



# POUR UN STATUT PLUS JUSTE

Harmonisation ouvrier / employé

# Pour un statut plus juste

## Harmonisation ouvrier/employé

Les partenaires sociaux doivent mettre fin aux discriminations qui pénalisent les ouvriers, sans pour autant léser les employés. La CGSLB veut créer un statut plus juste pour tous les travailleurs concernés.

La CGSLB n'a jamais fait de différence entre ouvriers et employés. Nous sommes une organisation intercatégorielle. Nous ne connaissons pas de conflits entre centrales professionnelles. Parmi nos affiliés, il y a presque autant d'employés que d'ouvriers.

La CGSLB préconise le règlement global d'un dossier qui ne se limite pas au délai de préavis, mais comporte de nombreux aspects différents.

Voici nos propositions – mûrement réfléchies – en vue d'une négociation qui s'annonce compliquée, mais pas insoluble.



## 1. Le licenciement au cœur des discussions

### Situation actuelle

#### Ouvriers

La convention collective de travail n° 75 du Conseil national du Travail prévoit :

Ancienneté travailleur	Durée délai de préavis émanant :	
	de l'employeur	de l'ouvrier
moins de 6 mois	28 jours	14 jours
de 6 mois à moins de 5 ans	35 jours	14 jours
de 5 ans à moins de 10 ans	42 jours	14 jours
de 10 ans à moins de 15 ans	56 jours	14 jours
de 15 ans à moins de 20 ans	84 jours	14 jours
à partir de 20 ans	112 jours	28 jours

Les secteurs peuvent appliquer des dérogations à la CCT n° 75 parfois à la baisse, parfois à la hausse.

#### Employés

Rémunération annuelle brute	Délai de préavis
En dessous de 30 327 euros	3 mois par période entamée de 5 années d'ancienneté
A partir de 30 327 euros	à déterminer par convention ou par le juge mais pas inférieur à 3 mois par période entamée de 5 années d'ancienneté. La référence est souvent la grille « Claeys ».

Pour les salaire annuels bruts supérieurs à 60 654 euros, dans les contrats de travail conclus après le 1er avril 1994, le délai de préavis à respecter par l'employeur peut être déterminé au plus tard au moment de l'entrée en service, sans toutefois pouvoir être inférieur à 3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté.

## La CGSLB propose

### A. La motivation de tout licenciement individuel

Le licenciement doit redevenir un acte exceptionnel que l'employeur pose quand il ne peut pas faire autrement. La CGSLB demande que l'employeur motive chaque licenciement individuel de manière à éviter tout acte irréfléchi ou arbitraire. Le travailleur a, en effet, le droit de connaître les raisons qui sous-tendent son licenciement. C'est une question de respect entre les parties.

Par ailleurs, le travailleur doit aussi avoir la possibilité de contester les raisons invoquées devant une instance neutre (les Cours et Tribunaux du Travail) qui serait amenée à statuer sur la base des points de vue avancés par les parties et à sanctionner le défaut de motivation ou une décision arbitraire.

A aucun moment, cette nouvelle obligation de motivation ne peut avoir une conséquence négative pour le travailleur dans son dossier de chômage futur.

### B. L'audition préalable

A côté de la question relative à la motivation, la CGSLB attache également de l'importance à la mise en place d'une véritable procédure de licenciement – organisée soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau du secteur – comprenant l'audition préalable du travailleur.

Une telle procédure permettrait d'éviter que ne surviennent par la suite des conflits ou des contestations dans la mesure où le travailleur a été préalablement informé de ce qui l'attendait et a pu présenter sa défense.

*La Convention n° 158 de l'OIT du 22 juin 1982, que la Belgique n'a toujours pas ratifiée, préconise la motivation du licenciement et l'audition préalable du travailleur concerné.*

### C. Des délais de préavis justes

La CGSLB propose un calcul du délai de préavis plus juste pour tout le monde.

Ancienneté dans l'entreprise	Durée du préavis
moins de 5 ans	3 mois
de 5 à 7 ans	6 mois
8 ans et plus	1 mois par année d'ancienneté

### D. Indemnité de rupture

Le licenciement étant la décision de l'employeur, la CGSLB préfère que celui-ci paie l'indemnité de rupture due au travailleur. Et si la prestation du préavis est nécessaire à l'entreprise, qu'elle soit alors limitée à 3 mois maximum, avec paiement du solde éventuel de l'indemnité.

## 2. En cas de maladie

### La CGSLB propose

#### A. La suppression du jour de carence

Le premier jour d'absence pour cause de maladie n'est pas payé aux ouvriers lorsque l'incapacité de travail dure moins de 14 jours. Les secteurs et les entreprises où le jour de carence a été supprimé ne connaissent pas d'augmentation particulière de l'absentéisme. Rien ne s'oppose donc à sa suppression totale et généralisée, y compris pendant une éventuelle période d'essai.

#### B. Salaire garanti

Le paiement du salaire garanti doit être réparti entre l'employeur et la sécurité sociale. Pour ne pas entraîner de coût supplémentaire pour la collectivité, il faudra calculer précisément la durée de la première période, à charge de l'employeur, qui précède la période à charge de l'INAMI.

## 3. Chômage temporaire

### Pour les ouvriers

Actuellement, seuls les ouvriers connaissent une réglementation concernant le chômage temporaire en cas d'accident technique, d'intempéries ou de chômage économique.

