

La position de la CSC

Un meilleur statut commun

pour **ouvriers**
et **employés**



La crise frappe durement partout dans le monde. Dans notre pays aussi, de nombreuses entreprises ressentent le ralentissement économique. Les commandes diminuent. Le chiffre d'affaires baisse. Cette crise n'est pas un phénomène isolé. Elle touche de nombreux domaines: le travail et le revenu, la concertation sociale, la législation sociale, le statut des travailleurs, etc.

Les mesures de crise (le chômage temporaire des employés, la prime de crise en faveur des ouvriers en cas de licenciement, etc.) sont à l'avant-plan de l'actualité ces dernières semaines. Selon certains, ces mesures constitueraient les moyens par excellence de permettre aux entreprises de survivre et aux travailleurs de rester plus longtemps dans l'entreprise. Ce n'est qu'en partie vrai, parce que ces mesures (temporaires) ne peuvent pas être dissociées du statut ouvriers-employés dans son ensemble. Nous voulons un meilleur statut harmonisé pour tous les travailleurs. La distinction entre les ouvriers et les employés est totalement dépassée. Surtout au moment où le nombre de licenciements augmente, les ouvriers sont fortement confrontés à la discrimination que constitue une indemnité de préavis plus modeste.

Déjà lors de l'Accord interprofessionnel 2001-2002, les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer une solution durable, sur une période de 6 ans, pour résoudre les différences entre le statut des ouvriers et celui des employés.

La CSC a immédiatement débuté le travail dans ce sens en organisant une large consultation interne. Ce travail a donné lieu à l'adoption, dès 2003, d'une position générale de la CSC, qui a rencontré l'assentiment tant des organisations d'ouvriers que des organisations d'employés. Mais il n'a pas été possible de mener de véritables discussions avec les autres partenaires sociaux.

En 2008, nous avons concrétisé davantage notre position, une fois encore en impliquant de très nombreux militants. Le Conseil général de la CSC a pris position fin 2008 à l'unanimité ! Nous étions prêts pour une discussion en profondeur dans le cadre de la négociation de l'Accord interprofessionnel 2009-2010. Mais la concertation a de nouveau été bloquée. Les employeurs n'ont jamais dépassé le stade des slogans. Aujourd'hui, ils estiment que la crise économique rend tout débat impossible. Et auparavant, c'était la compétitivité qui leur servait d'alibi pour bloquer. Ils n'ont jamais manqué d'arguments.

La CSC veut un meilleur statut commun du travailleur. Notre proposition constitue notre base pour des négociations. Elle comprend plusieurs éléments, qui doivent permettre une solution globale en plusieurs phases. Ce statut doit faire l'objet de négociations interprofessionnelles et ensuite d'un ancrage légal. Nous ne croyons pas que l'on puisse travailler par petites étapes. Nous ne voulons pas d'une procession d'Echternach, comme la suppression d'un jour de carence par exemple ou, si cela dépend des employeurs, une nouvelle suspension temporaire de crise pour les employés. Le passé a prouvé que cela ne fonctionnait pas. Plus on multiplie les phases et les étapes, moins il est possible d'en arriver à un équilibre total, à une solution globale.

Un seul répertoire pour **sept dossiers**

La position de la CSC, soigneusement préparée, comporte 7 sous-dossiers indissociablement liés en un ensemble équilibré.

Dossier 1 le début du contrat de travail, la période d'essai

Actuellement Les ouvriers ont une période d'essai nettement plus courte que les employés. Pour les employés, la période d'essai peut aller jusqu'à 12 mois.

Position Le contrat de travail peut prévoir par écrit une période d'essai en fonction de la durée d'apprentissage requise, de minimum 1 mois et maximum 6 mois. Pendant cette période d'essai, le préavis est de minimum 7 jours pour l'employeur et de maximum la moitié pour le travailleur.

Pourquoi? Une période d'essai est utile tant pour l'employeur que pour le travailleur afin de voir si les attentes mutuelles correspondent. Une période d'essai trop longue représente toutefois une trop grande insécurité. Nous voulons en outre mettre fin aux trucs et astuces utilisés dans le cadre de contrats d'essai successifs.



