



## Des délais de préavis plus courts. Pour quel projet de société?

Xavier Dupret

Mai 2025

15.487 signes

*Alors que la limitation des allocations de chômage était à peine avalisée par ses partenaires de gouvernement, le ministre Clarinval annonçait déjà une nouvelle série de réformes du marché du travail, censé le rendre « plus moderne et plus flexible ». Ce projet correspond aux mesures suivantes. Outre la multiplication des flexi-jobs, on soulignera le retour d'une clause d'essai dans les contrats de travail sans oublier la diminution à deux jours des possibilités d'absence pour maladie sans certificat médical. La flexibilisation des horaires de manière à moduler les rythmes hebdomadaires de travail en fonction du carnet de commande de l'employeur a également été mise sur la table<sup>1</sup>.*

Ce type de dispositions ouvre la porte à l'annualisation du temps de travail en Belgique. En dernier lieu, on notera dans les projets du ministre Clarinval la volonté de plafonner à un an la durée des préavis de licenciement pour les nouveaux contrats de travail.

---

<sup>1</sup> L'Echo, David Clarinval (MR): "La réforme du chômage n'est qu'une pièce du puzzle", article mis en ligne du 24 mai 2025.

## **Une logique moins moderne qu'il n'y paraît...**

Au départ de cette analyse, on commencera par relever un fait sur lequel les historiens du droit social et les politologues se pencheront peut-être à l'avenir. En l'occurrence, ce gouvernement des droites a l'art de présenter de vieilles recettes néolibérales en audaces conceptuelles supposées susciter l'ébahissement admiratif des commentateurs. Aussi la volonté de promouvoir un certain niveau d'esprit critique dans le débat public doit-elle conduire à prendre de la distance devant cette ligne de communication que l'on commencera, d'ailleurs, par éventer en jugeant sur pièces les propositions avancées.

En ce qui concerne l'annualisation du temps de travail, on prendra comme point d'appui le fait que cette dernière existe déjà depuis belle lurette chez nos voisins français. Souvenons-nous. Sous le gouvernement Jospin de gauche plurielle (2 juin 1997-6 mai 2002), l'idéologie blairiste, dominante à cette époque au sein de la social-démocratie européenne, conduit Martine Aubry à vouloir créer une version *light* de la réduction du temps de travail, laquelle faisait partie des revendications des deux partis associés à un PS, à l'époque archi-dominant à gauche, à savoir d'une part, le Parti communiste français (PCF) pour la gauche radicale et les Verts, d'autre part, en ce qui concerne l'écologie politique.

Du côté du patronat français, la réduction du temps de travail était présentée comme une augmentation du salaire horaire. Pour comprendre ce point, il suffit de procéder à un petit calcul. Imaginons une fabrique de cotons-tiges. Si chaque semaine, les 10 travailleurs équivalent temps plein de cette entreprise créent de la valeur de production pour 1.000 euros et travaillent un total mensuel de 1.600 heures, c'est-à-dire une semaine de 40 heures pour 10 travailleurs pendant un mois ramené à 4 semaines, la production par heure de travail et par travailleur équivaut à 0,625 euros (c'est-à-dire  $1.000/1.600$ ).

Evidemment, le collectif des travailleurs n'est pas dédommagé à hauteur de la totalité de la production dégagée. En effet, si on part de l'idée que la valeur de la production a pour origine le travail déployé pour en assurer la réalisation, la nécessité d'assurer un profit pour les employeurs entraîne logiquement qu'une partie du travail n'est pas rémunérée. Dans la théorie marxiste, ce surtravail assure la rétribution du capital. Sans ce surtravail, les actionnaires en seraient réduits au pain sec et à l'eau. Il n'y aurait, en effet, pas de dividendes à se partager.

Imaginons à présent que la semaine de travail passe à 35 heures (c'était la revendication du mouvement sociale en France sous Jospin). Selon le discours du patronat français de l'époque, le passage de 40 à 35 heures devait s'envisager comme un alourdissement des coûts de production intégralement proportionnel à la réduction du temps de travail. Autrement dit, dans notre usine de cotons-tiges, la production par heure et par travail passera de 0,625 à 0,547 euros. Pour arriver à ce résultat, nous avons multiplié la production par heure et par travailleur dans un régime de travail à 40 heures/semaine par un coefficient de 35 divisé par 40 qui représente le passage d'une semaine de 40 à 35 heures.

C'est pour compenser cette baisse, supposée, de la production permettant la rémunération du capital que Martine Aubry a mis en œuvre la politique d'annualisation du temps de travail. Le

projet consistait à considérer que le régime de travail des salariés français devait, du point de vue de la durée du travail, être considéré comme un tout annualisé, et donc que les salariés pouvaient davantage être utilisés quand leur travail était davantage requis sans que l'opération donne lieu au paiement d'heures supplémentaires en raison de la diminution de leur qualité de vie. Du côté du gouvernement Jospin, l'opération a été présentée comme une forme de « win-win » pour reprendre les termes de la novlangue managériale. Les salariés y gagnaient, en effet, du temps libre. On n'hésitera cependant pas à adopter une saine distance critique par rapport à ce narratif. C'est, d'ailleurs, ce à quoi nous enjoignent, dans un ouvrage resté célèbre, l'économiste Alain Lipietz, lequel était membre, à l'époque, des Verts dont il fut député européen de 1999 à 2009 après avoir été maoïste dans les années 1970 (a priori, convenons-en, pas vraiment un parcours de radicalisation)<sup>2</sup>.

