

## Ouvriers - employés : Tous dans le même bateau ?

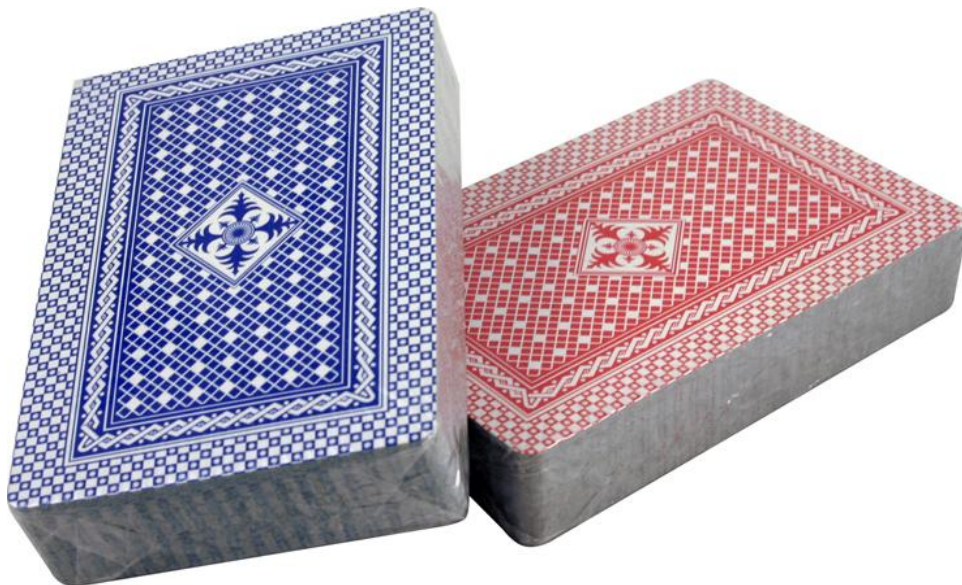
Thomas Di Panfilo – Herbert Maus

*En Belgique, depuis plus de cent ans, les ouvriers et les employés sont soumis à des régimes juridiques différents<sup>1</sup>. Souvent, les différences entre les deux statuts sont plutôt défavorables aux premiers ; par exemple, c'est notamment le cas en matière de délais de préavis, du calcul du pécule de vacances et du chômage économique. Le mot « discrimination » est d'ailleurs utilisé lorsque l'on mentionne ces différences.*

Aujourd'hui, la distinction juridique entre le statut d'ouvrier et le statut d'employé a-t-elle encore un sens ? Rien n'est moins sûr. En tout cas, il est tout à fait légitime de se (re)poser la question même si l'idée, en tant que telle, n'est pas neuve<sup>2</sup>. D'aucuns avancent que l'heure n'est plus à la séparation des tâches manuelles et intellectuelles.

Si nous nous positionnons à l'échelon de l'Europe occidentale, seuls deux pays pratiquent encore cette séparation des statuts entre les « cols bleus » et « les cols blancs » ; il s'agit de la Belgique et de la Grèce. D'autres pays font encore la distinction entre les ouvriers qualifiés et ceux qui ne le sont pas ou du personnel administratif. Mais l'importance du clivage ouvrier-employé reste propre à la Belgique.

La différence entre les deux catégories de travailleurs remonte à une époque plutôt lointaine à laquelle la dissemblance entre les professions dites « manuelles » et celles liées aux « travaux de bureau » ou « intellectuelles » étaient beaucoup plus évidentes, beaucoup plus apparentes.



*Deux statuts distincts, un jour harmonisés ?*

### Les raisons de l'atténuation de cette distinction de statuts

De nos jours, cette **distinction** entre ces deux formes de travail est beaucoup plus **réduite** et elle risque fort de continuer sur cette voie. Pourquoi ? Les raisons de l'effacement progressif de cette séparation sont relativement simples à expliquer.

Tout d'abord, on assiste aujourd'hui à un glissement d'une économie industrielle vers une économie dite « post-industrielle » axée principalement sur le secteur tertiaire, autrement dit vers une économie de services. Par conséquent, le nombre d'ouvriers, beaucoup plus représentés dans le milieu de l'industrie (sidérurgie, métallurgie) tend à diminuer tandis que celui

des employés, plus nombreux dans le secteur tertiaire (finance, grande distribution, logistique), tend lui, à augmenter<sup>3</sup>. Ce phénomène est relativement récent, mais il va probablement évoluer assez rapidement au cours des prochaines années au vu de ce basculement cité *supra*.

Premier facteur important, la « **tertiarisation** » de l'économie.

