

Lise Lefebvre
Avril 2017

Vers un meilleur équilibre “vie privée-vie professionnelle”

Le 23 mars dernier, le CEG organisait une conférence ayant pour thématique “un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

A l’heure où notre environnement est placé sous le sceau de la connectivité nous imposant d’être ‘sur le pont’ en permanence, à l’heure où le budget INAMI relatif à la santé mentale explose, il semble intéressant de creuser de nouvelles pistes quant aux solutions à apporter au mal-être d’un nombre sans cesse croissant de travailleurs.

En Belgique, les seules dispositions légales pouvant faire référence au juste équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle se trouvent dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail.

Dans ce cadre, le bien-être au travail fait alors référence à un ensemble de facteurs relatifs aux conditions de travail. Il reprend dès lors: la sécurité au travail, l’hygiène, la protection de la santé des travailleurs, les aspects psychosociaux, l’ergonomie et l’embellissement des lieux de travail.

Cette réglementation générale ne semble néanmoins pas répondre suffisamment aux besoins des travailleurs. Et pour cause, les statistiques sont alarmantes:

- Le burn-out touche actuellement plus de 80.000 belges par an¹.
- La fatigue et le stress sont les deux grands impacts du manque de temps, pour 73% des familles.
- 77% des parents affirment avoir des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle et 26% rencontrent de très grandes difficultés.

La loi Peeters, entrée en vigueur en 2017, même si elle apporte des avancées en matière de crédit temps ou de télétravail, risque par ailleurs d’augmenter davantage la fragilité de certaines structures familiales déjà sous-pression.

Dès lors, quelles sont les solutions ? Que pouvons-nous retenir des expériences d’autres pays ayant déjà étudié la question ?

La France et le droit à la déconnexion

La France a pris le problème à bras en promulguant, en janvier dernier, une loi de “droit à la déconnexion”.

¹ Le burn-out reconnu comme maladie liée au travail,
https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_le-burn-out-reconnu-comme-maladie-liee-au-travail?id=9466302

Voté dans le cadre de la loi Travail, le droit à la déconnexion concerne les entreprises de plus de 50 salariés. Il a pour objectif d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les entreprises concernées devront dès lors mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique. Dans le cadre de leur négociation annuelle «égalité professionnelle et qualité de vie», elles devront désormais traiter du droit à la déconnexion. À défaut d'accord, l'employeur devra élaborer une charte définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

La Suède et les politiques liées à la famille²

Comme les statistiques le prouvent, ce sont principalement les parents qui se trouvent en situation de burn-out, ne sachant plus trouver le juste équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

La Suède semble l'avoir bien compris et a, depuis de nombreuses années, adapté le congé parental et les services d'accueil préscolaires de manière à répondre à cette problématique. Et pour cause, **un congé parental étendu a été mis en place**: il fonctionne comme un budget-temps mis à la disposition des parents pour qu'ils puissent l'utiliser de façon souple. Les deux parents ont droit ensemble à 480 jours, soit 16 mois de congés payés par enfant né ou adopté. Chaque parent a un droit personnel à 60 jours de congé payé qui ne peuvent être transférés à l'autre parent ². Les 12 mois restants peuvent être partagés librement entre les parents. Relativement souples d'utilisation, ces congés permettent d'être à plein temps auprès de son enfant ou de réduire ses heures de travail pendant ses 18 premiers mois, de façon continue ou discontinue, sous forme de journées entières ou de fractions de journée (moitiés, quarts ou huitièmes). Chacun des deux parents peut travailler à mi-temps. Les droits à congé doivent être intégralement utilisés avant le 12e anniversaire de l'enfant.

Des services d'accueil préscolaires universels largement utilisés: la possibilité pour tous les parents d'avoir accès à un service de garde d'enfants de très bonne qualité est le second pilier de la politique familiale suédoise. La plupart des garderies ouvrent de 6 heures 30 à 19 heures 30. Une place en accueil préscolaire de jour est garantie lorsque l'enfant atteint 12 mois. Cela signifie qu'il n'y a pas de rupture entre la fin du congé parental et le début d'un autre mode de garde. Depuis 1995, les municipalités sont légalement tenues d'offrir une place en service d'accueil à partir d'1 an à tous les enfants dont les parents travaillent ou étudient. Elles sont également tenues d'offrir au moins 15 heures de garde par semaine aux enfants dont l'un ou les deux parents sont au chômage ou en congé parental avec un autre enfant, ainsi qu'aux enfants de milieux défavorisés et aux enfants souffrant d'un handicap physique, mental, psychique ou social même si les parents ne travaillent ou n'étudient pas. La loi de 1995 dispose également que les municipalités doivent proposer une place sans délai indu, c'est-à-dire dans un délai maximal de trois à quatre mois, afin de réduire les longues listes d'attente. En 2005, 98 % des municipalités respectaient ce délai maximal