Le **coût** de cette harmonisation est négligeable et tous les travailleurs en profitent.

Dossier 2 paiement du salaire

Actuellement Les ouvriers peuvent être payés deux fois par mois. Les employés une fois.

Position Le salaire est calculé réellement sur la base de toutes les heures travaillées et assimilées. Par CCT, les secteurs et les entreprises peuvent à souhait établir un système unique de paiement mensuel (éventuellement avec un système d'avance et de paiement du solde) pour tous leurs travailleurs. Si la formule du paiement unique est retenue, l'avance peut être progressivement diminuée de 20% par mois, pour que l'opération soit terminée en 5 mois.

Pourquoi? Nous voulons que les travailleurs reçoivent le salaire auquel ils ont droit à intervalles réguliers. Le calcul du salaire doit être correct et clair.



Le **coût** de cette mesure est nul, à moins que le calcul du salaire ne soit pas correct actuellement.





Dossier 3 vacances annuelles

Actuellement Les ouvriers reçoivent le pécule de vacances simple et double par le biais des caisses de vacances. Les montants sont calculés sur la base de la rémunération complète de l'année antérieure, heures supplémentaires et prime de fin d'année comprises. Les employés reçoivent leur pécule de vacances simple et double de leur employeur, sur la base du salaire normal pour la période de vacances (y compris les indexations déjà réalisées pour l'année en cours).

Position Paiement du simple pécule de vacances par l'employeur, comme c'est le cas actuellement pour les employés. Paiement du double pécule de vacances par les caisses de vacances, comme c'est le cas actuellement pour les ouvriers. Le pécule de vacances est calculé sur la base de tous les composants du salaire de l'année antérieure (y compris les primes d'équipe, les heures supplémentaires et la prime de fin d'année). La cotisation de solidarité de 1%, qui n'est due que sur le pécule de vacances des ouvriers, est supprimée.

Pourquoi? Ce système protège les travailleurs contre une diminution de leur pécule de vacances. Le simple pécule de vacances couvre le salaire pour les jours où ils sont en vacances. Nous copions le système actuel des employés. De ce fait, le revenu mensuel est garanti, même pour des vacances étalées sur l'année. Le double pécule de vacances constitue le revenu supplémentaire (calculé sur le salaire de l'année antérieure). Nous copions le système actuel des ouvriers. Ainsi, tous les travailleurs reçoivent un pécule de vacances sur la prime de fin d'année, les heures supplémentaires, etc. Ce 'pécule de vacances véritable' est payé à un moment déterminé, en mai-juin.



Le **coût** de cette harmonisation est nul en théorie. Les employeurs seront d'un autre avis, pour la simple raison qu'ils paient souvent trop peu à l'heure actuelle.

Dossier 4 incapacité de travail

Actuellement De nombreux ouvriers perdent leur salaire pour le premier jour d'incapacité de travail (jour de carence) en cas de maladie de moins de 14 jours. Du jour 2 au jour 8, ils reçoivent leur salaire normal. Du jour 9 au jour 15, ils reçoivent 60% de leur salaire + un complément jusqu'à concurrence de leur salaire net (à charge de l'employeur). Du jour 16 au jour 31 : 60% de leur salaire (indemnité de l'INAMI) + complément jusqu'à

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Ouvrier aujourd'hui (et employé en période d'essai ou contrat de moins de trois mois)																															
jour de carence	Salaire (employeur)								60% du salaire (employeur) + complément à concurrence du salaire net (employeur)								60% du salaire (indemnité INAMI) + complément à concurrence du salaire net (employeur)														
Employé aujourd'hui																															
Pas de jour de carence et salaire normal durant un mois (employeur)																															
Proposition CSC pour tous les travailleurs																															
Pas de jour de carence et salaire normal (employeur) jusqu'au jour x																					A partir du jour x + 1 : salaire (INAMI)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

concurrence du salaire net (à charge de l'employeur). Les employés en période d'essai ou qui disposent d'un contrat de moins de 3 mois suivent le régime des ouvriers. Les autres employés reçoivent leur salaire normal (à charge de l'employeur) du jour 1 au jour 30, sans jour de carence.