Ensuite, **l'exercice de la profession**. Entendons par là le fait qu'il y a de moins en moins de métiers manuels et intellectuels « purs et durs ». La fracture entre les deux se résorbe de manière considérable. En effet, ces postes de travail, qualifiés de « pénibles », étant de plus en plus souvent remplacés par des machines à la technologie de pointe, l'opérateur est de plus en plus amené à devoir

...

se servir correctement de ces nouveaux outils et de leur éventuelle programmation nécessaire à leur bon fonctionnement<sup>4</sup>. Avec cette nouvelle présence accrue des technologies au sein de la plupart des grandes entreprises mais également dans les PME, ces travailleurs ont donc de réelles responsabilités et leur tâche ne peut plus s'effectuer sans un minimum de connaissance technique et de concentration. Ils sont véritablement affectés à des **manipulations complexes** requérant une haute valeur technique et un apport intellectuel considérable. De ce point de vue, on comprend mieux que l'aspect manuel et « salissant » - par ailleurs insuffisamment valorisé- qui a qualifié et qui désigne encore de nos jours le travail de l'ouvrier s'efface presque totalement alors que l'aspect « technique » et la rigueur demandée se développent significativement.

D'un autre côté, il en va de même pour certains employés qui effectuent des tâches répétitives, quotidiennement, ne nécessitant pas (ou plus) de réflexion et/ou de profonde concentration. La routine journalière, **le rythme répété du travail** s'impose à ces personnes. Certains travailleurs sous statut « employé » accomplissent donc un travail présentant un caractère répétitif et offrant un moindre degré de stimulation intellectuelle. L'exemple le plus concret à mentionner est certainement celui de la caissière<sup>5</sup>. Effectivement, alors que l'apparition du scanner lui a grandement facilité son travail, le rythme répété sur toute la journée a en même temps atteint une cadence folle et plus rapide à cause de l'introduction de cet appareil. Le tempo est très élevé et la caissière doit se plier, tant bien que mal, à ce dernier du mieux que possible au détriment de toute « pensée ». Finalement, elle agit presque comme une machine.

A travers de ces différentes remarques, on peut ainsi constater que si l'on se base uniquement sur cet aspect « manuel-intellectuel », trouvant sa base juridique notamment dans la loi du 3 juillet 1978 sur les

contrats de travail, cela n'a plus beaucoup de sens, étant donné la situation réelle et actuelle sur le terrain. Une (r)évolution économique, sociale et industrielle est en train de se produire et elle va bien au-delà du clivage ouvrier-employé.

### Où en est-on du côté syndical ?

Il y a à peine quelques mois, lors des dernières négociations concernant l'accord interprofessionnel<sup>6</sup> (AIP), la problématique de l'harmonisation des statuts était évoquée parmi les points à discuter.

Pour bien repréciser et recadrer les choses, il apparaît nécessaire d'effectuer un bref rappel de ce qui s'est dit lors des derniers AIP au sujet du rapprochement des statuts et d'en retirer les grandes lignes.

**Lors de l'AIP 2001-2002** ; c'est surtout lors de la négociation de cet AIP que l'on a beaucoup (re)commencé à débattre sur la fusion des statuts. A l'époque, les interlocuteurs sociaux s'engageaient à déposer avant la fin 2001 des conclusions permettant de trouver une solution durable, moyennant une programmation sur une période de six ans. L'engagement pour de nouvelles discussions semblait clair.

**En 2003-2004**, au vu d'une conjoncture incertaine entourant l'AIP, les interlocuteurs sociaux estimaient alors qu'il n'était pas possible de lancer de nouvelles initiatives relatives au rapprochement des statuts. Le sujet était alors mis de côté et reporté aux prochaines négociations.

Pas de grande évolution notable non plus lors de **l'AIP 2005-2006** où les discussions en la matière sont restées bloquées. Simplement un rappel au principe du rapprochement et la nécessité de laisser faire les interlocuteurs sociaux dans les négociations à ce sujet.

Pour **l'AIP 2007-2008**, les interlocuteurs sociaux reviennent

à la charge. Un groupe de travail<sup>7</sup>, constitué au sein du Conseil national du travail (CNT) est chargé de travailler sur la thématique, en se basant sur les lignes directrices données lors de l'AIP 2001-2002, à savoir une gestion réservée aux interlocuteurs sociaux, un engagement dans une démarche globale, programmée sur six ans. Il travaille également en collaboration avec des experts du droit du travail comme le Professeur Othmar Van Achter de l'Université catholique de Louvain (KUL). Lors des dernières négociations interprofessionnelles, ce même expert avait rendu un rapport dit « intermédiaire », au Groupe des dix<sup>8</sup>.

