui tiennent mieux compte des réalités économiques¹⁹⁴.

193 Commission européenne, OCDE, FMI.

194 La Banque nationale a proposé en 2012 plusieurs scénarii pour réorienter le système d'indexation des salaires. Voir l'étude: "Indexation en Belgique: ampleur, nature et conséquences pour l'économie et alternatives possibles, juin 2012."

Blocage salarial et réforme de la norme salariale

Le gouvernement a décidé, dans le cadre de sa stratégie de relance et tenant compte des graves difficultés budgétaires du pays, de mener une politique active de maîtrise et, dans la mesure du possible, de réduction du coût salarial. L'objectif de maîtrise sera réalisé par un blocage relatif des augmentations salariales et par une réforme du régime légal de la norme salariale.

Une modération des salaires en 2013 et 2014

En exécution de la politique de maîtrise des coûts, aucune augmentation de salaire ne pourra être accordée au cours des années 2013 et 2014 au-delà de l'application – qui reste garantie – des règles actuelles d'indexation des salaires et des augmentations barémiques prévues par les régimes en vigueur.

Le respect de l'obligation de modération salariale sera contrôlé de manière stricte, sur la base de l'évolution de la masse salariale brute dans l'entreprise¹⁹⁵ et non pas sur la base de l'évolution du coût salarial. Les infractions à l'obligation de modération salariale seront sanctionnées par l'application d'amendes¹⁹⁶.

La norme salariale

La loi du 26 juillet 1996 précitée a été adoptée en vue d'aligner l'évolution des coûts salariaux en Belgique sur l'évolution moyenne des coûts salariaux dans trois pays de référence (France, Allemagne et Pays-Bas), qui sont les principaux concurrents de la Belgique sur le marché international.

Cette loi a introduit le principe de la "norme salariale" qui arrête, sur la base des données analysées dans un rapport technique du Conseil central de l'économie¹⁹⁷, la marge maximale d'augmentation des salaires en Belgique sur une période de deux ans¹⁹⁸.

195 Cette approche est logique, l'employeur n'ayant pas de prise directe sur l'évolution d'autres éléments du coût salarial, comme les cotisations sociales. Elle permet aussi d'éviter que le produit d'éventuelles réductions complémentaires de cotisations ne soit "converti" en augmentations salariales. Voir l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996, le code pénal social, la loi-programme (I) du 24.12.2002 et la loi-programme du 23.12.2009 (texte du 26.03.2013).

196 Chapitre 3 de l'avant-projet de loi précité, apportant des modifications au code pénal social.

197 Ces données se rapportent notamment aux évolutions du coût salarial prévues dans les pays de référence.

198 Hors indexation et augmentations barémiques.



Luc DENAYER¹⁹⁹

«La loi de 1996 de promotion de l'emploi et de sauvegarde préventive de la compétitivité est le produit de la dévaluation de 1982 et de la perspective d'entrée de la Belgique dans l'Union économique et monétaire. Elle signe une tentative politique de rendre compatible les institutions du dialogue social de l'après-guerre avec les nouvelles conditions économiques et sociologiques qui se sont développées depuis le milieu des années 70, tout en préservant les valeurs qui sous-tendent notre modèle sociopolitique.

Dans le contexte des profondes transformations économiques (introduction des nouvelles technologies, réduction de la durée du travail, internationalisation de la production et des échanges, ...) et sociologiques (féminisation du marché du travail, vieillissement de la population, rupture des solidarités, ...) qui ont présidé au développement de notre société depuis plus de 30 ans, le pari de la loi de 1996 était double.

A court terme, cela permettait, de rendre compatibles les institutions de la négociation collective existantes avec d'une part l'arrimage du franc belge au Deutsche Mark afin de réduire les taux d'intérêt sur la dette publique, et d'autre part avec la perspective de l'UEM où plus aucune dévaluation n'était possible. La loi définissait un cadre, un instrument de coordination assurant la cohérence d'abord entre les différents niveaux contribuant à l'augmentation du coût salarial, ensuite par rapport à l'objectif d'augmentation du taux d'emploi au travers de la sauvegarde de la compétitivité.

A long terme, cela offrait aux interlocuteurs sociaux un espace pour redéfinir un nouveau compromis économique et social d'une ampleur comparable à ce qu'avait été «la déclaration commune sur la productivité» (de 1954) et d'adapter les institutions qui avaient émergé dans la foulée de cette déclaration.

La première branche du pari a été tenue pendant les 10 premières années de la loi de 1996 et ceci malgré le choc économique que fut l'ajustement sur le plan budgétaire et la compétitivité de «l'homme malade» de l'Europe à la fin des années 90, à savoir l'Allemagne. Mais la conjugaison de cet ajustement avec des chocs à répétition sur le prix des matières

premières depuis 2005, ainsi que le ralentissement continu de la croissance de la productivité du travail de 6% au début des années 70 à moins de 1% aujourd'hui, ont conduit dans un contexte de croissance économique anémique à un dérapage de compétitivité avec son cortège de pertes d'emplois et de fermetures d'entreprises.

Nous payons là l'échec de la deuxième branche du pari, celle de redéfinir un compromis économique et social. Le cadre réglementaire des marchés de biens et de services, les systèmes de formation initiale et continue, les systèmes d'innovation, le droit du travail, le fonctionnement de l'Etat comme producteur de services ainsi que les politiques fiscale, sociale et industrielle, n'ont pas été suffisamment adaptés pour répondre aux enjeux des grandes transformations technologiques, économiques, sociologiques et politiques que le monde a connues.

En matière de formation du coût salarial, cela conduit à des incompatibilités conflictuelles.

Comment assurer le fonctionnement des institutions de la négociation collective au niveau national, des commissions paritaires et de l'entreprise dans un contexte où:

- » les salaires s'adaptent automatiquement à l'augmentation des prix à la consommation;
- » les prix à la consommation réagissent plus fortement que dans les autres pays aux augmentations des prix des matières premières reflétant la dynamique des rentes préservées par un cadre réglementaire inadapté sur un nombre important de marchés;
- » un nombre croissant de catégories de travailleurs souhaitent avoir des rémunérations reflétant leurs compétences spécifiques;
- » les gains de productivité macro-économique sont dérisoires, reflétant en grande partie la priorité qui a été donnée ces dix dernières années au développement d'emplois largement subventionnés dans le secteur non marchand;
- » les travailleurs souhaitent compenser les augmentations d'impôts par des hausses de salaire parce qu'ils ressentent un déséquilibre entre les prestations de l'Etat et les impôts qu'ils paient;

- » *L'on veut limiter le développement des inégalités et en même temps tenir compte dans la négociation collective des différences entre les branches en matière de croissance de productivité et de développement des rentes;*
- » *le vieillissement de la population implique qu'un nombre croissant d'électeurs maintiennent leur niveau de consommation directement ou indirectement au travers de la valorisation de leur capital.*

Et ceci dans un contexte où l'adaptation de notre structure économique est trop lente.

Aucune modification de la loi de 1996 ne résoudra ces dilemmes. Une application plus stricte de la loi de 1996 transformera les incompatibilités en conflits au sein des institutions et entre les objectifs de politique économique obligeant à faire des choix politiques."

