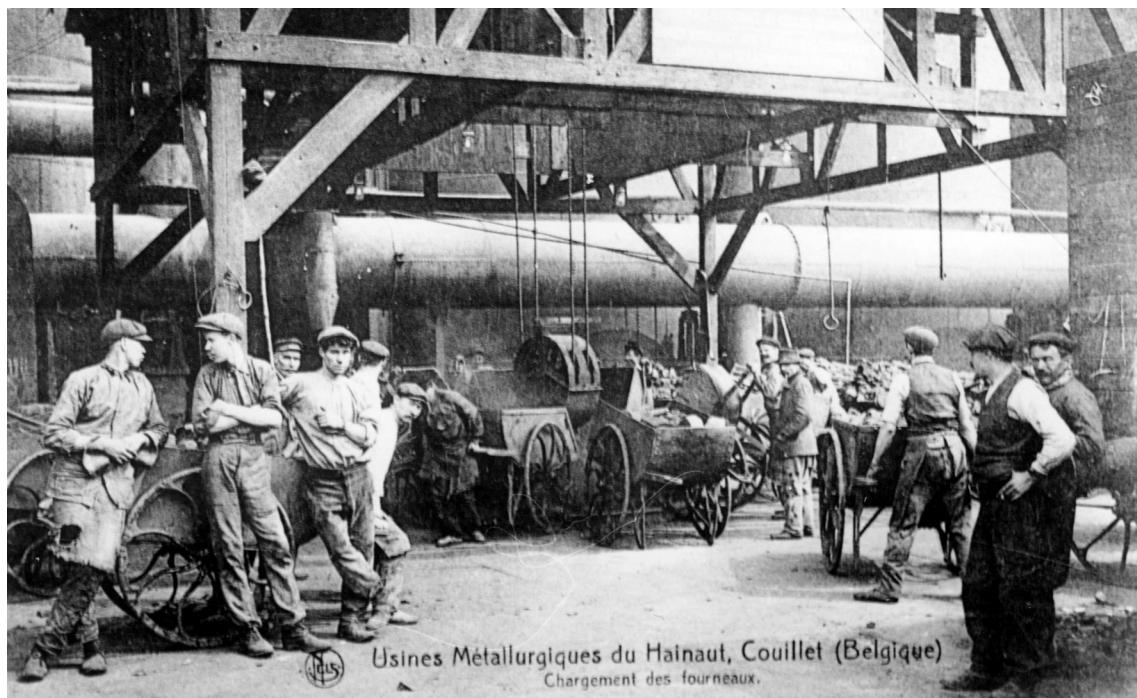


Vers un statut juridique unique pour les travailleurs

Renée Dresse (CARHOP)

Mots-clés : statut ouvrier – statut employé – contrat – différences ouvrier-employé

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les anciens statuts juridiques ouvrier et employé cèdent la place à un statut unique, fruit de négociations longues et difficiles. Bien qu'elle ne règle pas toutes les différences de traitement, la loi du 26 décembre 2013 met ainsi un terme à ce que beaucoup (les organisations syndicales, les juristes) considère comme un système discriminatoire surtout à l'égard des ouvriers.



Collection CARHOP.

Pour mieux comprendre l'importance de cette harmonisation des statuts, il faut partir des origines des lois sur le contrat de travail et le contrat d'emploi.

Ouvriers – employés = deux lois !

Au 19^e siècle, la Révolution industrielle modifie les structures socio-économiques de la société belge. Pour faire tourner les entreprises, le patronat engage une main-d'œuvre ouvrière souvent peu qualifiée. Seuls, l'usage, quelques articles du Code civil de 1804, héritage de la France napoléonienne, et la jurisprudence évoquent les relations entre l'ouvrier et le patron. L'article 1780 qui stipule qu'«on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée», ne vise qu'un but : éviter que l'ouvrier n'aliène sa liberté en s'engageant à vie. Le moyen de contrôle qu'est le livret ouvrier, est une arme aux mains du patronat.

