



FGTB

Ensemble, on est plus forts

**Ouvriers/
employés :
éliminer les
discriminations!**



HOMMES / FEMMES

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

Ouvriers/employés: éliminer les discriminations!!

Vous avez peut-être déjà été confronté à des discriminations entre ouvriers et employés sur votre lieu de travail. Ces situations sont inacceptables. Une solution s'impose.

La vision des employeurs est connue depuis la parution de leur manifeste : ils veulent trancher à la baisse dans les droits de tous les travailleurs en faisant table rase des acquis. La FGTB appelle cela un détricotage social !

Les employeurs veulent maintenant un mini délai de préavis de quelques semaines par 5 années d'ancienneté, assorti d'une prime de licenciement nette pour tous les travailleurs. Cette proposition des employeurs n'offre aucune amélioration pour les ouvriers et diminue les délais de préavis actuels des employés à moins d'un quart de leur durée actuelle. Dans cette proposition, le coût du licenciement est porté par l'ensemble des travailleurs et par la sécurité sociale. Une détérioration des droits sociaux des travailleurs ne peut être le point de départ d'une concertation sérieuse sur les statuts ouvriers/employés.

Plutôt que de se perdre en discussions sur l'étiquette, la FGTB se penche sur le contenu même et vous présente ici ses propositions pour contrer ces discriminations à travers des améliorations ciblées : délai de préavis, période d'essai, incapacité de travail, chômage temporaire, vacances annuelles... Ce n'est que suite à un accord sur les éléments présentés dans cette brochure, qu'une solution constructive se dégagera. Le but final est de mettre fin aux discriminations existantes. Pour globalement aboutir aux mêmes droits pour chaque travailleur.

Mais que les employeurs ne s'y méprennent pas : il ne peut y avoir de big bang dans ce dossier. L'élimination des discriminations doit être programmée dans le temps. Un premier pas doit être réalisé dans le cadre de l'AIP 2011-2012.

Un jour, l'élimination des discriminations sera réalité pour tous les travailleurs. Vous êtes toutes et tous concernés... Cette brochure vous permettra de vous y retrouver et vous donnera un aperçu clair de la vision de la FGTB. Une vision pour un progrès social digne du XXI^e siècle ! Bonne Lecture.

La période d'essai actuelle...

Pour les ouvriers

La période d'essai s'étend de 7 à 14 jours.

Aucun préavis n'est possible pour l'ouvrier durant les 7 premiers jours de la période d'essai.

Pour les employés

La période d'essai peut s'étendre de 1 à 12 mois.

En cas de rupture pendant la période d'essai, un préavis de 7 jours est prévu, mais il ne peut prendre fin avant le dernier jour du premier mois d'essai.



Les propositions de la FGTB pour une période d'essai raisonnable

Nous estimons que la période d'essai ne peut être inférieure à 1 semaine ni supérieure à 6 mois.

Le CDI en règle générale

L'existence du système de la période d'essai rend superflu le recours aux contrats précaires successifs.

De bons comptes

Si un travailleur a déjà fait ses preuves lors de précédentes prestations effectuées chez le même employeur (contrat à durée déterminée, contrat d'intérim, contrat de remplacement, ou autre), il faut en tenir compte.

Dans le cas d'un engagement à durée indéterminée les périodes déjà prestées en CDD, interim ou autre doivent être déduites de la période d'essai à prester prévue dans le contrat CDI.

Sans rallonges

En cas de suspension du contrat, la période d'essai ne doit pas pouvoir être prolongée de plus de 7 jours.

7 jours de préavis des 2 côtés

Pendant les 7 premiers jours de la période d'essai, aucune rupture unilatérale n'est possible.

Ensuite, pendant les jours suivants de la période d'essai, le délai de préavis doit s'établir à 7 jours, tant pour les travailleurs que pour l'employeur.

L'incapacité de travail aujourd'hui...

Pour les ouvriers

Le salaire est à charge de l'employeur pendant les 7 premiers jours.

Les 7 jours suivants, le salaire est payé par l'employeur à concurrence de 85,88% du salaire brut.

A partir du 15e jour, la mutuelle paie 60% et l'employeur complète cette intervention pour arriver au salaire net imposable.

Pour une absence de moins de 14 jours, l'ouvrier perd le premier jour de salaire. C'est ce que l'on appelle le «jour de carence».

Pour les employés

En dehors de la période d'essai ou de CDD de moins de 3 mois (où le régime d'indemnisation est identique à celui des ouvriers), le salaire est entièrement pris en charge par l'employeur pendant le premier mois d'absence. Il n'y a pas de jour de carence pour les employés.