La révision de la loi de 1996

Etablie en tenant compte de l'évolution moyenne présumée du coût salarial dans les trois pays de référence, la norme a révélé ses limites lorsqu'il a été constaté, à maintes reprises après 2005, que l'augmentation réelle des coûts salariaux dans les pays de référence avait été moindre que l'augmentation estimée lors de la fixation de la norme. En outre, comme les mécanismes de correction, dont le principe était prévu par la loi, n'ont jamais été définis, le coût salarial en Belgique a continué de croître plus rapidement que l'évolution du coût salarial dans les pays de référence.

L'avant-projet de loi, que le gouvernement prépare actuellement pour réformer le fonctionnement de la norme salariale²⁰⁰, repose sur une approche qui se veut plus préventive: la norme sera fixée désormais chaque année (au lieu d'une fois tous les deux ans aujourd'hui) en fonction non seulement des évolutions des coûts salariaux attendues pour les deux années à venir dans les pays de référence, mais aussi sur la base des augmentations réelles de ces coûts intervenues au cours des deux années précédentes.

Des mécanismes de correction devront par ailleurs être définis tous les deux ans par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel. A défaut de mécanismes, ou si ceux-ci sont jugés insuffisants par le gouvernement, des mesures de correction seront prises par arrêté royal.

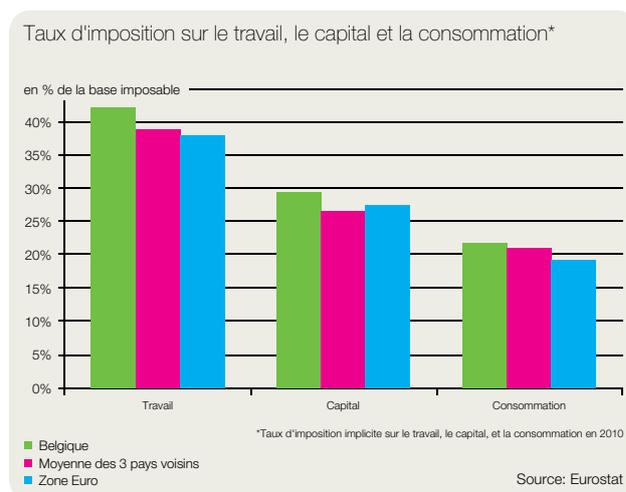
200 Déjà cité.

L'approche recherchée qui consiste à agir de manière préventive est évidemment la bonne. Il reste à voir si le nouveau dispositif prévu par le gouvernement suffira à empêcher tout dérapage du coût salarial belge à l'avenir.

La taxation des revenus du travail

La Belgique se distingue également de la moyenne des autres pays européens par un taux élevé d'imposition des revenus du travail. La taxation du travail, qui englobe l'impôt des personnes physiques et les cotisations de sécurité sociale, est en effet plus élevée en Belgique que dans les trois pays de référence, malgré l'incidence des réformes fiscales intervenues de 2002 à 2005²⁰¹.

Tableau extrait du rapport 2012 du CCE



Cette situation, souvent stigmatisée dans la presse, perdure sans que n'émergent de véritables projets tendant à réduire la pression fiscale sur le travail. Il est vrai que, dans le contexte extrêmement tendu des finances publiques belges, une réduction de la fiscalité sur le travail devra nécessairement être compensée par réduction des dépenses ou par une augmentation de la fiscalité dans d'autres domaines. Or, comme le rappelle la FEB, à juste titre, la Belgique est, avec le Danemark,

201 "La réforme de l'IPP a réduit la pression fiscale sur les revenus du travail grâce au relèvement du taux de la première tranche du barème des charges professionnelles forfaitaires, à l'augmentation de la quotité exemptée, à l'élargissement des tranches centrales du barème, à la suppression des taux marginaux supérieurs, et à une meilleure prise en compte des enfants à charge" – Extrait des annexes du rapport technique 2012 du CCE, page 92. Déjà citées.

le pays de l'Europe des 27 qui connaît le plus haut taux de taxation globale (consommation, capital et travail).

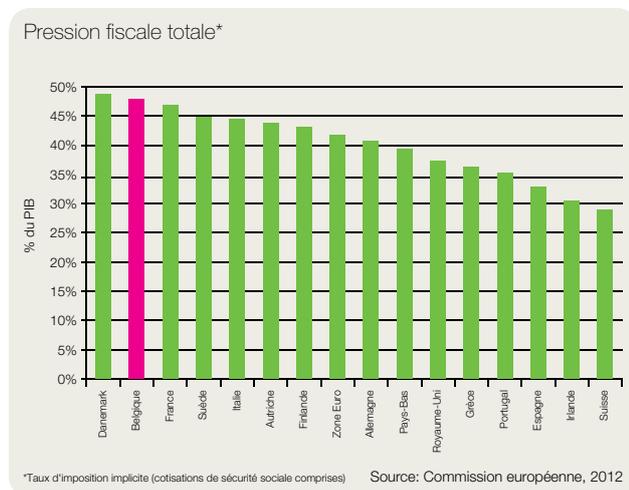


Tableau: extrait du livret économique de la FEB.

Les cotisations de sécurité sociale

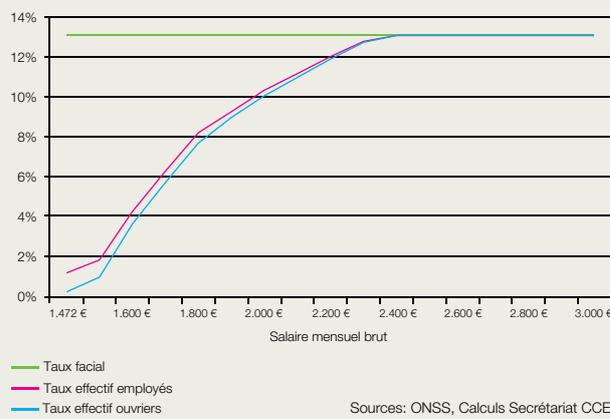
Les cotisations personnelles de sécurité sociale n'influent pas sur le coût salarial à charge des entreprises. Le niveau de ces cotisations joue toutefois sur le "coût fiscal"²⁰² dans la mesure où une réduction de ces charges permet d'accroître le salaire net du travailleur. Un régime de réduction, connu sous le nom de "bonus à l'emploi", s'applique au profit des travailleurs bénéficiant d'un salaire modeste²⁰³. Cette mesure, introduite dans le cadre des politiques de lutte contre les pièges à l'emploi²⁰⁴, n'a qu'une faible incidence dans la construction en raison des niveaux de salaires qui s'y appliquent²⁰⁵.

Il est peu probable qu'un tel régime puisse être étendu à un nombre plus important de bénéficiaires, sans créer de réelles difficultés de financement de la sécurité sociale.

202 La différence entre le salaire brut payé par l'employeur et le salaire net dont le travailleur dispose.
 203 Le plafond de salaire pour l'application du bonus est de 2.385,41 € brut par mois. L'effet du bonus est le plus élevé sur le salaire minimum et il devient nul à partir du plafond.
 204 Eviter que la trop faible différence entre le montant d'un salaire et celui de l'allocation de chômage décourage la recherche d'un emploi.
 205 L'effet de l'application du bonus à l'emploi est très faible sur les salaires à partir de 2.000 €.