² Institut de recherches économiques et sociales, Suède, une politique d'articulation vie familiale-vie professionnelle profondément ancrée, <http://www.ires-fr.org>

selon l'Agence nationale pour l'éducation. La loi sur l'Éducation dispose que le coût d'inscription aux services d'accueil préscolaires doit être raisonnable, ne pas peser trop lourd dans le budget des familles. Les municipalités peuvent limiter le montant maximal par enfant pour les services d'accueil préscolaire, en contrepartie de subventions du gouvernement. Elles appliquent alors un tarif de garde uniforme : 3 % du revenu total du foyer pour le premier enfant, 2 % pour le deuxième et 1 % pour le troisième. Tout enfant supplémentaire est inscrit gratuitement. De plus, le montant maximum de ces frais est plafonné au niveau national, ce plafond diminuant avec le rang de l'enfant. Le souci de proposer un cadre favorisant le développement des enfants et la réduction des inégalités entre eux est très présent.

Les Pays-Bas et la flexibilité du temps de travail³

La loi de 2001 sur l'aménagement du temps de travail donne à tous les employés le droit statutaire d'ajuster son temps de travail ; les travailleurs à temps partiel peuvent augmenter leur temps de travail et les travailleurs à temps plein peuvent le diminuer. Le non-respect de cette disposition par l'employeur n'est autorisé que si elle affecte gravement l'entreprise. La législation néerlandaise cherche à diversifier les schémas de travail et à redistribuer plus équitablement le temps de travail entre hommes et femmes

Et la Belgique ?

En Belgique, le CDH tente de s'imposer en matière d'équilibre vie privée-vie professionnelle en avançant diverses propositions, notamment une proposition de loi visant au droit à la déconnexion à l'instar de nos voisins français. Il est également question de droit au télétravail ou d'aménagement qualitatif des fins de carrière.

Toutefois, à en juger par les réglementations en vigueur dans les pays se trouvant en tête du classement de l'OCDE en matière d'équilibre vie privée - vie professionnelle, c'est bien dans les politiques de soutien à la famille que les solutions résident.

Dans ce domaine, la Belgique a encore de nombreux efforts à faire. Elle fait face à un manque structurel de place d'accueil pour la petite enfance que les divers plans cigogne mis en oeuvre par l'ONE peinent à résorber. La politique de congé parental demeure timide et gagnerait à s'inspirer des modèles scandinaves. La loi sur le bien-être au travail reste générique et peu convaincante.

Il conviendrait dès lors de :

³ Confédération européenne des syndicats, Temps de travail, égalité entre les sexes et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, https://www.etuc.org/IMG/pdf/A_TT_egalite_u_sexes_FR.pdf

- étendre la durée du congé parental et le rendre accessible aux deux parents selon l'exemple de la Suède. Les parents pourraient alors puiser dans ce pot commun de jours de congé et les répartir selon leurs besoins ;
- répondre au manque de place d'accueil de la petite enfance en :
 - Sortant de la logique du taux de couverture. En effet, pourquoi se baser sur un indicateur qui ne reflète pas la demande réelle ?
 - Redorant le métier d'accueillantes d'enfants en leur donnant enfin un véritable statut et des droits sociaux complets. C'est la condition sine qua non pour voir se maintenir les nouvelles structures ou donner l'envie d'en créer de nouvelles.
 - Sensibilisant à la création de crèche d'entreprise.
- Moderniser l'organisation du travail:
 - Institutionnaliser le télétravail (l'étendre au simple cadre du télétravail occasionnel) dès lors qu'il n'est pas incompatible avec la catégorie de métier.
 - Généraliser les horaires flottants
 - Flexibiliser davantage l'annualisation du temps de travail de manière à ce qu'il réponde à la fois aux besoins de l'employeur et de l'employé. (Dépasser le cadre de la loi Peeters).
- Dans le cadre d'une réflexion plus globale, quid de la réduction du temps de travail ?