En effet, le potentiel de création d'emplois lié à la réduction du temps de travail, précisément du fait de son annualisation, a dû sérieusement être revu à la baisse. Pour autant, on ne doit pas non plus négliger le fait que l'annualisation du temps de travail impliquait, outre de plus grandes plages de temps libre durant les périodes creuses, un abandon des heures supplémentaires au cours des moments de fort sollicitation du personnel. De ce point de vue, il n'est pas complètement exact d'affirmer que la mise en œuvre des 35 heures s'est soldée par un maintien des rémunérations. En outre, force est de constater qu'en dépit d'aspects intéressants, la réforme Aubry, avec le recul, a surtout garanti une meilleure rémunération du capital. Pour cela, il faut s'intéresser au concept de gains de productivité.

Ce dernier désigne l'amélioration de l'efficacité de la puissance productive du travail. On peut mettre en relation ce concept avec la réduction du temps de travail en repérant que cette dernière débouche, dans bien des cas, sur une amélioration de la productivité individuelle des salariés. C'est ainsi qu'en France, la productivité horaire du travail a augmenté de 53,6% entre 1997 et 2007 contre 43,6 % entre 1987 et 1997, soit 10 points de plus par heure de travail<sup>3</sup>. Autrement dit, la productivité du travail, exprimée en moyenne annuelle, s'est améliorée de 5,36% par an après la réforme Aubry. Il se trouve que ce passage de la durée légale du travail de 40 à 35 heures par semaine équivaut à une diminution de 12,5%. Par conséquent, les gains de productivité ont permis de récupérer le choc initial du côté des patrons en un peu plus de 2 ans. On peut supposer que sans annualisation du temps de travail, l'accroissement des gains de productivité aurait fini par annuler l'effet de renchérissement du facteur de production au terme d'une période finalement un peu plus longue.

On peut, dès lors, conclure que dans cette partie de billard à trois bandes entre un gouvernement de centre-gauche, des syndicats et le patronat, l'annualisation du temps de temps de travail a fluidifié le « dialogue social » (bref, contenté les patrons) en garantissant la rétribution du capital et la maximisation des taux de profit. La chose peut être critiquée. Cela

---

<sup>2</sup> Lipietz, Alain, *La Société en sablier. Le partage du travail contre la déchirure sociale*, La Découverte, Paris, 1996 (réédition augmentée en 1998).

<sup>3</sup> Clerc, Denis, *Les 35 heures: le bilan* in *L'Économie politique*, 2012/2, n°54, pp.55-62.

dit, il y a plus grave. En effet, aujourd’hui en Belgique, l’annualisation n’est nullement compensée par une mesure de diminution du temps de travail. On peut, par ailleurs, associer ce constat, déjà en soi assez alarmant, au fait que le travail de nuit sera limité de minuit à 5 heures dans certains secteurs au lieu de 20 heures à 6 heures du matin dans la législation existante<sup>4</sup>.

Cet état de choses nous renvoie à une différence profonde avec la fin des années 1990. Un nouveau mode de gestion du capitalisme a, en effet, succédé au blairisme de cette époque. Il se caractérise d’évidence par une remise en cause profonde du contrat social de 1945. En France, la montée de la campagne « C’est Nicolas qui paie » orchestrée et sponsorisée par le milliardaire d’extrême-droite Pierre-Édouard Stérin démontre clairement qu’une partie de la bourgeoisie européenne a décidé de se délester des traditions de répartition et de redistribution héritées de la victoire sur le fascisme en 1945 pour rejoindre le cercles ô combien fermé des fortunes plus immenses encore que les leurs, telles qu’on les retrouve dans certaines contrées d’Asie et aux Etats-Unis<sup>5</sup>. La question de la limitation des préavis à une durée maximale d’un an nous semble en constitue une preuve assez évidente.

### **Réforme des préavis. Un petit goût de 19<sup>ème</sup> siècle?**

Commençons à ce sujet par définir les termes de référence du débat. Le délai de préavis désigne la période durant laquelle un salarié continue à préster pour son employeur avant la fin définitive de son contrat mais après avoir été averti qu’il était licencié.

En 2013, le gouvernement, après d’âpres négociations avec les interlocuteurs sociaux, décide de mettre en œuvre un statut unique entre ouvriers et employés suite à un arrêt de la Cour Constitutionnelle de 2011, laquelle estimait que les différences entre les deux catégories de salariés étaient de nature discriminatoire. En effet, jusque-là, les préavis étaient, en effet, plus avantageux pour les employés. L’entrée en vigueur de ce nouveau statut unique fut fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Sous couvert d’égualisation des régimes entre ouvriers et employés, on a surtout assisté au rabotage du droit des employés. La chose est évidemment loin d’être anodine. En effet, la Belgique compte une majorité d’employés parmi les salariés, ces derniers représentant plus de 80% de la population active du pays. Pour les amateurs de statistiques, le statut d’emploi de la main d’œuvre au niveau belge se décomposait comme suit en 2022: 33,4% d’ouvriers, 53,8% d’employés et 12,8% de fonctionnaires<sup>6</sup>. CQFD.