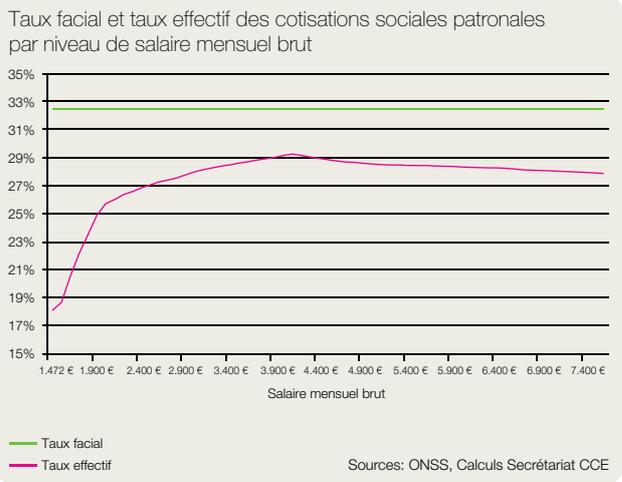
Taux facial et taux effectif des cotisations sociales personnelles en fonction du salaire mensuel brut



On notera toutefois qu'un "bonus à l'emploi fiscal" a été introduit en 2011 dans le but de relever le salaire net des travailleurs, en neutralisant l'augmentation du revenu imposable induit par le bonus à l'emploi (social). Le système fonctionne par l'octroi d'un crédit d'impôt²⁰⁶ et n'a lui aussi, forcément, qu'une faible incidence dans la construction.

Les cotisations patronales de sécurité sociale ont, quant à elles, un effet direct sur la hauteur du coût salarial. Elles sont fixées à un taux nominal de 32,40% (hors cotisation vacances annuelles et hors cotisations spécifiques) pour l'ensemble des secteurs d'activité. La différence entre le taux nominal et le taux réel est le résultat de diverses mesures de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale²⁰⁷, dont la plus importante est la réduction structurelle des cotisations²⁰⁸. Dans la construction, la réduction des cotisations patronales est estimée à 6,3% de la masse salariale.

206 Le montant remboursable correspondait jusqu'à présent à 5,7% de la réduction bonus à l'emploi au cours d'une année avec un plafond de 120 €. Le gouvernement a décidé de relever le pourcentage à 8,95% et le plafond à 188 €, à partir de l'exercice 2014 (année des revenus 2013).
 207 La réduction pour les travailleurs âgés, la réduction pour les jeunes peu qualifiés, la réduction pour les trois premiers travailleurs, ...
 208 Le montant forfaitaire de la réduction structurelle (applicable au-delà de la zone des bas salaires) a été porté de 400 € à 452,5 € par trimestre et par travailleur à partir du 1^{er} avril 2013, en application des décisions prises par le gouvernement en octobre 2012 dans le cadre de sa stratégie de relance.



Il va de soi que de nouvelles réductions des cotisations de sécurité sociale sont les bienvenues pour réduire le coût salarial à charge des entreprises, mais les marges disponibles dans le budget de l'Etat pour des réductions complémentaires sont particulièrement ténues pour le moment.

Le gouvernement annonce toutefois que des efforts de réduction supplémentaire des charges sociales seront entrepris en faveur des employeurs qui respecteront strictement la marge maximale autorisée pour les augmentations salariales²⁰⁹. De même, le gouvernement adoptera une mesure spécifique de réduction des charges qui sera liée à l'introduction de l'enregistrement électronique des présences sur les chantiers de construction.

209 Un "bonus de compétitivité" sera accordé sous la forme d'un complément au montant de base de la réduction structurelle. Le montant de l'enveloppe disponible pour ce régime devrait cependant être limité (il est question d'un budget de l'ordre de 100 millions d'euros).



Les autres charges sociales

Les cotisations de sécurité sociale ne représentent qu'une partie des charges sociales dans le secteur de la construction. La hauteur du coût salarial dans le secteur est en effet déterminée par d'autres charges, que sont les cotisations de sécurité d'existence et les charges sociales générales, encore appelées charges additionnelles.

Les cotisations de sécurité d'existence

On l'a vu²¹⁰, le secteur de la construction s'est doté de régimes sociaux visant à assurer une meilleure protection du travailleur. Ces régimes, qui constituent le statut social de l'ouvrier de la construction, sont financés par des cotisations de sécurité d'existence versées par les entreprises du secteur²¹¹.

Les cotisations, qui sont de l'ordre de 22 à 27% selon les catégories d'entreprises et le type d'activités, servent au financement des régimes spécifiques de sécurité d'existence, comme les régimes d'allocations complémentaires de chômage ou de maladie, mais aussi au financement d'autres régimes plus généraux, comme les indemnités et cotisations de prépension, le double pécule de vacances (10,27%), les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail, qui existent également dans les autres secteurs d'activité mais qui y sont organisés différemment²¹².

La Confédération est attentive, rappelons-le, à l'équilibre financier des régimes de sécurité d'existence et elle veille, dans ce contexte, à éviter tout coût supplémentaire à charge des entreprises. La maîtrise des dépenses et des recettes du Fonds de sécurité d'existence est donc un aspect important de la gestion dont les partenaires sociaux du secteur assument la responsabilité. Ils devront toutefois aller plus loin dans leur gestion et réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour réduire à l'avenir le coût de la sécurité d'existence et diminuer d'autant le montant des cotisations des entreprises.

Les charges additionnelles

Les charges sociales générales ne sont pas payées sous la forme de cotisations. Elles sont supportées directement par les entreprises dans leurs relations avec les travailleurs (paiement de l'indemnité de mobilité, du salaire des jours fériés, ...), avec des organismes d'assurances (les primes d'assurance contre les accidents du travail) ou encore avec l'OPOC (pour les régimes du timbre fidélité et du timbre intempéries). Exprimées en pourcentages de la masse salariale, ces charges additionnelles représentent un coût de l'ordre de 42 à 48% selon le type d'activités et les catégories d'entreprises.

La marge d'action pour réduire ces charges est limitée car elle dépend d'adaptations à apporter aux règles de fonctionnement de plusieurs régimes sociaux définis par le droit du travail ou par des conventions collectives du secteur.

210 Voir page 72 et suivantes.

211 Ces cotisations sont versées à l'ONSS, qui les redistribue au Fonds de sécurité d'existence.

212 Plusieurs de ces régimes sont pris en charge financièrement par l'entreprise individuelle.



A blurred background image showing a group of people in a meeting or collaborative work environment. The focus is on the text in the foreground.

Promouvoir une approche
de qualité du travail

Une entreprise qui intègre des procédures garantissant la qualité de ses modes de fonctionnement et de sa production dispose, on s'en doute, d'un avantage concurrentiel auprès de la clientèle.

Le développement d'une "culture" de la qualité dans l'entreprise constitue également un atout supplémentaire sur le marché du travail. Une gestion d'entreprise fondée sur une démarche qualité a en effet des incidences positives sur l'organisation du travail, sur la sécurité, sur les déplacements et, de manière générale, sur l'ensemble de la politique des ressources humaines dans l'entreprise.

Une démarche qualité peut prendre différentes formes et il appartient à chaque entreprise de se fixer elle-même les objectifs et le niveau de performance qu'elle entend atteindre.

Dans ce contexte, le rôle de la Confédération est d'informer et de sensibiliser ses membres mais aussi de les aider à aboutir dans la réalisation du "projet qualité" qu'ils se sont choisis.

Il existe cependant des règles minimales en matière de qualité qui ne peuvent être laissées à la libre appréciation des opérateurs. C'est le cas des règles d'accès à la profession dont le prescrit est aussi utile à la gestion de l'entreprise qu'à la protection du consommateur et, au-delà, au fonctionnement du marché. La pérennité de ces règles est un objectif prioritaire de la Confédération.