Une série de réunions est prévue depuis le mois de janvier 2007 et ce, jusqu'à la fin de l'année. Le calendrier est mis en place pour les discussions via le groupe de travail au sein du CNT.

**Une série de réunions sur l'harmonisation des statuts est prévue au CNT depuis le mois de janvier 2007 jusqu'à la fin de l'année**

Récemment, le syndicat des employés, techniciens et cadres (Setca) est intervenu sur le sujet via plusieurs publications et brochures<sup>9</sup> intitulées « *Pour une harmonisation des statuts vers le haut* ». Pour le Setca, il s'agit avant tout de protéger les travailleurs contre toute dégradation des acquis sociaux au travers de la fusion des statuts et, ni les ouvriers, ni les employés ne doivent y perdre en cas de rapprochement.

### Vers une unification par étapes

Ce qui paraît évident, c'est que la question d'une unification des statuts est plus que jamais à l'ordre du jour dans les agendas politiques et syndicaux et qu'elle ne peut que s'effectuer par étapes<sup>10</sup>. Comme mentionné *supra*, depuis ces cinq

dernières années, le nombre d'employés a supplanté celui des ouvriers. Il est donc fort probable que les choses évoluent et qu'il devient tout à fait nécessaire de tenter quelque chose pour essayer de s'adapter au mieux à ce changement sociologique au sein du monde du travail.

Cependant, ce même monde du travail est intrinsèquement marqué par la distinction entre ouvriers et employés. Il en a toujours été ainsi et il sera difficile de s'adapter rapidement et efficacement à ce changement. Le modèle de concertation sociale belge même est basé sur cette distinction fondamentale entre ouvriers et employés. Les centrales syndicales, quant à elles, sont aussi directement liées aux statuts des travailleurs qu'elles représentent, il y a des centrales professionnelles pour les employés et des centrales pour les ouvriers. Si une harmonisation totale a lieu, elle aura indiscutablement des conséquences directes sur le monde syndical et sur le fonctionnement de ses structures. Les organisations syndicales seraient alors amenées à se concerter en interne pour s'adapter à ce bouleversement.

***Si une harmonisation totale a lieu, elle aura indiscutablement des conséquences directes sur le monde syndical et sur le fonctionnement de ses structures***

On comprend par là que l'enjeu syndical est très important et que le débat porte plus loin que la seule distinction ouvriers-employés. Il s'agit d'être fort attentif à ce changement organisationnel. La prudence et la réflexion sont de mise et il est impératif d'avancer par phases pour que les choses se déroulent dans un climat serein. Le défi est de taille et il s'impose, à nouveau, aux interlocuteurs sociaux. Ils devront, encore une fois, montrer qu'ils parviennent à conclure des accords,

tant bien que mal, sur des sujets cruciaux et parvenir, par là, à démontrer leur utilité sur le terrain de la concertation sociale.

### **En guise de conclusion provisoire**

Nous avons pu constater que l'idée d'une harmonisation des statuts entre ouvriers et employés n'est pas neuve. Aujourd'hui, elle reprend cependant vigueur et les débats avancent au sein du Conseil National du Travail. La question n'est plus de savoir si la fusion va avoir lieu mais bien quand et comment elle va se dérouler.

La Belgique est un des derniers pays européens qui pratique encore cette distinction.

D'un point de vue sociologique, le monde du travail subit une transformation importante qui a des répercussions immédiates sur les travailleurs en général et sur les organisations qui les représentent.

Il devient de plus en plus souvent difficile de faire concrètement la part entre les tâches réputées manuelles et intellectuelles. Mais les deux catégories ont en tout cas un point en commun sur lequel nous ne nous sommes pas attardés car ça n'était pas l'objectif : le facteur « stress » qui prend une ampleur considérable. Ce dernier étant lié à la pénibilité du travail. Cette dernière a effectivement des incidences morales et/ou physiques sur toutes les catégories de travailleurs.

L'harmonisation des statuts est un beau défi à relever pour les interlocuteurs sociaux à travers la concertation sociale. Et comme cela est le cas très souvent lors des différentes négociations, chacun devra se battre et hausser le ton mais surtout essayer de concilier au mieux tous les points de vue pour tenter d'avancer de manière constructive.

Du côté syndical, il s'agit surtout de tout faire pour qu'aucun travailleur ne soit lésé lors des différentes étapes d'avancement du rapprochement

des statuts. Certes, il est clair que chaque travailleur peut y gagner sur le plan individuel mais il faut à tout prix ne pas régresser sur le plan collectif. Il n'y a probablement aucune

***Du côté syndical, il s'agit surtout de tout faire pour qu'aucun travailleur ne soit lésé lors des différentes étapes d'avancement du rapprochement des statuts***

solution miracle qui conviendra d'office et les discussions risquent d'être encore fort longues.