### Pour les employés

Dans le cadre des mesures de crise adoptées par le gouvernement, l'une des dispositions visant à réduire le volume de travail de manière temporaire a été introduite (sous une autre appellation) : le chômage économique pour les employés. Les règles applicables sont similaires (dans une très large mesure) à ce qui existe en matière de chômage économique des ouvriers.

### La CGSLB propose

Une application généralisée des trois systèmes à tous les travailleurs n'est seulement envisageable que moyennant des adaptations profondes aux systèmes actuels.

### Accident technique

Il convient de mettre ce type de chômage à charge de l'employeur sous la forme d'un salaire garanti pendant une durée suffisante pour l'inciter à trouver une solution au problème.

### Intempéries

Ce type de chômage doit seulement être possible pour les fonctions qui sont exercées en plein air ou y étant directement liées et dont l'exécution est dépendante des conditions climatiques.

### Chômage économique

Les conditions d'accès à ce système doivent être renforcées pour tous les travailleurs :

- il doit y avoir une définition plus stricte de la notion de difficultés économiques;
- un espace doit être ouvert pour une approche sectorielle (par exemple, la définition des fonctions concernées, les mesures d'encadrement, etc.);
- l'existence des difficultés économiques dans l'entreprise doit être constatée en concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

## 4. Pécule de vacances

### Situation actuelle

Pour les ouvriers	Pour les employés
Paiement du simple et du double pécule par une caisse de vacances (la caisse à laquelle l'employeur est affilié) à un moment fixe quel que soit le moment de la prise de congé.	Paiement par l'employeur du simple pécule au moment de la prise de congé et du double pécule à un moment fixe.

### La CGSLB propose

Pour tous les salariés, le pécule de vacances simple sera payé par l'employeur (situation actuelle des employés), le double pécule sera payé par la caisse de vacances (situation actuelle des ouvriers). Le montant du double pécule sera calculé sur le salaire de base, y compris les avantages (prime de fin d'année, primes d'équipe...).



## 5. Période d'essai

### Situation actuelle

Pour les ouvriers	Pour les employés
Durée minimum : 7 jours calendrier	Durée minimum : 1 mois
Durée maximum : 14 jours calendrier	Durée maximum : - 6 mois si salaire annuel < 36 355 euros - 12 mois si salaire annuel ≥ 36 355 euros

### La CGSLB propose

La période d'essai n'est pas obligatoire.

Pour les travailleurs avec une rémunération annuelle supérieure à € 60 654, la période d'essai peut être fixée de commun accord entre les parties, avec une durée maximale de 12 mois.

Pour les travailleurs dont la rémunération annuelle est égale ou inférieure à € 60 654, la durée de la période d'essai peut être fixée par le secteur avec un maximum de 6 mois. Si le secteur ne fixe rien, ce sera alors une durée d'un mois qui sera d'application. L'utilité de cette disposition est d'inciter les secteurs à développer une règle sectorielle qui tienne, par exemple, compte de la complexité de la fonction.

## 6. Démission

### La CGSLB propose

Les délais minimaux actuels des employés peuvent être repris comme règle générale.

Ancienneté	Durée du préavis
moins de 5 ans	1,5 mois
5 ans ou plus	3 mois

## 7. Volet collectif

La structure actuelle des commissions paritaires reflète la distinction traditionnelle faite entre les ouvriers et les employés. A l'origine, les commissions paritaires ont été créées, soit pour les ouvriers (100) soit pour les employés (200). Lorsqu'une nouvelle CP est mise en place, on opte habituellement pour une commission paritaire « mixte » (300), compétente pour les travailleurs en général.

### La CGSLB propose

Nous voulons évoluer vers une structure de concertation sectorielle, composée exclusivement de commissions paritaires « mixtes ». Une telle réorganisation de la structure de concertation sectorielle serait la conséquence du rapprochement entre les statuts ouvriers et employés, mais peut aussi et surtout constituer un **catalyseur** pour l'harmonisation.

Cela fait maintenant près de 20 ans que la discussion concernant le statut ouvrier/employé bat son plein. Cette distinction était au départ fondée sur des caractéristiques de contenu d'activités clairement différentes entre les uns et les autres. L'évolution du monde du travail a gommé ces différences et les a transformées en aberrations, voire en discriminations, ou en tous cas en sentiment très fort d'inégalité de traitement. Le monde politique a exprimé à plusieurs reprises sa volonté de voir la question traitée rapidement, mais le plus souvent en ne mesurant pas l'extrême complexité du dossier, tant technique que juridique ou sociologique.

Les partenaires sociaux sont à la fois mieux et moins bien placés pour résoudre le problème. Ils connaissent certainement mieux les relations du travail que le législateur. En revanche, comme parties intégrantes, ils ne prennent pas toujours le recul nécessaire.

La CGSLB veut avancer dans le règlement global de l'harmonisation. Ce ne sera pas le « big bang », nous passerons par une phase de transition qui permettra de ne pas léser les uns pour rendre justice aux autres.

Le problème n'est pas insoluble, les difficultés ne sont pas insurmontables. D'ailleurs, pour lever l'obstacle majeur qui perturbe la discussion, nous terminerons en disant aux employeurs qu'il suffirait qu'ils arrêtent de licencier à tour de bras pour que l'allongement du délai de préavis des ouvriers ne leur coûte rien.