Enfin, dans le contexte global de la qualité du travail, il importe de réserver une attention particulière à l'évolution remarquable de l'innovation dans la construction et à son apport dans le développement économique du secteur, mais aussi dans l'organisation du travail au sein des entreprises.

L'accès à la profession est une base de la qualité du travail

L'accès à de nombreux métiers de la construction est réglementé²¹³. Le futur entrepreneur, pour pouvoir exercer le métier qu'il s'est choisi, est ainsi tenu de prouver qu'il dispose des connaissances techniques et de gestion nécessaires à l'exercice de ce métier. L'objectif recherché est de donner à l'entrepreneur les bases solides pour la stabilité et la réussite de son entreprise et de mieux protéger le consommateur contre le risque d'exécution de travaux en dehors des règles de l'art.

La Confédération a toujours soutenu le bien-fondé de cette réglementation, qu'elle juge essentielle pour garantir un certain niveau de qualité dans l'exécution des prestations des entrepreneurs mais aussi pour soutenir le fonctionnement du marché en évitant ou en limitant au maximum les interventions abusives de personnes non qualifiées, avec tous les risques de duperies et de malfaçons graves qui y sont liés.

La réforme de l'accès à la profession en 2007, décidée après une phase de concertation approfondie avec le secteur²¹⁴, a profondément modifié le système, notamment par le regroupement des métiers de la construction au sein de "clusters", établis sur la base d'éléments techniques communs à des groupes de métiers. Cette approche, voulue par le législateur, a pour but de faciliter le développement des entreprises en les autorisant à exercer les diverses activités d'un même cluster.

D'autres nouveautés ont été introduites, comme l'acquisition de connaissances de gestion spécifiques, axées surtout sur les aspects administratifs et réglementaires des métiers du secteur²¹⁵ et l'extension de l'accès à d'autres activités de construction²¹⁶.

213 La réglementation sur l'accès à la profession s'applique aux petites et moyennes entreprises.

214 La Confédération s'est longuement investie dans cette réforme.

215 L'acquisition de connaissances de base des principales réglementations du secteur, qui sont relativement complexes, est un atout supplémentaire pour la réussite de l'entrepreneur.

216 Notamment l'activité d'entrepreneur général.



Même si le régime issu de cette réforme n'a répondu qu'imparfaitement aux souhaits du secteur²¹⁷, sa consolidation à l'avenir est perçue comme une nécessité par l'ensemble de la profession. Or, cette consolidation risque précisément d'être remise en cause aujourd'hui.

Le gouvernement a en effet décidé, dans le cadre de la 6^e réforme des institutions, de transférer aux pouvoirs régionaux les compétences en matière d'accès à la profession. Pour la Confédération, comme pour d'autres instances²¹⁸, ce transfert de compétences n'obéit à aucune logique et va surtout à l'encontre des intérêts des consommateurs et des entrepreneurs.

L'exercice par les Régions de la compétence en matière d'accès à la profession pourrait donner lieu à des contenus et des formalités distincts selon les régions, ce qui créerait des charges et difficultés supplémentaires pour les entreprises, ou pire encore à des niveaux d'exigence très éloignés les uns des autres, ce qui entraînerait une distorsion de concurrence sur le marché et un affaiblissement de la protection du consommateur.

La Confédération a appelé les responsables politiques à une nouvelle concertation sur le dossier. Elle les invite à réexaminer l'opportunité d'une régionalisation des compétences dans ce domaine et à veiller, si la décision de régionalisation devait être maintenue, au renforcement de la coopération entre les Régions en vue d'une application de la réglementation qui soit la plus uniforme possible sur l'ensemble du territoire.

L'introduction d'une démarche qualité dans l'entreprise

Il appartient à chaque entreprise de juger, en fonction de ses besoins, des aspirations de son personnel et des attentes de sa clientèle, de l'opportunité pour elle d'entrer dans une démarche dite "qualité", qui repose sur une approche d'intégration de la qualité dans les modes de fonctionnement de l'entreprise, sur la base de critères et de procédures spécifiques.

Chaque entreprise décide également du type de démarche qu'elle souhaite entreprendre, selon l'objectif poursuivi (qualité de l'ouvrage fourni, qualité des systèmes mis en place dans l'entreprise, etc.), et de la manière dont elle entend structurer sa démarche, soit qu'elle se soumette à des procédures contrôlées par un organisme de certification indépendant, soit qu'elle opte pour des procédures plus informelles.

Une démarche qualité est donc strictement volontaire, encore que le marché puisse parfois être un élément déclencheur de la décision d'entrer dans une démarche de ce type²¹⁹. Dans ce cas où le marché est demandeur, l'entreprise n'aura d'autre choix que de suivre la démarche et d'atteindre la certification ou la labellisation requise.

Le rôle de la Confédération est d'informer au mieux les entreprises de l'existence des systèmes de qualité et des avantages liés à leur application. Elle se doit également de contribuer au développement au sein du secteur de politiques et de structures d'aide aux entreprises qui souhaitent entrer dans une démarche qualité. L'action du BCCA²²⁰ est ainsi un exemple de soutien aux entreprises intéressées par le suivi d'une procédure de certification de tout type.

217 La réforme résulte d'un compromis entre les pouvoirs publics, qui souhaitaient fortement réduire le nombre de métiers réglementés, et le secteur, qui plaçait pour le maintien du domaine d'application de l'ancienne réglementation.

218 Le Conseil supérieur des indépendants et des PME a lui-même rendu un avis en 2012 qui reprend plusieurs arguments à l'encontre de la régionalisation de la loi d'accès à la profession.

219 Des maîtres d'ouvrage peuvent imposer dans leurs cahiers des charges l'obligation pour le soumissionnaire de détenir un certificat ou une attestation de qualité dans un domaine précis, comme celui de la gestion de la sécurité au travail (notamment la certification VCA).

220 Belgian Construction Certification Association - Organisme de certification spécialisé dans la construction, créé en 1992 par SECO et le CSTC.

Le label “Construction Quality”²²¹

Parce qu’il est centré exclusivement sur la construction, le système “Construction Quality” (CQ) offre une valeur ajoutée aux entreprises du secteur, en particulier les PME, qui souhaitent entrer dans une démarche qualité. Deux groupes de labels coexistent.

Le premier label, dénommé “Construction Quality Management” (CQM), est destiné à l’organisation et à la gestion de l’entreprise. Il comporte trois niveaux d’exigences distincts, selon le degré de qualité que l’entreprise souhaite atteindre.

Le second label est le “Construction Quality Skills” (CQS). Il s’adresse aux entreprises spécialisées dans des domaines techniques spécifiques et qui doivent maîtriser les technologies nouvelles. Le CQS inclut, outre les aspects “management”, la connaissance et la parfaite maîtrise de la qualité dans les technologies nouvelles²²².

La Confédération invite les entreprises à s’intéresser à cette labellisation, qui les aidera à intégrer la qualité de manière structurelle et à valoriser leur savoir-faire sur le marché de la construction. Elles peuvent bénéficier, dans ce contexte, de formations adaptées qui sont organisées au sein du secteur, notamment par les confédérations locales.

La construction, secteur innovant

Qualité et innovation sont généralement liées. L’innovation est certainement un moteur pour le développement de la qualité dans l’entreprise, comme elle peut être aussi le résultat de l’application d’un processus de qualité.