La réforme de 2014 s’est donc soldée par une amélioration pour les ouvriers mais une dégradation sensible pour les employés. Les personnes engagées à partir de 2014 dépendent

---

<sup>4</sup> L’Echo, Le travail de nuit va être limité de minuit à 5h dans plusieurs secteurs, article mis en ligne le 10 juin 2025.

<sup>5</sup> Godin, Romaric, Comment la classe moyenne supérieure devient la base sociale du néofascisme libertarien, Mediapart, 2 juin 2025.

<sup>6</sup> Statbel, Statistiques sur les unités établissements, 18 juin 2024. Url: <https://shorturl.at/qfFLv> Date de consultation: 4 juillet 2024.

de cette "nouvelle" loi tandis que celles engagées auparavant bénéficient d'un système mixte correspondant au principe de sac à dos permettant un cumul avec les avantages de l'ancien système pour la période antérieure au premier janvier 2014. La perte de droit pour ces employés est cependant réelle puisque leur ancienneté est moins valorisée à partir de 2014. De surcroît, un plafond de deux ans a été imposé à la même époque au système des préavis. La réforme projetée par le ministre Clarinval entend limiter ce délai à 52 semaines pour l'avenir. Autrement dit, pour les nouveaux contrats, après 17 ans de carrière, le délai de préavis cessera d'augmenter. Cette décision équivaut à moins protéger le monde du travail contre les aléas de son exploitation dans le cadre du salariat en amenuisant la stabilité de l'emploi.

D'un point de vue plus macro, cette dégradation du rapport de force dans le chef des travailleurs débouche directement sur une dépréciation du travail. Pour le dire plus simplement, le collectif des salariés n'a, dans ces conditions, pas d'autre choix que vendre sa force de travail au rabais. Dans la critique marxienne de l'économie politique, on dit que ce cas de figures défavorable pour les travailleurs correspond à une augmentation des effectifs de l'armée de réserve industrielle. Cet effet de dépréciation se fera d'autant plus sentir que cette limitation concerne au premier chef les travailleurs qui ont accumulé une grande ancienneté. En effet, au-delà de 45 ans, l'âge constitue clairement un frein à l'embauche. De plus, si la réforme de l'indemnisation du chômage décrétée par l'Arizona voit le jour, le système belge de protection des travailleurs sans emploi sera déjà le plus restrictif en Europe. Le cocktail est détonnant.

Bien sûr, la diminution du préavis de licenciement ne sera pas rétroactive et ne concernera que les contrats signés après l'entrée en vigueur de la réforme. Seuls les travailleurs qui auront signé ces nouveaux contrats seront affectés après 17 années d'ancienneté. Néanmoins, on doit bien interpréter la mesure Clarinval comme une manière de placer une pression psychologique sur le facteur de travail au moment où les pénuries de main d'œuvre diminuent en Wallonie, et avec elles, les capacités de négociation des salariés. En effet, le marché wallon de l'emploi passe de 162 métiers critiques l'année passée à 146 en 2025 et dans le même temps, de 112 métiers dits en pénurie à 82<sup>7</sup>. L'hypothèse d'une forme de guerre des tranchées du patronat et du gouvernement des droites contre la classe des travailleurs se confirme pleinement quand on scrute une autre disposition portée à bout de bras par le ministre Clarinval dans ses projets de réforme du marché du travail.

En l'occurrence, il s'agit du projet de la limitation du préavis de licenciement pour les candidats non élus aux élections sociales à 6 mois au lieu de 2 ans actuellement. Il s'agit d'une garantie pour ces militants syndicaux de ne pas subir de représailles en retour du fait de s'être portés candidats à la représentation de leurs collègues. Or, les organisations syndicales connaissent déjà bien des difficultés pour trouver des candidats. C'est ainsi qu'aux dernières élections sociales, un quart des entreprises n'ont pas organisé les élections internes destinées à

---

<sup>7</sup> Forem, Liste 2025 des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie, juillet 2025. Url : <https://www.leforem.be/citoyens/metiers-penurie.html>. Date de consultation: 4 juillet 2025.

choisir des mandataires syndicaux au sein de leurs Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), faute justement de volontaires.

En substance, depuis que la coalition Arizona s'est installée au pouvoir, on voit bien que ses priorités consistent avant tout, d'une part, à acculer les salariés à accepter plus vite n'importe quel travail en limitant leurs protections, à commencer par les délais de préavis et l'indemnisation du chômage et d'autre part, à limiter plus ou moins fortement l'influence des syndicats au sein des entreprises. Le 19<sup>ème</sup> siècle, c'était notre passé. Il se pourrait donc que ce soit aussi notre avenir.

En tout état de cause, la modernité dont se targue l'Arizona a décidément un air de déjà-vu. Chez Marx, notamment...