Les propositions de la FGTB pour un système de salaire garanti en cas d'incapacité de travail et de maladie, identique pour tous

La suppression du jour de carence pour les ouvriers

Le jour de carence pour les ouvriers n'a pas de justification. Il faut le supprimer là où il existe encore.

Un système d'indemnisation unique en cas de maladie

Un seul système de salaire garanti complètement à charge de l'employeur doit être appliqué à l'ensemble des travailleurs.



La durée actuelle du préavis

Pour les ouvriers

Entre 28 et 56 jours calendrier de préavis en fonction de leur ancienneté (selon la loi). Ce délai est parfois porté à plus de 56 jours par convention collective de travail

Pour les employés

La loi prévoit un traitement différent selon l'ancienneté et le niveau de salaire.

- Sous le plafond de 30.327 euros bruts/an: le minimum est de 3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté
- Au-delà de 30.327 euros bruts/an: le préavis doit être fixé de commun accord entre l'employeur et l'employé ou par le tribunal
- A partir de 60.654 euros bruts: le préavis peut également être convenu dès la conclusion du contrat de travail



Les propositions de la FGTB pour supprimer les différences dans les délais de préavis

Minimum 3 mois/5 ans d'ancienneté pour les ouvriers

Nous proposons de prévoir pour les ouvriers la programmation d'un délai de préavis minimum de trois mois par tranche entamée de cinq ans de service. Il doit être possible pour tous les travailleurs, au-delà d'un seuil salarial déterminé, de négocier un délai de préavis plus élevé, soit par convention collective, soit par convention individuelle entre l'employeur et le travailleur, soit par le tribunal.

Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Les dispositions en matière de licenciement abusif, qui existent actuellement pour les ouvriers, doivent être appliquées à tous les travailleurs.

Les dispositions en matière de contre-préavis, qui existent actuellement pour les employés doivent être appliquées à tous les travailleurs.

Tout travailleur doit avoir le droit de s'absenter 1 jour ou 2 demi-jours par semaine durant le préavis pour chercher un autre emploi.

La possibilité de ne pas prester un long préavis

Dans le cas des longs préavis, il faut ouvrir le droit aux travailleurs de convertir la totalité ou une partie du préavis en une indemnité de rupture.

En cas de prépension...

En cas de départ à la prépension (dans le cadre d'une restructuration) ou à la pension, le préavis doit être réduit.

Le chômage temporaire aujourd'hui

Pour les ouvriers

Dans le régime actuel, c'est l'employeur qui détermine s'il y a des raisons pour mettre l'ouvrier en chômage temporaire, pour cause économique, en cas d'incident technique ou d'intempéries.

L'ouvrier ne reçoit pas de salaire mais une allocation de l'ONEM payée par l'intermédiaire de l'organisation syndicale. Parfois, le travailleur reçoit une indemnité complémentaire en plus.

Si un ouvrier tombe malade pendant une période de chômage temporaire, il a uniquement droit au salaire garanti (à charge de la mutuelle) pour les jours pendant lesquels il aurait travaillé s'il n'était pas malade.

Pour les employés

Le chômage économique en tant que tel n'est pas d'application pour les employés.

Toutefois, depuis mai 2009, le gouvernement a instauré des mesures temporaires de crise, qui donnent la possibilité aux entreprises reconnues en difficulté de suspendre complètement ou partiellement le contrat de travail pendant une certaine durée. L'employé suspendu perçoit une « allocation de crise de suspension de l'exécution du contrat de travail » complétée par un complément de l'employeur.

Un employé qui tombe malade et est mis au chômage par l'employeur (suspension de crise) pendant la période de maladie garde son salaire garanti. Par contre s'il est au chômage (suspension de crise par exemple) avant le début de la maladie il n'a pas droit au salaire garanti non plus.

Les propositions de la FGTB pour un chômage temporaire pour tous sous conditions

Intempéries et chômage technique en cas de force majeure

Le chômage temporaire pour intempéries, force majeure ou pour raisons techniques doit s'inscrire dans le cadre de la réglementation actuelle d'application pour les ouvriers. Ce régime doit se limiter aux travailleurs qui seront occupés dans des conditions similaires à celles des ouvriers aujourd'hui.

Chômage économique sous contrôle collectif

Le chômage temporaire pour raisons économiques doit comporter un nombre de procédures et de conditions qui doivent être élaborées collectivement, tantôt au niveau interprofessionnel (en l'occurrence, un accord cadre qui fixe les conditions minimales requises pour l'application du système de chômage temporaire pour raisons économiques), tantôt au niveau sectoriel (en l'occurrence, la convention collective de travail qui encadrera les fonctions/catégories auxquelles la mesure peut s'appliquer, les dispositions concernant l'enregistrement du temps de travail et le contrôle des heures supplémentaires et une clause de sécurité d'emploi).