L’innovation est aussi un facteur majeur de la compétitivité d’une économie nationale. Elle est, à ce titre, l’objet de toute l’attention des instances européennes, qui en ont fait un des principaux leviers de la réalisation de la “société de la connaissance” dans le cadre de la stratégie de croissance développée par l’Union.

Les entreprises belges, tous secteurs d’activité confondus, réalisent de bonnes performances dans le domaine de l’innovation. Elles sont, d’après la FEB²²³, près de 60% à développer une activité d’innovation au sens large du terme. En outre, 34,3% des entreprises belges ont établi une innovation de procédé au cours de la période 2008-2010, soit un pourcentage supérieur à celui de l’UE-15 qui s’élevait pour cette période à 27,6%²²⁴.

Les entreprises de construction s’inscrivent pleinement dans cette dynamique d’innovation. D’une enquête menée auprès de ses membres en 2012, la Confédération retient que plus de la moitié des entreprises a une attitude active, voire très active, dans le processus d’innovation, c’est-à-dire qu’elles développent ou introduisent régulièrement des projets innovants ou qu’elles sont en permanence à la recherche d’innovation. L’autre moitié reste active mais de façon plus épisodique, tandis que seulement 3% déclarent n’avoir aucune démarche en matière d’innovation.

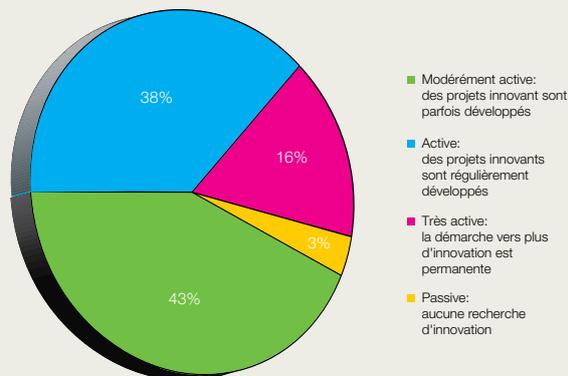
221 Le système de qualité “CQ” a été développé en partenariat par la Confédération, Fédérale Assurance, BCCA et BCQS (Belgian Construction Quality Services).

222 Plusieurs domaines d’activité dans la construction seront progressivement couverts par un label CQS. Le CQS “énergies renouvelables” est le premier CQS mis en œuvre aujourd’hui, en partenariat avec QUEST, une institution active dans le domaine de la qualité des installations en matière d’énergies renouvelables. Ce label concerne les installateurs de systèmes de production d’énergie renouvelable que sont les panneaux photovoltaïques, les chauffe-eaux solaires et les pompes à chaleur.

223 Livret compétitivité 2013.

224 Annexes au rapport technique 2012 du CCE, déjà citées.

Attitude personnelle par rapport à l'innovation



Source: Confédération Construction

L'innovation dans le secteur de la construction est aussi et même principalement le résultat de l'action de ses centres sectoriels de recherche, qui sont le CSTC et le CRR²²⁵, véritables vecteurs de la recherche et de la connaissance dans la construction. SECO, le bureau de contrôle dans la construction, joue également un rôle important dans le développement de l'innovation, plus particulièrement par sa fonction de validation des solutions techniques innovantes mises en œuvre par les entreprises du secteur dans la réalisation de projets de construction.

La collaboration et la recherche de synergies sont les clés de l'innovation réussie dans le secteur, comme partout ailleurs. La construction, notamment par le biais des centres sectoriels de recherche, crée à cet effet de multiples relations de partenariat avec les universités et d'autres centres de la connaissance, mais aussi avec les architectes et avec l'industrie, en particulier les producteurs de matériaux de construction.

²²⁵ Centre Scientifique et Technique de la Construction et Centre de Recherches Routières.

Construction durable et productivité

Les entreprises, l'enquête de la Confédération l'a confirmé, ressentent fortement l'évolution actuelle en matière d'innovation technologique dans le secteur et elles n'ignorent pas que cette évolution se poursuivra plus rapidement encore au cours des prochaines années dans le contexte du développement de la construction durable, notamment dans le domaine des économies d'énergie dans les bâtiments, mais aussi celui des économies dans l'utilisation des ressources naturelles et des avancées attendues dans le recyclage des matériaux.

Les entreprises savent aussi que l'innovation s'étendra également à des domaines qui étaient davantage restés en retrait au cours des dernières années, comme par exemple les domaines de l'organisation des chantiers, de la conception des projets et de la formation des travailleurs.

Dans l'optique du développement durable, l'innovation a surtout pour effet d'améliorer les performances de l'ouvrage de construction et de réduire son empreinte écologique.

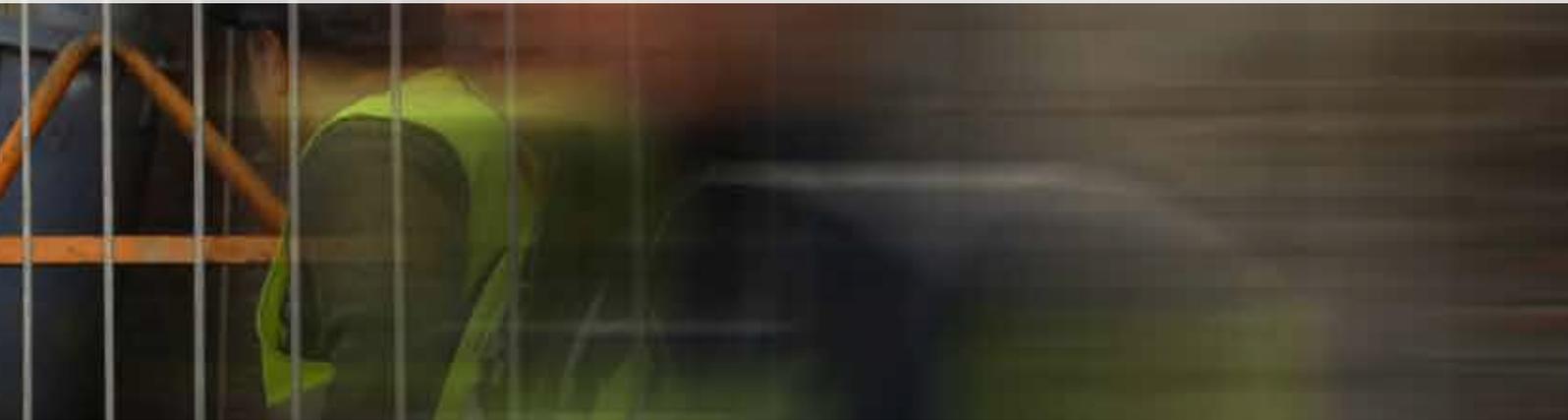
Mais l'innovation a d'autres effets positifs, comme celui d'améliorer la position concurrentielle de l'entreprise et d'augmenter la productivité du travail, par des gains de temps dans la mise en œuvre de nouveaux matériaux ou dans l'utilisation de techniques nouvelles de préfabrication ou d'assemblage.

Les gains de productivité peuvent, si les coûts additionnels de l'innovation sont modérés, agir sur la réduction des coûts de la construction. La Confédération, qui s'efforce, on le sait²²⁶, de développer une politique de maîtrise des coûts de la construction, y voit là une voie supplémentaire à explorer.

²²⁶ Voir notamment le chapitre VIII consacré à la maîtrise des coûts salariaux.



Améliorer l'image du secteur par la communication



La construction souffre d'un déficit d'image. L'expression, même si elle se rapproche du slogan, souligne bien une réalité du secteur, comme on a d'ailleurs eu l'occasion de le découvrir à divers endroits de ce rapport.

Pour la Confédération, ce déficit d'image traduit avant tout un phénomène de méconnaissance ou de connaissance erronée de ce qu'est réellement le secteur de la construction, des défis technologiques qu'il relève et des opportunités de carrières professionnelles qu'il offre.

L'organisation professionnelle s'emploie bien entendu à combler ce déficit par un ensemble d'actions d'information et de communication qui s'adressent autant au grand public et au monde politique qu'à des groupes cibles, comme les écoles, les opérateurs de formation, les institutions publiques de placement, etc.

L'entreprise de construction est concernée au premier plan par le développement d'une politique sectorielle de communication appropriée. Elle doit donc, elle aussi, s'investir personnellement dans les actions et campagnes d'information développées par le secteur et saisir toutes les occasions, au plan local notamment, pour valoriser l'image de la construction.

L'apport de la "journée chantiers ouverts"

Le lancement, en 2007, de la première journée "chantiers ouverts" (JCO) a été un élément marquant de la politique de valorisation du secteur initiée par la Confédération.

Cette action, de dimension nationale, a en effet immédiatement pris ses marques et atteint une renommée qui n'a jamais été démentie depuis.

La JCO, devenue un événement annuel, est conçue pour permettre au grand public de découvrir le monde de la construction tel qu'il est dans sa pratique journalière et dans ses aspects techniques les plus divers.

La ligne de communication, définie par le slogan "ouvrez grand vos yeux", souligne d'emblée le caractère insolite et méconnu des expériences que le visiteur de la JCO est invité à partager. La communication ne se limite cependant pas au visuel. L'initiative a aussi pour but d'informer, d'expliquer, de répondre aux questions, en un mot de transmettre aux visiteurs des chantiers une connaissance immédiate et pragmatique des techniques qui y sont mises en œuvre, des matériaux qui y sont utilisés et des phases de la réalisation de l'ouvrage qui s'y succèdent.

On l'a dit, la JCO est un succès. Ce sont, chaque année, plus d'une centaine d'entreprises de construction qui ouvrent leurs chantiers à une moyenne de 75.000 personnes manifestement intéressées par tout ce qu'elles y découvrent, à commencer par les aspects technologiques marquants et par l'évolution vers la construction durable.

Le succès de l'initiative, qui est évidemment de bon augure pour l'amélioration de la connaissance du secteur dans le public, ne doit cependant pas masquer le fait qu'elle n'attire pas suffisamment de jeunes. Sous cet angle, la JCO risque de rater un de ses objectifs qui est celui d'éveiller des vocations auprès des jeunes en âge de faire des choix professionnels.

Des initiatives complémentaires s'imposent donc de toute évidence. Celles menées jusqu'à présent²²⁷ n'ont pas encore toutes porté leurs fruits et les efforts de communication et les campagnes²²⁸ ciblées vers les jeunes doivent donc se poursuivre et s'intensifier à l'avenir.

²²⁷ Notamment les actions menées par les Confédérations locales et les entreprises participantes vers les écoles techniques et professionnelles en vue d'organiser des visites de chantiers en dehors de la JCO.

²²⁸ Messages sur les réseaux sociaux, concours, publicités sur les bus, partenariats du Fonds de formation professionnelle de la construction avec des instituts de formation pour l'organisation d'actions spécifiques sur les chantiers pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.



La force des messages plus ciblés

Mieux faire connaître la construction passe aussi par des actions de communication centrées sur des objectifs et des publics plus ciblés. De même, des prises de position de la Confédération, en dehors de toute action de promotion du secteur, peuvent avoir, par la résonance des médias, un effet positif sur l'image de la construction.

La communication est donc un outil indispensable mais elle ne requiert pas nécessairement, pour être efficace, d'être soutenue par des événements de grande ampleur. L'action professionnelle au quotidien peut aussi offrir un support à des messages de promotion du secteur.

C'est certainement le cas des nombreuses actions que le secteur développe vers l'enseignement professionnel et technique et vers les opérateurs de formation. Le chapitre I de cette étude, consacré à l'action de formation qualifiante des jeunes et des demandeurs d'emploi, en a montré de bons exemples. L'action "Building heroes"²²⁹ est ainsi une illustration intéressante de la manière dont les jeunes peuvent être sensibilisés aux aspects moins connus des métiers de la construction. L'approche est didactique et elle englobe des aspects ludiques.

Le rôle majeur de l'entreprise

L'entreprise de construction, avec son savoir-faire et ses atouts, est au centre des messages que le Forum de la construction délivre chaque année, sous des thèmes divers, aux entrepreneurs, aux responsables politiques et aux représentants de nombreuses institutions qui y participent.

Cet événement de la Confédération n'est pas qu'une opération de valorisation de l'image du secteur. C'est aussi un rappel, sous une forme prestigieuse, de la place centrale qu'occupe l'entreprise de construction dans toute la politique professionnelle.

S'il est vrai que l'entreprise est le bénéficiaire final de cette politique, elle est aussi un acteur important dans la valorisation de l'image du secteur.

²²⁹ Lancée lors du concours des métiers "EuroSkills" à Spa en 2012 et appelée à se poursuivre par l'action du FFC.

C'est le cas aussi de la politique en matière de sécurité des lieux de travail, que le secteur mène de manière permanente et qui, au-delà des actions concrètes sur le terrain, s'appuie aussi sur des slogans et des campagnes de sensibilisation relayées par les médias. La campagne du CNAC lancée il y a plusieurs années sur la base de plusieurs slogans, dont un qui évoquait le thème de la sexualité, est sans doute encore dans les mémoires

La campagne "Together for zero"²³⁰, que la Confédération vient de lancer, n'aura sans doute pas la même connotation mais elle devrait bénéficier, elle aussi, d'un large soutien médiatique.

Tant d'autres thèmes pourraient illustrer l'intérêt, pour la valorisation de l'image, d'une communication ciblée sur des aspects spécifiques de la politique professionnelle. On se limitera à souligner encore les actions et événements que la Confédération organise dans le domaine de la qualité et de l'innovation, comme le soutien au développement de "Construction Quality" ou la remise d'un prix d'excellence²³¹ qui récompense l'ingéniosité et l'esprit d'innovation des entreprises du secteur.

On le sait, "les petits ruisseaux font les grandes rivières" et chaque initiative prise par une entreprise individuelle contribue à renforcer la politique de communication au plan du secteur.

