

Titres-services

Pour de nouvelles conditions d'agrément

L'amélioration des conditions de travail dans le secteur des titres-services passe notamment par des corrections et des adaptations des critères d'agrément. De nombreux opérateurs du dispositif souhaitent l'instauration de nouvelles règles et voient dans la régionalisation un levier fondamental pour réaliser les évolutions nécessaires. Les partenaires sociaux du secteur demandent dès lors :

- un niveau de qualification minimum du chef d'entreprise
- la garantie d'une formation continue minimum et obligatoire pour l'ensemble des travailleurs
- la nécessité d'organiser un encadrement minimal, tant sur le plan quantitatif que qualitatif
- la limitation de l'utilisation des avenants aux contrats de travail.

Les services d'inspection de la Région ainsi que la Commission d'agrément doivent disposer des moyens nécessaires pour fonctionner de manière optimale, notamment la mise à disposition immédiate des divers flux d'informations entre les différents intervenants (ONSS, Finances, émetteur, Administration). La FGTB wallonne, au même titre que la plupart des partenaires sociaux sectoriels, prône donc le renforcement des contrôles par les services d'inspection.

Dès l'instant où le non-respect d'une des conditions d'agrément est constaté, une sanction doit être adressée à l'entreprise. En parallèle, afin d'éviter de mettre en difficulté tant les travailleurs que les entreprises, un système de gradation des sanctions doit être déterminé en fonction de la gravité de l'infraction commise. La FGTB wallonne demande que la Commission d'agrément soit impliquée dans l'application d'un système de sanctions progressif et dans l'élaboration d'une convention de partenariat entre les services d'inspection, les partenaires sociaux et le gouvernement. Cette convention identifiera les objectifs et critères à vérifier lors des contrôles. Les professionnels du secteur pourront ainsi apporter leur soutien à l'action des services d'inspection.

Le contrôle des nouvelles entreprises serait systématisé après 6 mois. En cas d'infraction, l'agrément serait retiré lorsque l'entreprise ne satisfait pas à une ou plusieurs conditions réglementaires déterminées dans la loi. Néanmoins, sur avis de la Commission d'agrément, le ministre pourrait se réserver le droit de lever temporairement la sanction si les erreurs commises par l'entrepreneur n'ont aucune intention frauduleuse.

Moyennant la mise en place de ces différents critères, la durée d'agrément serait portée à 5 années.

Mise en place du système de majoration du subventionnement dans les titres-services

Afin de favoriser les employeurs qui assurent une stabilité d'emploi aux travailleurs du secteur et, corollairement, de concourir à une amélioration des conditions de travail, il est proposé comme le (futur) décret wallon le prévoit en son article 2 bis, de majorer le remboursement des heures prestées.

Le critère le plus pertinent pour déterminer cette majoration est celui de l'ancienneté car il permet indirectement de contrer les effets du turn-over et du recours important aux contrats temporaires au sein du secteur. Ce critère est, en outre, facilement vérifiable mensuellement par la société en charge du remboursement des titres.

Pour rappel, la loi-programme du 22 juin 2012 (M.B. 28 juin 2012, art. 6-9) permettait déjà un remboursement différencié sur base de l'ancienneté. Les modalités d'application au sein des entreprises et l'émetteur devaient être précisées par le gouvernement.

La durée moyenne d'ancienneté dans le secteur étant de 4 ans, nous proposons dès lors d'appliquer une majoration aux entreprises dont l'ancienneté moyenne est supérieure ou égale à celle du secteur.

	Proposition du montant du remboursement du titre-service
Entreprise dont la durée moyenne d'ancienneté est \geq à 4 ans	22,40 €
Entreprise dont la durée moyenne d'ancienneté est $<$ à 4 ans	21,90 €

Les nouvelles entreprises créées bénéficieraient d'un subventionnement transitoire pendant les premières années, pour leur permettre d'atteindre ce seuil d'ancienneté.

Autres pistes d'amélioration des conditions de travail

Les lieux de travail étant multiples et souvent éloignés du domicile des travailleurs, il conviendrait de prendre en considération ces caractéristiques en vue de les améliorer. Compte tenu de ces déplacements multiples et du nombre important de travailleurs à temps partiel, une limitation du trajet domicile - lieu de travail à 30 km nous paraît raisonnable. En fin d'année, les employeurs qui auraient été attentifs à la limitation des déplacements des travailleurs et qui auraient appliqué le tarif utilisé dans le cadre des frais de mission devraient être privilégiés par rapport aux autres.

Enfin, en vue d'augmenter le temps de travail dans le secteur, notamment pour les nombreux travailleurs qui prestent en dessous du mi-temps, les employeurs qui démontrent en fin d'exercice que la durée annuelle moyenne de travail de leurs travailleurs est supérieure à la durée moyenne du secteur pourraient également prétendre à une amélioration de leur subventionnement.

