

Le Projet d'Accord interprofessionnel 2011-2012

Le timide rapprochement entre ouvriers et employés en matière de licenciement

NEWSLETTER, 24 FEBRUARY 2011

CONTENU :

Contexte **2**

Projet d'accord **3**

1. L'exercice de convergence provisoire est repris dans la proposition gouvernementale ("volet A") **3**

2. Eléments du régime définitif... ("volet B"): pas pour demain... **5**

Le 18 janvier 2011, les négociateurs interprofessionnels (le "Groupe des 10") ont conclu un projet d'accord interprofessionnel qui prévoit entre autres l'harmonisation des statuts de l'ouvrier et de l'employé. Entretemps, ce projet d'accord a été – comme vous le savez – rejeté par la base de la FGTB et de la CGSLB.

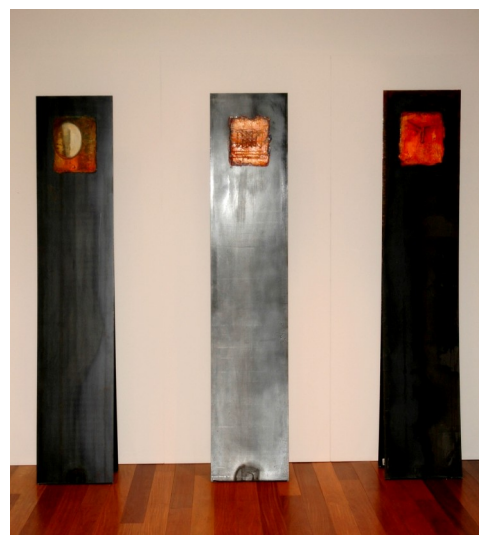
C'est la raison pour laquelle ce dossier a à nouveau été transmis au gouvernement fédéral actuel qui – bien que démissionnaire – est supposé trancher.

En application de la loi du 26 juillet 1996, le gouvernement fédéral a ainsi formulé, le 11 février 2011, une proposition de médiation. Sur le plan de l'harmonisation possible du statut ouvriers-employés, le texte de cette proposition de médiation s'appuie sur le projet d'accord initial.

Le vendredi 18 février 2011, toutefois, la FGTB et la CGSLB rejetaient également la proposition de médiation du gouvernement. Une reprise de la concertation sociale par le *Groupe des 10* était également exclue. Du côté des employeurs, on ne souhaitait pas reprendre les négociations.

Le Premier ministre a dès lors annoncé suite à cela que la proposition de médiation sera insérée dans des textes légaux et dans des arrêtés royaux. Le sort semble donc en être jeté.

Cela signifie donc un maintien de l'in-



dexation et une marge maximale pour l'augmentation des coûts salariaux (norme salariale) établies à 0,3% en 2012. D'autre part, l'exécution de la proposition de médiation implique également une première étape dans l'harmonisation du statut ouvriers-employés.

C'est pourquoi il nous a semblé utile de vous informer sur les lignes les plus importantes du projet d'accord, tel qu' "esquissé" par le gouvernement sur le plan de l'harmonisation du statut ouvriers-employés. Ce n'est pas pour rien que le Président du Conseil National du Travail, qui est intervenu dans ce dossier, avait qualifié cette proposition comme "*la seule solution possible et réalisable*".

Plus d'info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

Contexte

La Cour d'arbitrage (à présent Cour constitutionnelle) a clairement laissé entendre, déjà en 1993, que la différence archaïque entre les ouvriers et les employés devait peu à peu appartenir au passé. A partir de là, il était certain que le comblement du fossé juridique entre les ouvriers et les employés deviendrait un mal nécessaire. Depuis lors, il était acquis que le fossé juridique entre les ouvriers et les employés devait, d'une manière ou d'une autre, être comblé. Pratiquement aucun progrès n'a cependant été réalisé par la suite.

L'an dernier, le Tribunal du travail de Bruxelles a posé une nouvelle question préjudicielle à la Cour constitutionnelle concernant la différence de traitement entre ouvriers et employés. Le Tribunal du travail souhaite savoir si la différence relative aux délais de préavis

pour les ouvriers d'un côté et pour les employés de l'autre constitue ou non une discrimination injustifiée.