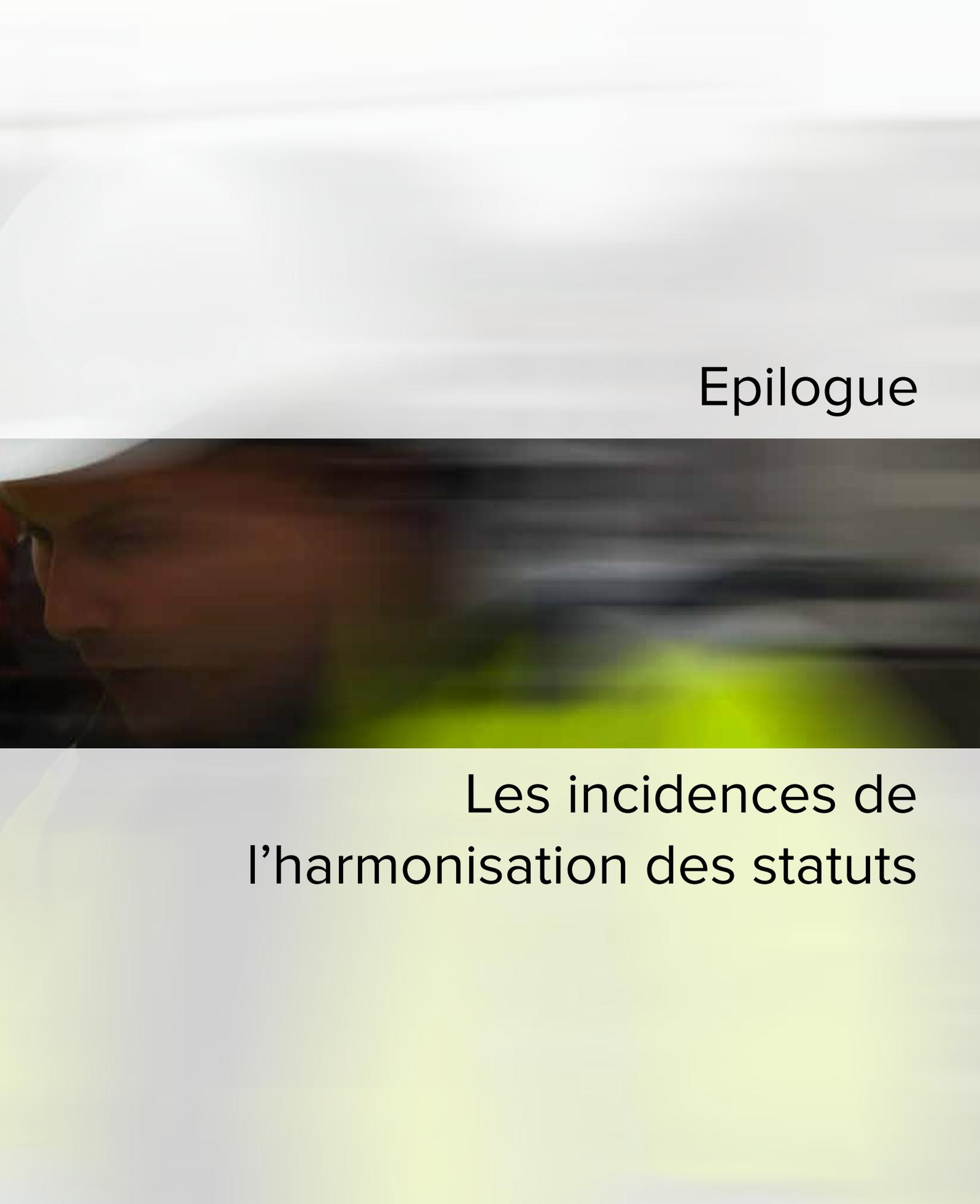
Le champ d'action est vaste. Les entreprises peuvent développer toutes sortes d'initiatives en prenant part aux événements et journées organisées par la Confédération et par des fédérations²³² de métiers, en s'associant aux actions et manifestations des confédérations locales ou en développant elles-mêmes, par leurs réseaux et canaux de communication, des actions de sensibilisation sous les formes les plus variées.

²³⁰ Voir 68.

²³¹ La Confédération décerne chaque année son "prix de l'Innovation", lors de la cérémonie des "Belgian Building Awards" (BBA) qui se tient dans le cadre du salon Batibouw.

²³² La journée de la toiture par exemple.





Epilogue

Les incidences de
l'harmonisation des statuts

L'harmonisation des statuts de l'ouvrier et de l'employé aura-t-elle une valeur ajoutée pour le marché du travail dans la construction?

Harmoniser les statuts de l'ouvrier et de l'employé revient à abolir toutes les différences légales et conventionnelles qui existent aujourd'hui entre le statut de l'ouvrier (travailleur manuel) et celui de l'employé (travailleur intellectuel) et à créer un statut unique où tous les droits des travailleurs salariés sont identiques.

Des différences de traitement peuvent encore être admises dans un statut unique, mais elles doivent reposer exclusivement sur des critères objectifs, autres que le caractère "manuel" ou "intellectuel" de la prestation.

L'ampleur de l'harmonisation

Les différences légales entre les deux statuts portent tant sur les droits individuels des travailleurs que sur l'organisation des relations collectives de travail. S'agissant des droits individuels, l'harmonisation porte sur les dispositions en matière de période d'essai, de paiement de la rémunération, de vacances annuelles, de salaire garanti en cas de maladie, de chômage temporaire et de modalités de licenciement.

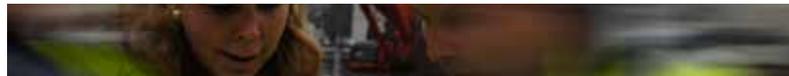
S'agissant des droits collectifs, l'harmonisation devra s'attaquer à des piliers du système des relations de travail, que sont notamment l'appartenance à des commissions paritaires distinctes ou encore la représentation des travailleurs par des délégations syndicales séparées.

L'harmonisation des statuts doit aussi concerner les droits qui sont reconnus aux travailleurs par des conventions collectives de travail. Des différences dans les droits conventionnels des travailleurs, qui ne sont pas fondées sur des critères objectifs, autres donc que la nature intellectuelle ou manuelle de la prestation, doivent en effet être supprimées au même titre que les différences légales. Chaque secteur doit donc adapter ses propres conventions collectives de travail et ses propres institutions paritaires.

La phase "conventionnelle" de l'harmonisation des statuts ne peut pas être sous-estimée. Elle devra, au moment voulu, faire l'objet d'une analyse préalable approfondie visant à identifier les différences de traitement et à en évaluer le caractère discriminatoire. Dans la construction, cet audit devra porter sur l'ensemble des régimes de sécurité d'existence, mais aussi sur celui du timbre fidélité et des repos compensatoires.

Les entreprises elles-mêmes n'échapperont pas à l'harmonisation de leurs propres conditions de travail reprises dans des règlements de travail ou dans des conventions collectives conclues à leur niveau.

C'est notamment dans ce contexte que la question épineuse de l'harmonisation éventuelle des régimes de pensions complémentaires se posera.



Le gouvernement tranchera

Le débat sur l'harmonisation des statuts est à l'agenda social et politique depuis plus de 15 ans. Il a nourri de nombreuses propositions de règlements, y compris sur le plan législatif, sans qu'aucune d'entre elles n'ait cependant permis de faire avancer le dossier. Après l'échec de la concertation sociale de 2011 sur les orientations et les modalités générales de l'harmonisation²³³, les partenaires sociaux au plan interprofessionnel, constatant l'impossibilité de rapprochement de leurs positions respectives, ont, semble-t-il, définitivement jeté l'éponge.

Le dossier est entre les mains du gouvernement, qui devra trancher sur au moins deux points de l'harmonisation des statuts – le droit de licenciement et le régime du jour de carence – avant le 8 juillet 2013, date à laquelle prend fin la période fixée par la Cour constitutionnelle pour l'adoption de règles définitives supprimant les discriminations dans les droits, organisés par ces deux points des statuts²³⁴.

233 Le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 conclu par les négociateurs du Groupe des 10 a été rejeté par les instances de la FGTB et de la CGSLB.

234 Arrêt de la Cour Constitutionnelle n° 125/2011 du 7 juillet 2011.

Les incidences sur le marché du travail

Le marché du travail de la construction sortirait-il renforcé d'une opération d'harmonisation des statuts de l'ouvrier et de l'employé?