Ce qui semble important, c'est que cette problématique sociale, qui, répétons-le, n'est pas neuve, soit enfin abordée et traitée avec tout le sérieux qu'elle mérite car il s'agit du sort de centaines de milliers de travailleurs.

***Statut ouvrier / employé : Les grandes différences juridiques actuelles, voir page suivante.***

## STATUT OUVRIER/EMPLOYE : LES GRANDES DIFFÉRENCES JURIDIQUES

### La situation actuelle

	<b>EMPLOYES</b>	<b>OUVRIERS</b>
<b>Délai de préavis</b>	3 mois par tranche de 5 années d'ancienneté. Et délais complémentaires à partir d'un salaire de 27597 bruts par an.	Délais beaucoup plus courts <sup>11</sup> .
<b>Chômage temporaire</b>	Uniquement en cas de force majeure (avec autorisation préalable de l'ONEM).	Possible pour cause économique ainsi qu'en cas d'accident technique ou d'intempéries.
<b>Jour de carence</b>	Ne s'applique que pendant la période d'essai ou CDD de moins de 3 mois.	S'applique en cas de congé de maladie inférieur à 14 jours <sup>12</sup> .
<b>Paie du salaire</b>	Mensuel.	Généralement tous les 15 jours.
<b>Pécule de vacances</b>	Calculé sur le salaire du mois où les vacances sont prises.	Calculé sur l'ensemble du salaire (y compris les primes) perçu au cours de l'année précédente.
<b>Salaire garanti en cas d'incapacité de travail</b>	Premier mois (30 premiers jours précisément) à charge de l'employeur <sup>13</sup> .	7 premiers jours à charge de l'employeur <sup>14</sup> .
<b>Période d'essai</b>	1 à 12 mois	7 à 14 jours

<sup>1</sup> Voyez le tableau en fin d'article qui résume ces principales différences avec certains commentaires.

<sup>2</sup> La question a déjà été débattue au Conseil National du Travail dans les années '90.

<sup>3</sup> D'ailleurs, aujourd'hui, le nombre d'employés a déjà dépassé celui des ouvriers. Les premiers sont approximativement 1,3 million, les seconds 1,2 million, au sein du secteur privé.

<sup>4</sup> La création de nombreux centres de formation-comme Technifutur à Liège-tend à démontrer le besoin accru en matière de formation des travailleurs, lié à l'évolution très rapide de leur outil de travail et de leur environnement de travail.

<sup>5</sup> Notons à ce propos, que le cas des caissières est important car, à travail égal, certaines d'entre elles sont ouvrières et d'autres, employées.

<sup>6</sup> Grand mécanisme de concertation sociale en Belgique permettant aux organisations syndicales et patronales de discuter notamment de l'évolution des salaires.

<sup>7</sup> Composé de représentants du monde syndical, du monde patronal et d'experts universitaires.

<sup>8</sup> Le Groupe des dix est l'organe de négociation des interlocuteurs sociaux. Il est présidé par Jean-Claude Daoust de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB).

<sup>9</sup> Disponible sur le site du Setca : <http://www.setca.org/code/fr/hp.cfm>

<sup>10</sup> Délai de préavis, jour de carence, pécule de vacances sont les principaux blocs qui peuvent constituer des étapes de discussions importantes et surtout très conflictuelles.

<sup>11</sup> Mais variations soit par la CCT n°75 qui a un caractère supplétif, soit par CCT sectorielle. Exemple : C.P.111. respectivement 35, 42, 84, 112, 154 et 196 jours calendriers si moins de 5 ans, de 5 à moins de 10 ans, de 10 à moins de 15 ans, de 15 à moins de 20 ans ; de 20 à moins de 25 ans et plus de 25 ans d'ancienneté en cas de licenciement individuel. Mais seulement 28, 56 et 112 jours calendriers si moins de 10 ans, de 10 à moins de 20 ans et 20 ans et plus en cas de restructuration y compris faillite ou fermeture.

<sup>12</sup> Sauf CCT plus favorable. Exemple en C.P.111 et à partir du 1/1/04, tous les jours de carence sont payés à tous les ouvriers ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

<sup>13</sup> Système comparable aux ouvriers pour les employés à l'essai ou avec CDD de moins de 3 mois.

<sup>14</sup> Sur base de la CCT n°12bis et l'employeur doit payer le salaire imposable du 8<sup>e</sup> au 14<sup>e</sup> jour et un complément (25,88%) à l'intervention de la mutuelle du 15<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour.