

Deal pour l'emploi : 7 entreprises belges sur 10 rejettent la semaine de quatre jours, mais les horaires de travail flexibles ont la cote

Trois quarts des entreprises belges sont prêtes à prendre des mesures d'économie contre l'indexation et dans le contexte de la crise énergétique

Bruxelles, 1 mars 2023 - Une enquête du cabinet d'avocats Claeys & Engels révèle que les employeurs belges sont fortement impactés par le deal pour l'emploi. Un tiers des entreprises belges (33%) a déjà reçu des demandes de la part de leurs travailleurs d'introduire la semaine de quatre jours de travail. 7 entreprises sur 10 (70%) n'en veulent pas. 4 entreprises sur 10 (40%) envisagent une autre forme de flexibilité : un horaire hebdomadaire flexible. Toujours dans le cadre du deal pour l'emploi, près de la moitié des entreprises interrogées (47%) en Belgique a introduit le droit à la déconnexion via une adaptation du règlement de travail. L'enquête de Claeys & Engels montre également que le plus grand défi des professionnels RH belges est d'attirer de nouveaux talents. Plus de 8 sur 10 d'entre eux (84%) ont du mal à pourvoir les postes vacants. Autre constat frappant : trois quarts des entreprises belges (72%) envisagent de prendre des mesures d'économie contre l'indexation et dans le contexte de la crise énergétique.

Le deal pour l'emploi change la donne sur le marché du travail belge et signifie une avancée importante pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés. L'enquête du cabinet d'avocats Claeys & Engels montre que les travailleurs belges sont demandeurs de la semaine de travail de quatre jours. Un tiers des entreprises (31%) a déjà reçu une demande dans ce sens de la part de leurs travailleurs. Ce chiffre atteint même plus de la moitié dans les grandes entreprises (54%). Pourtant, 7 entreprises sur 10 (70%) la refusent invoquant des considérations pratiques et une absence de directives claires.

Deal pour l'emploi : 4 employeurs sur 10 envisagent un horaire de travail flexible

D'autre part, près de 4 entreprises sur 10 (40%) envisagent une autre forme de flexibilité : un horaire hebdomadaire flexible. Dans ce cas, le travail effectué au cours d'une semaine est compensé par un rythme de travail différent la semaine suivante. "Ces mesures montrent que les entreprises sont sensibles à l'évolution des besoins et des préférences de leurs travailleurs, certes après que le gouvernement fédéral ait exercé un peu de pression.", déclare Olivier Wouters, Managing Partner de Claeys & Engels.

Près de la moitié des entreprises belges a introduit le droit à la déconnexion

A partir du mois d'avril de cette année, dans les entreprises de plus de 20 salariés, le droit à la déconnexion est obligatoire. Selon l'enquête de Claeys & Engels, chez 3 employeurs sur 10 (28%), les travailleurs ont sollicité l'introduction du droit à la déconnexion. Toutefois, ce chiffre varie entre les petites et les grandes entreprises, puisque seulement 14% des petites entreprises et près de 40% des

grandes déclarent avoir reçu de telles demandes. Cette différence s'explique en partie par le fait que la loi n'oblige que les entreprises de 20 salariés ou plus à offrir ce droit. Près de la moitié des entreprises interrogées (47 %) ayant déjà introduit le droit à la déconnexion l'a fait par le biais d'une modification de leur règlement de travail. Les entreprises ont encore jusqu'au 1er avril pour introduire des mesures moyennant une CCT ou leur règlement de travail.

Plus de 8 professionnels RH sur 10 peinent à pourvoir les postes vacants

Par ailleurs, les entreprises ont encore beaucoup de mal à faire face à la pénurie qui règne sur le marché du travail. Plus de 8 professionnels RH sur 10 (84 %) ont du mal à pourvoir les postes vacants. Dans les grandes entreprises, ce chiffre atteint même 9 sur 10 (89 %). Dans les petites et grandes entreprises, il faut entre deux et six mois pour recruter un candidat adéquat. Les entreprises de taille moyenne sont celles qui réussissent le mieux à attirer les talents. Chez elles, pourvoir un poste vacant prend entre 20 jours et deux mois.

Olivier Wouters, Managing Partner de Claeys & Engels, explique que cette tendance semble malheureusement s'accroître : "Un nombre croissant d'entreprises font état de périodes de recrutement plus longues en 2022 - une augmentation de 5 % par rapport à l'année précédente. Cela devient un défi de plus en plus important alors même que les entreprises souhaitent attirer de nouveaux talents."

Les contrats à durée indéterminée en hausse : plus 7 % en 2022 par rapport à l'année précédente

Dans ce contexte de marché du travail tendu, les entreprises recherchent davantage de stabilité de leurs effectifs. Conséquence : le recours aux contrats à durée indéterminée augmente considérablement. Le nombre de contrats à durée indéterminée a augmenté de 7% en 2022 par rapport à l'année précédente. Pas moins de 8 entreprises sur 10 (81 %) prévoient désormais cette approche pour attirer de nouveaux talents en 2023.

L'absentéisme n'augmente pas plus du fait que le certificat médical n'est plus exigé pour un jour de maladie

Un autre résultat qui frappe dans le rapport de Claeys & Engels a trait à l'absentéisme. Depuis novembre 2022, les travailleurs ne sont plus tenus de présenter un certificat médical en cas d'absence d'un jour. L'absentéisme n'a cependant pas augmenté constatent près de 8 entreprises sur 10 (78%). Près de la moitié des entreprises interrogées n'a cependant pas communiqué à ses travailleurs cet assouplissement de la loi.

Trois quarts des entreprises se préparent à prendre des mesures d'économie contre l'indexation et la crise énergétique

Enfin, il est intéressant de noter que trois quarts des entreprises belges (72%) prennent proactivement des mesures pour réduire leurs dépenses et assurer leur rentabilité. Elles le font suite à une augmentation des coûts liés à l'indexation des salaires et dans un contexte de crise énergétique. En Belgique, les entreprises considèrent diverses options, notamment un gel temporaire des embauches (36%), des licenciements/réorganisations (28%) et des formes de rémunération alternative non soumises à l'indexation obligatoire (26%). "Elles agissent ainsi pour continuer à opérer dans un climat économique difficile.", déclare Olivier Wouters, Managing Partner de Claeys & Engels. "Ces mesures de réduction des coûts témoignent de la résilience et de l'ingéniosité d'entreprises en quête d'équilibre et de stabilité en période d'incertitude." Remarquant également : 1 entreprise sur 10 est allée au-delà de l'indexation en proposant à ses employés des mesures de soutien face à la hausse des prix de l'énergie, et ce malgré le coût supplémentaire (12%) que ces mesures ont engendrées pour l'employeur.

À PROPOS DE CLAEYS & ENGELS

Chez Claeys & Engels, nous offrons aux employeurs des secteurs privé et public, aux niveaux régional, national et international, des services juridiques pragmatiques, rapides et efficaces liés à la gestion des ressources humaines et au capital humain, grâce à une équipe expérimentée de plus de 80 avocats spécialisés et d'autres experts juridiques. Cela nous permet ainsi de créer de vraies relations avec nos clients. Nous offrons une gamme complète de services juridiques dans tous les domaines liés aux ressources humaines. Ce qui nous rend uniques, c'est la manière dont nous travaillons en partenariat avec nos clients et atteignons ainsi ensemble les résultats qui comptent pour eux.

CONTACT PRESSE

Julie Kerremans – Senior Communications Manager - +32 491 35 30 32 – julie.k@growth-inc.be