Avec 100% du salaire net

Le travailleur doit percevoir 100% de son revenu net durant les périodes de chômage temporaire

Même en cas de maladie pendant la suspension

Le salaire doit être garanti pour tous, même si le travailleur tombe malade pendant la période de chômage économique

Sans perte de droits sociaux

Toutes les périodes de chômage temporaire doivent être assimilées pour les droits du travailleur en matière de sécurité sociale et de contrat de travail : pécule de vacances, prime de fin d'année, maladie, pension, prépension, 2e pilier, délai de préavis, indemnité de préavis, ...

Le pécule de vacances

Pour les ouvriers

Pour les ouvriers, le simple pécule (salaire pour les jours de vacances) et le double pécule (prime de vacances supplémentaire) sont payés par une caisse de vacances indépendante, quel que soit l'employeur, sur base des rémunérations (15,38 % des rémunérations brutes portées à 108%) de l'année précédente (primes comprises).

Pour les employés

L'employeur paie le simple (100% du salaire) et le double pécule (92% du salaire) sur base du salaire mensuel ordinaire (hors primes ou heures supplémentaires).

En cas de licenciement, l'employé reçoit son pécule de vacances en même temps que son indemnité de licenciement. Mais si l'employeur est défaillant, en cas par exemple de faillite, l'employé n'est sûr de recevoir son pécule que si la liquidation permet de payer les créanciers prioritaires.

Les propositions de la FGTB pour un système de caisse de vacances pour tous

Le système le plus simple et le plus sûr consiste à généraliser le système ouvrier, c'est-à-dire le paiement du simple et du double pécule par une caisse de vacances indépendante.

Outre la simplicité, ce système a l'avantage de tenir compte de toutes les rémunérations et d'offrir toutes les garanties en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Le paiement du salaire

Pour les ouvriers

Pour les ouvriers

Le salaire est généralement payé tous les 15 jours.

L'ouvrier est payé à l'heure.

En pratique, le paiement des heures supplémentaires se heurte souvent à un problème de preuve, par exemple lorsqu'il n'y a pas d'enregistrement du temps de travail.

Pour les employés

Pour les employés

Le salaire est payé chaque mois.

L'employé a un salaire fixe tous les mois sur base d'un temps de travail défini.

Si leur temps de travail est enregistré, les employés peuvent bénéficier du paiement de leurs heures supplémentaires.

En pratique, le paiement des heures supplémentaires se heurte souvent à un problème de preuve, par exemple lorsqu'il n'y a pas d'enregistrement du temps de travail.

Les propositions de la FGTB pour un paiement du salaire au choix du travailleur

La plupart des échéances (crédit hypothécaire) ou des factures (loyer, gaz, électricité, etc.) sont mensuelles. La règle générale doit donc être celle du salaire mensuel sur base du calcul du salaire horaire.

Il faut prévoir la possibilité de payer une avance sur le salaire mensuel le 15 du mois courant.

Il faut également un système d'enregistrement du temps de travail réel en vue de garantir à tous les travailleurs le paiement correct des heures supplémentaires.

Conclusions

Il existe encore de nombreuses discriminations entre les ouvriers et les employés.

La FGTB est et reste favorable à un accord global sur tous les aspects, négocié par les interlocuteurs sociaux.

L'objectif de cette négociation est d'éliminer toutes les discriminations existantes entre le statut ouvrier et le statut employé.

Car ces discriminations ne sont plus de ce temps et sont injustes !

Un tel accord ne se réalisera pas en un tour de main.

De plus, il faudra tenir compte également de l'impact qu'un tel accord aura sur de nombreux statuts sociaux spécifiques tels que celui des travailleurs portuaires ou des contractuels dans les services publics.

Il faudra aussi trouver des accords sur le fonctionnement des fonds de sécurité d'existence, des commissions paritaires et des délégations syndicales et même sur les élections sociales.

La FGTB veut un accord qui implique une amélioration pour tous les travailleurs.

La FGTB ne veut pas d'une amélioration pour les uns et d'une régression pour les autres.

C'est une question de justice et d'équité.

Ensemble, on est plus forts.

FGTB

Pour plus d'info :

FGTB
Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles
Tél. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 550 14 00
infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle
du texte de cette brochure n'est autorisée que
moyennant mention explicite des sources.

© Avril 2010

Editeur responsable : Rudy De Leeuw

Cover design by www.ramdams.be