Après près de 18 ans de silence à la suite de son premier arrêt, il ne serait pas surprenant que la Cour constitutionnelle puisse cette fois décider expressément que la différence entre les ouvriers et les employés est effectivement discriminatoire. L'arrêt de la Cour constitutionnelle pourrait d'ailleurs être rendu avant les vacances d'été de cette année.

Cette menaçante 'deadline' a probablement incité les partenaires sociaux à œuvrer à nouveau à la recherche d'une solution, dès la fin de l'année 2010.

Projet d'accord

Le projet de texte initial des partenaires sociaux reprend diverses mesures qui à (long ?) terme devraient aboutir à un rapprochement quasi total entre le statut d'ouvrier et le statut d'employé. Les mesures se situent sur le plan du droit du licenciement, de la réglementation relative aux vacances annuelles, de la réglementation relative au salaire garanti et au jour de carence et de la réglementation relative au chômage temporaire. Sur le plan des relations collectives de travail, peu de choses devraient, selon le texte de la proposition initiale, changer. Le texte laisse aux commissions paritaires existantes le soin de fusionner « *là où c'est possible* ». Il ne dit mot sur les plans de pension sectoriels et d'entreprise qui sont d'application uniquement pour les ouvriers ou uniquement pour les employés. Il n'est donc pas encore question d'un réel « *statut unique* ».

Nous parcourons ci-dessous les grandes lignes de la tentative de rapprochement sur le plan du droit du licenciement, lequel caractérise encore toujours en premier lieu le grand fossé entre les ouvriers et les employés.

Sur cet aspect, la proposition de médiation du gouvernement constitue pratiquement une confirmation du premier volet ("volet A"), tandis que les ambitions de la proposition de médiation vont clairement beaucoup moins loin dans le temps. Le second volet ("volet B") est en effet tout simplement négligé.

1 L'exercice de convergence provisoire est repris dans la proposition gouvernementale ("volet A")

Le projet de texte de l'AIP prévoit en premier lieu des mesures provisoires qui devraient peu à peu aligner les règles des ouvriers et celles des employés. Le « point de convergence » semble correspondre approximativement à la règle existant pour les employés dits « inférieurs » (dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 30.535 EUR), soit 3 mois de préavis par période entamée de 5 ans d'ancienneté (le « minimum légal »).

Il s'agit de mesures provisoires par étapes qui ont pour but de faire mûrir les esprits avant une évolution définitive vers un statut unique sur le plan du droit du licenciement (voyez plus loin : « *volet B* »).

Ces mesures ont aussi pour but de servir de mesures transitoires dans l'attente d'un régime définitif qui devrait entrer en vigueur d'ici 2016.

Ces mesures provisoires seraient uniquement d'application aux travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} janvier 2012. Rien ne change donc pour les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2012. Pour les employés "supérieurs" (dont la rémunération annuelle brute est comprise entre 30.535 EUR et 61.071 EUR) entrés en service avant le 1^{er} janvier 2012, la *Formule Claeys* va donc en tout cas continuer à remplir son rôle.

Pour l'application des mesures de convergence, l'on se baserait sur le schéma de départ suivant :

1. Pour les **ouvriers**, C.C.T. n°75 qui s'applique (en ce compris les possibilités de dérogation);
2. Pour les **employés « inférieurs »** (dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 30.535 EUR), le « minimum légal » s'applique (3 mois de préavis par période entamée de 5 ans d'ancienneté);
3. Pour les **employés « supérieurs »** (dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 30.535 EUR), le principe revient à accorder un mois de préavis par année d'ancienneté entamée (avec un minimum de 3 mois).

Des coefficients de convergence seront appliqués sur ce schéma de départ à partir de 2012. L'objectif serait d'adapter ces coefficients de convergence tous les deux ans. L'application de ces coefficients de convergence devrait de cette façon permettre de se diriger, par étapes, vers le point de convergence qui reviendrait à appliquer la réglementation pour les employés « inférieurs » à chaque travailleur (point 2).

Le projet d'accord initial du "*Groupe des 10*" prévoyait une application en trois temps des coefficients de convergence, lesquels avaient été immédiatement fixés pour les périodes 2012-2013, 2014-2015 et 2016-2017.

La proposition de médiation du gouvernement va clairement moins loin et fixe seulement les premiers coefficients qui seraient d'application à partir du 1^{er} janvier 2012 et seraient ancrés dans la loi.