Une évaluation rapide du sujet pousse sans doute à répondre de manière positive à cette question.

En effet, l'harmonisation entraîne nécessairement une simplification dans l'application des droits sociaux et dans l'organisation des relations collectives de travail, ce qui allège les contraintes et simplifie les procédures au plan des entreprises.

Elle entraîne également la suppression d'une distinction fondée sur un critère (la nature manuelle ou intellectuelle du travail presté) totalement dépassé²³⁵ et qui véhicule en outre un sentiment injustifié de supériorité d'une catégorie de travailleurs sur l'autre. La suppression de cette distinction va nécessairement dans le sens d'une valorisation des métiers dits manuels.

235 Une telle distinction est surtout le résultat d'une évolution historique distincte des législations relatives aux deux catégories de travailleurs (notamment la loi de 1900 sur le contrat d'ouvrier et la loi de 1922 sur le contrat d'employé).

La simplification de la structure des commissions paritaires devrait également contribuer à simplifier les sources de droit dans les matières sociales.

Là s'arrêtent toutefois les avantages – qui ne sont pas minces – d'une harmonisation des statuts sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

Au-delà, on admettra que l'opération d'harmonisation n'aura sans doute qu'une très faible influence sur les paramètres que nous avons identifiés dans cette étude comme étant responsables du fonctionnement du marché du travail.

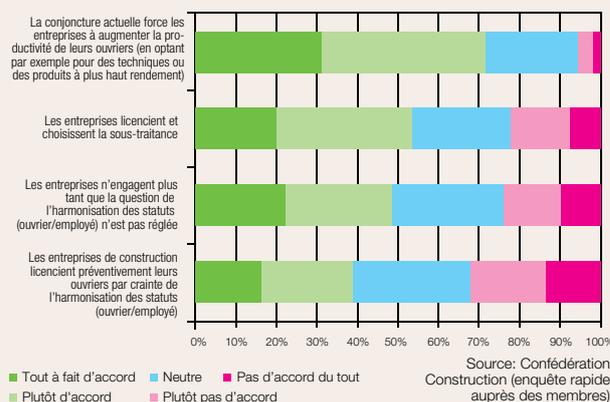
Ainsi, la suppression du terme "ouvrier" ne comblera pas la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans la construction et ne modifiera en rien les conditions de travail sur chantiers ni les besoins de flexibilité, ni même les mécanismes de concurrence.

A l'inverse, son incidence sur l'importance des coûts salariaux pourrait être énorme, dans la mesure où une harmonisation aveugle – celle qui consiste à opter pour le "meilleur" des deux statuts – entraînerait des coûts supplémentaires que les entreprises du secteur, en particulier les PME, ne pourront jamais absorber.

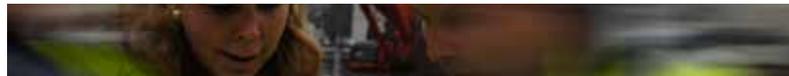
Dans ce contexte, d'autres forces se mettront en mouvement sur le marché du travail qui provoqueront une rupture, déjà partiellement amorcée aujourd'hui, des schémas traditionnels d'embauche.

D'une enquête menée par la Confédération en mai 2013 sur l'évolution de l'emploi²³⁶, deux constats s'imposent indubitablement. Le premier confirme la tendance à recourir davantage à la sous-traitance plutôt qu'à l'exécution du travail par son propre personnel. Le second trahit la forte crainte de la majorité des entreprises à l'égard du dossier de l'harmonisation des statuts, une part d'entre elles (37%) n'hésitant pas à licencier préventivement des travailleurs.

Sentiment des entreprises par rapport à l'évolution actuelle de l'emploi



236 Enquête menée auprès de 470 entreprises membres de la Confédération, de tailles diverses et actives dans différents segments de la construction.



Une approche pragmatique

Les entreprises attendent un message rassurant et empreint de bon sens. Il est grand temps de restaurer les conditions de sérénité qui permettront de conduire à une solution acceptable dans le dossier des statuts.

Le traitement de la question du droit de licenciement, qui est prioritaire, ne peut pas faire abstraction du “benchmark” européen, c’est-à-dire des règles standard et du niveau moyen de protection offert aux travailleurs par les législations des autres Etats membres en cas de licenciement d’un travailleur.

De même faut-il, dans le traitement de cette question, en revenir aux principes fondamentaux de la protection sociale en cas de licenciement, à savoir offrir au travailleur une garantie de revenus pendant une période déterminée et soutenir sa recherche d’un nouvel emploi.

La FEB et les autres organisations d’employeurs au plan interprofessionnel ont formulé une proposition concrète sur la base de ces principes, à laquelle la Confédération se rallie pleinement. Cette proposition repose notamment sur la fixation de délais légaux de préavis, d’une durée acceptable pour les secteurs ouvriers, bien que beaucoup plus élevée que les délais actuels, sur la possibilité, par voie de convention collective de travail sectorielle, d’augmenter la durée des délais légaux, au maximum jusqu’au double de la durée légale, et sur l’application généralisée d’une procédure d’accompagnement individualisé à la recherche d’un nouvel emploi.

Au moment de clore la rédaction de ce rapport d’étude, aucune piste de solution n’a encore filtré du côté des cabinets ministériels en charge du dossier. Espérons qu’au moment de sa publication, le gouvernement aura pris position et qu’il aura choisi la voie de la sagesse!



Rapport d'étude Marché du travail de la construction

Rapport d'étude

Marché du travail de la construction

Rédaction:

David Lanove avec la collaboration de Jean-Pierre Liebaert et Vincent Detemmerman

Contributions de:

Hannelore Vanbilloen, Johan Berghmans, Gabriel Delporte, Gerrit De Goignies, Marc Junius, Philippe Stienon et Hendrik de Wit

Participation aux interviews de:

Marie-Kristine Van Bockestael, Nathalie Bergeret, Fons Leroy, Grégor Chapelle et Jean-Christophe Vanderhaeghen. Interviews réalisés par Peter Graller et Jurgen Hamelryck

Témoignages de:

Jacqueline De Baets, Marie-Hélène Anselme, Michel Aseglio, Renaud Bentégeat, John Crombez, Luc Denayer, Carl Heyman, Yves Jorens, Jean-Pierre Van Lier, Herwig Muyldermans, Bob Van Poppel et Koen Snyders

Contribution et soutien de:

Katrine Dufour-Gandron, Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics (Paris)
Bruno Vandenwijngaert et ses collaborateurs de ffc-fvb constructiv

Traduction:

Audrey Vachaudez et Wim Roeckx
Avec l'aide de Xplanation Language Services

Relecture, corrections et mise en page:

Coordination des travaux: Btissam Gorfti Amrani, avec la collaboration de Peter Boelaert, Muriel Duflon, Nadia Fraussen, Valérie Germis, Laure De Schuiteneer et Véronique Vanderbruggen

Mise à disposition et droits de photos:

Koen Broos, CFE, Denys, Engema, Deme, J. Denul, VanWellen, Shutterstock

Conception, réalisation graphique et impression:

Antilope Printing, Lier

Dépôt légal:

D/2013/0570/2

Editeur responsable:

Robert de Mûelenaere, Confédération Construction
Rue du Lombard 34-42 / 1000 Bruxelles

Copyright: Toute reproduction, en partie ou intégrale, exige l'autorisation préalable de la Confédération Construction, ainsi que la mention obligation de la source.
Pour plus d'information: communication@confederationconstruction.be