Position Un même régime pour les ouvriers et les employés. Sur la base des dépenses actuelles (de l'INAMI et des employeurs), il faut rechercher un point d'équilibre, tout en supprimant le jour de carence.

La première période (sans jour de carence et avec le salaire normal du jour 1 au jour x) est à charge de l'employeur. La deuxième période (du jour x+1 au jour 30) est à charge de l'INAMI.

Pourquoi? Il est incompréhensible que la discrimination en règle que constitue le jour de carence existe encore. Un travailleur malade ne peut pas être sanctionné une nouvelle fois. Il n'y a pas de raison de ne pas payer de salaire à un ouvrier pour son premier jour d'incapacité de travail, alors que l'on paie un employé. De nombreux secteurs ont déjà remédié au problème et il faut rapidement le généraliser. Les employés en période d'essai sont d'ailleurs soumis eux-aussi à ce système désuet.

Notre proposition est un mixte parfait de ce qui existe pour les ouvriers et les employés. Le salaire mensuel net est garanti aux travailleurs.

Il n'y a globalement pas de **coût** supplémentaire pour les employeurs ou la sécurité sociale.





Dossier 5 favoriser la sécurité d'emploi

Actuellement Les partenaires sociaux accordent une importance accrue à la prévention du licenciement, dans le cadre d'accords en matière de formation, de clauses de sécurité d'emploi, de régimes destinés à prévenir les licenciements collectifs, ...

Position Nous voulons profiter de l'unification pour obtenir des avancées, par le biais d'un droit à 5 jours de formation, de l'obligation de rechercher des alternatives avant de licencier, d'une meilleure définition du licenciement collectif, de l'élargissement de l'accompagnement de carrière, etc.

Pourquoi? Pour la CSC, le débat sur la sécurité d'emploi ne peut pas se limiter aux délais de préavis et au chômage temporaire. La meilleure solution consiste à éviter les licenciements. Mieux vaut ici prévenir que guérir. C'est pour cela que nous jouons pleinement la carte des mesures qui évitent les licenciements ainsi que des mesures qui favorisent la sécurité d'emploi et renforcent la situation des travailleurs grâce à la formation. C'est une manière d'investir pour des emplois actuels et futurs. C'est aussi nettement plus efficace que de se plaindre en permanence du coût des licenciements.



Le **coût** des mesures visant à éviter les licenciements est très rapidement récupéré par l'employeur. Un personnel motivé et bien formé est plus rentable. C'est aussi une manière d'éviter de nouveaux frais de recrutement une fois la crise terminée.

Dossier 6 chômage temporaire

Actuellement Les ouvriers connaissent le chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries, problèmes techniques ou force majeure. Le régime des employés ne prévoit le chômage temporaire que pour force majeure.

Position Le chômage temporaire peut être élargi à tous les travailleurs, sauf dans les secteurs non marchands (à l'exception des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux). Cela nécessite le renforcement du contrôle et un droit de regard syndical afin d'éviter les abus, l'enregistrement du temps de travail pour n'autoriser le chômage temporaire qu'après la récupération des heures supplémentaires, le maintien du revenu net et l'assimilation des vacances annuelles.

Pourquoi?

Nous ne voulons pas être traînés d'une mesure temporaire à l'autre. Nous voulons un principe qui s'applique de manière générale, sauf pour le non-marchand, mais ne voulons pas d'un système où l'employeur soit le seul à fixer les règles du jeu. Il faut se mettre d'accord sur quand, pour combien de temps, ... Il faut aussi prévoir un complément à l'allocation de chômage qui s'applique à tous. Ce complément peut être payé par l'employeur ou par un fonds social. L'employeur a alors la certitude de ne pas devoir payer l'entièreté du salaire et le travailleur bénéficie d'une sécurité de revenu. Ce système doit toutefois être limité pour des situations 'anormales'. La mesure doit aider à prévenir les licenciements. Pour ce faire, il faut aussi commencer par récupérer les heures supplémentaires, ce qui nécessite l'enregistrement du temps de travail. C'est le cas pour presque tous les ouvriers. Pourquoi les employeurs reculent-ils à faire la même chose pour les employés ? Nous craignons que la réponse soit simple : la durée légale du travail est massivement dépassée.



Les employeurs ont compris depuis longtemps que le **coût** du chômage temporaire joue à leur avantage. L'économie du coût salarial pendant la période de suspension leur permet effectivement d'épargner pas mal d'argent. Garantir le revenu des travailleurs qui doivent subir la suspension ne peut pas être un coût insurmontable.

Dossier 7 licenciement/démission

Actuellement

Les délais de préavis et les indemnités de rupture varient fortement selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé.

Les ouvriers bénéficient de 35 à 112 jours de préavis, parfois avec des adaptations sectorielles.

Les préavis des employés diffèrent en fonction du niveau de leur salaire :

- salaire annuel inférieur à 30.327 euros : 3 mois par tranche entamée de 5 ans.
- salaire annuel jusqu'à 60.654 euros: idem, avec augmentation éventuelle sur décision d'un juge.
- salaire annuel de plus de 60.654 euros: idem, mais augmentation éventuelle convenue par un accord écrit avant l'entrée en service ou sur décision d'un juge après le licenciement.

Position

Régime simple de préavis lié à l'ancienneté (et pas au montant du salaire). Règle en cas de préavis donné par l'employeur : 1 mois par année de service entamée, avec minimum 3 mois après la période d'essai. En cas de préavis donné par le travailleur : la moitié du délai applicable pour l'employeur, avec un maximum de 3 mois.





Pourquoi? Les délais de préavis des ouvriers sont scandaleusement bas. Notre pays s'est déjà fait taper sur les doigts à plusieurs reprises par l'Europe à cause de cette discrimination. Il est donc grand temps de les augmenter. Ce n'est toutefois pas pour cela qu'il faut réduire les délais de préavis des employés. Une réglementation simple est bénéfique tant aux travailleurs qu'aux employeurs. Un délai de préavis de trois mois minimum (en dehors de la période d'essai) et d'un mois par tranche entamée d'un an constitue un système simple et permet d'éviter les procédures juridiques. La durée moyenne des contrats de travail a baissé ces dernières années, tant pour les ouvriers que pour les employés et les cadres. Nous sommes donc loin des délais de préavis 'gigantesques' des simples travailleurs. Nous voulons également la suppression du système des employés qui fixe les délais de préavis en fonction de l'importance du salaire. Notre proposition est donc équitable.



Qu'en est-il du **coût** ? Les employeurs affirment que tout cela est extrêmement cher par rapport à ce qui existe à l'étranger et que cela nuit à notre compétitivité. Ils oublient que la Belgique est l'un des pays où le droit en matière de licenciement est le plus souple. Il n'y a pas de procédures d'autorisation préalable (comme aux Pays-Bas) et le licenciement ne doit pas être motivé (comme c'est le cas pratiquement partout).

Conclusion

Nous voulons un statut général et meilleur pour tous les travailleurs. Pour la CSC, il est impensable, et donc inacceptable, que la discrimination à l'encontre des ouvriers soit maintenue. D'après la Constitution belge et la réglementation européenne, cette situation n'est plus tolérable, pas plus qu'il n'est tolérable que plus de 60% des travailleurs (les employés) doivent accepter une réduction de leur protection sociale. Nous n'acceptons pas non plus que l'harmonisation soit réalisée aux frais des pouvoirs publics ou de la sécurité sociale. L'harmonisation est et reste de la responsabilité commune des partenaires sociaux.

La position de la CSC démontre clairement que la suppression des discriminations ne peut pas passer par des approches simplistes mais nécessite une véritable approche globale. Ce que nous proposons constitue un ensemble équilibré. Notre position n'est donc pas une provocation, comme certains le prétendent. Il s'agit au contraire de la seule position globale qui ait fait l'objet d'une large discussion et qui ait été formulée jusqu'ici par un des partenaires sociaux. Cette position de la CSC constitue notre base pour les négociations à venir.

Plus d'info sur www.csc-en-ligne.be