- Pour les ouvriers, un coefficient de convergence de 1,15 serait ainsi d'application. Cela signifie qu'à partir du 1^{er} janvier 2012, les délais de préavis pour ouvriers seraient prolongés par le facteur "x 1,15".

Sur ce point, la proposition de médiation du gouvernement s'écarte du projet d'accord original en ce qu'il prévoyait pour la première période (2012-2013) un coefficient inférieur (1,10). La proposition de médiation du gouvernement signifie ainsi que les ouvriers se dirigeraient plus rapidement vers le point de convergence proposé.

- Pour les employés "supérieurs", l'on partirait d'un coefficient de convergence de 0,97. Cela signifie qu'à partir du 1^{er} janvier 2012, les délais de préavis pour les employés "supérieurs" seraient diminués par le facteur "x 0,97".

La proposition de médiation du gouvernement prévoit, uniquement pour cette catégorie, un deuxième coefficient de convergence pour la (deuxième) période à partir du 1^{er} janvier 2014. A partir de cette date, un coefficient de convergence de 0,94 serait d'application (sauf disposition contraire dans une C.C.T. du Conseil National du Travail).

- Pour les employés "inférieurs", rien ne changerait. Un coefficient de convergence de 1,00 est établi à partir du 1^{er} janvier 2012, ce qui correspond à un *statut quo* (trois mois de préavis par période entamée de cinq ans d'ancienneté).

- Pour les employés dont la rémunération annuelle s'élève à plus de 61.071 EUR, des accords devraient toujours pouvoir être conclus avant l'entrée en service. A défaut, on partirait d'une application de la *Formule Claey*s, bien que cela ne soit pas précisé explicitement dans le projet de texte. En cas de licenciement d'un employé dont la rémunération s'élève à plus de 60.071 EUR, une cotisation complémentaire de 3% sur l'indemnité compensatoire de préavis devra être payée au Fonds de fermeture des entreprises.

Vous trouverez ci-après une présentation schématique et simplifiée de l'exercice de convergence, telle que prévu par la proposition de médiation du gouvernement :

	A partir du 1 ^{er} janvier 2012	A partir du 1 ^{er} janvier 2014
Ouvrier	[C.C.T. n° 75] × 1,15	?
Employé "inférieur"	Minimum légal	?
Employé "supérieur"	[1 mois par année d'ancienneté entamée] × 0,97	[1 mois par année d'ancienneté entamée] × 0,94
Employé gagnant plus de 61.071 EUR	<i>Formule Claey</i> s (sauf dérogation avant l'entrée au service)	?

La proposition de médiation du gouvernement prévoit une exonération fiscale sur le revenu des deux premières semaines du délai de préavis pour les employés et les ouvriers ayant un salaire annuel brut inférieur à 61.071 EUR.

Par ailleurs, pour les ouvriers, une prime payée par l'ONEm est prévue, laquelle s'inscrit dans une philosophie de protection du revenu, à côté de l'assurance-chômage. Il s'agit en fait d'une réforme de la prime de crise existante qui serait totalement à charge de l'ONEm. Pour les nouveaux engagements (à partir de 2012), la prime serait fixée à un montant de 1.250 EUR. Pour les contrats de travail existants, l'on prévoirait un montant modulé entre 1.250 EUR et 3.750 EUR (selon l'ancienneté), qui serait payé en sus des délais de préavis de la C.C.T. n° 75.

Finalement, une période préalable de travail intérimaire serait comptée pour le calcul de l'ancienneté si le travailleur concerné est engagé pour la même fonction par l'utilisateur, immédiatement après la période de travail intérimaire chez cet utilisateur.

2 Eléments du régime définitif... ("volet B") : pas pour demain...

Le projet d'accord original prévoyait que l'application des mesures provisoires de convergence serait, dans une deuxième phase, "rattrapée" par un régime définitif. L'objectif étant que ces mesures définitives soient élaborées pour la fin de l'année prochaine (2012) afin d'être mises en œuvre à partir de 2016.

Le projet de texte original de l'AIP 2011-2012 ne contenait dès lors que quelques lignes de force pour ce régime définitif.

Le projet de texte originaire de l'AIP 2011-2012 ne contenait dès lors que quelques lignes de force pour ce régime définitif.

Elles peuvent être résumées comme suit:

- Les droits acquis au moment de l'entrée en vigueur du régime définitif seraient maintenus. Néanmoins, ce maintien devrait encore faire l'objet d' "un contenu concret", ce qui laisse évidemment une certaine marge d'interprétation!

Cela signifierait que le régime définitif ne deviendrait en principe pas applicable à des travailleurs déjà en service avant son entrée en vigueur. Selon le cas, on appliquerait pour eux soit la réglementation existante à ce jour, soit les règles de convergence, exposées ci-dessus ("*volet A*").

- Le régime définitif prévoit que le régime de licenciement serait constitué de trois composantes:

1. Partie "*prestable*" (Composante I):

Cette composante serait considérée comme une composante brute (paiement du salaire normal).

2. Partie "*non prestable*" (Composante II):

Cette composante consisterait en un montant net obtenu à partir du montant brut, après déduction des cotisations personnelles à l'ONSS et du précompte professionnel. Cette composante nette serait soumise à une cotisation patronale de sécurité sociale.

3. Indemnité ONEm (Composante III):

Cette indemnité ONEm pourrait valoir en remplacement de la prime de crise existante pour ouvriers et cadrerait également dans la nouvelle philosophie de protection de revenus.

La totalité de ces trois composantes serait soumise à certains plafonds qui devraient cependant encore être déterminés plus spécifiquement.

Bien que la première composante consisterait en une partie "*à prester*", il serait probablement possible de payer cette partie sous forme d'indemnité compensatoire. En effet, imposer une obligation de prester tout ou partie du délai de préavis semble peu vraisemblable, compte tenu du droit de licenciement traditionnel.

- Le droit aux trois composantes dépendrait de l'ancienneté dans l'entreprise. Pendant la première période de 6 mois d'ancienneté, le travailleur ne pourrait réclamer que la première composante en cas de licenciement. En cas de licenciement pendant une deuxième période de 6 mois d'ancienneté, le travailleur aurait seulement droit à la première et à la deuxième composante. Ce n'est qu'à partir de la deuxième année d'ancienneté que le travailleur pourrait également réclamer l'indemnité ONEm.
- Dans le projet de texte originaire, l'on peut également constater que les "*compléments*" sectoriels et interprofessionnels éventuellement existants seraient abrogés ou absorbés par le régime définitif, et ce tant en cas de licenciement individuel qu'en cas de licenciement collectif.
- Ensuite, le texte fait aussi mention d'une "*actualisation*" de l'interdiction de licenciement abusif, comme prévu par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Bien qu'il est évidemment difficile de prévoir ce que cette "*actualisation*" signifierait, l'on doit probablement s'attendre à une certaine obligation de motivation qui serait liée au licenciement (individuel) de chaque travailleur.
- En matière de licenciement collectif, la réglementation concernant les cellules pour l'emploi serait simplifiée administrativement de telle sorte que l'ONEm paierait l'indemnité de reclassement *directement* à tous les travailleurs concernés (au lieu du système actuel suivant lequel l'employeur paye d'abord au travailleur pour ensuite récupérer le montant auprès de l'ONEm).

Manifestement, ce texte devait encore être précisé sur de nombreux points. Ainsi, quel serait le régime de licenciement en cas de pré-pension? Peut-être dans ce cas les seconde et troisième composantes ne seraient-elles pas dues? Autre exemple, en cas de démission du travailleur: sans doute seule la première composante serait-elle d'application.

Pour l'élaboration ultérieure de ces points et de ceux restant en suspens, les partenaires sociaux auraient souhaité faire appel à l'expertise du SPF Sécurité Sociale, du SPF Finances, du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, de l'ONSS, de l'ONEM et l'Union des Secrétariats Sociaux Agréés.

A l'heure actuelle, il est clair que le règlement définitif tel que figurant dans le texte original du projet d'AIP, était (du moins pour l'instant) trop ambitieux. Le "*volet B*" n'a dès lors pas été repris dans la proposition de médiation du gouvernement. Il est actuellement impossible de savoir si le règlement définitif proposé verra ou non le jour. Il est en tout cas peu probable que la date d'entrée en vigueur prévue (2016) soit maintenue.

En ce qui concerne le "*volet A*", les premiers projets de textes légaux et réglementaires en exécution de la proposition de médiation pourraient déjà être attendus pour la fin de cette semaine.

Sans aucun doute à suivre donc...!

Le 24 février 2011

Claeys & Engels

Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11