Les grèves violentes de mars 1886 dans le bassin de Charleroi, l'organisation du mouvement ouvrier, incitent les pouvoirs publics à se pencher sur la question des relations de travail. Ce n'est qu'en 1896 qu'est déposé à la Chambre un projet de loi sur le contrat de travail. Adopté en septembre 1899, il est signé par le Roi le 10 mars 1900.

Le monde employé n'est pas concerné par la loi sur le contrat de travail. Le législateur en ce début du 20^e siècle semble l'oublier. Comme pour l'ouvrier avant la loi du 10 mars 1900, les relations entre patron et employé relèvent du Code civil, des usages et de la jurisprudence. Des juristes proposent de pallier cette lacune. Une commission nationale de la petite bourgeoisie présente en 1909 un avant-projet de loi qui sera vite oublié. En 1914, deux initiatives, dont une provenant du Gouvernement, sont déposées au Parlement. La Première Guerre mondiale interrompt les débats qui reprennent en 1919. Après de longs débats, la loi sur le contrat d'emploi est finalement signée le 7 août 1922.

Pourquoi vingt-deux ans d'écart entre les deux lois ?

Les employés sont recensés pour la première fois en 1896 : ils sont 34.248. Le monde ouvrier regroupe alors 656.458 individus. Le recensement de 1910 dénombre 47.727 employés tous secteurs confondus et 830.801 ouvriers. La faiblesse numérique des employés a une répercussion sur l'organisation du mouvement syndical employé. Il peine à se structurer. Les premiers syndicats sont mixtes (patrons-employés) et ils échoueront tous. À partir de 1910, les premiers syndicats d'employés se structurent notamment à Bruxelles mais ils ne touchent que difficilement les milieux concernés. Dans beaucoup d'entreprises, l'employé est proche du patron, parfois son collaborateur direct. Les dirigeants syndicaux employés déplorent, dans des termes très durs, dans leur organe, *Le Droit de l'employé*, l'individualisme des employés qui empêche la réforme : «... Pourquoi cette différence de traitement... ? Oui ! Pourquoi ?... Eh ! Tout simplement parce que les ouvriers, par leur inlassable volonté, par leurs énergiques revendications, ont forcé l'attention du législateur, tandis que les employés, trop serviles, trop paresseux, trop lâches et trop vaniteux, sont restés indignes aux yeux de nos faiseurs de lois. Par son égoïsme, par son manque d'esprit de solidarité, l'employé fait le jeu des exploiteurs qui ne désirent qu'une chose : obtenir beaucoup de travail pour peu d'argent...»¹ Un fossé culturel sépare les ouvriers, appelés les «cols bleus», des employés les «cols blancs». Cette situation durera encore plusieurs décennies.



Collection CARHOP.

1. À propos de la campagne électorale, in *Le Droit de l'employé*, 15 juin 1912, p. 1-2.

Une définition absente et un critère équivoque

Qui est ouvrier ? Qui est employé ? Cette question anodine d'apparence est à l'origine des débats qui, au fil des décennies, interpellent le mouvement syndical et les juristes. En votant les lois de 1900 et 1922, le législateur n'établit aucune définition. C'est le critère intellectuel qui détermine le travail de l'employé tandis que l'ouvrier fait un travail manuel. «Sans doute, deux considérations ont elles concouru : d'une part, le sentiment que le régime juridique des uns et des autres se doit d'être distinct car des situations de travail différentes nécessitent des protections différentes ; d'autre part, la conviction que les prestations intellectuelles doivent être davantage valorisées que les fonctions manuelles. L'existence de deux lois distinctes ... est donc emblématique des conceptions de l'époque.»²

Cette distinction est inscrite dans les lois organiques sur les conseils de prud'hommes du 8 juillet 1910 et du 9 juillet 1926. Cette dernière comprend une liste des catégories d'employés et d'ouvriers. Un problème attire l'attention des syndicats et des juristes. Les chefs d'atelier, les chefs ouvriers, les contremaîtres sont repris comme employés dans la loi de 1926. Or, dans celle sur le contrat de travail de 1900, ces professions sont considérées comme ouvrières. Cette double appartenance n'est pas sans incidence d'autant que les lois sur les contrats de travail et d'emploi créent des différences de traitement entre ouvriers et employés. Les plus importantes, la durée de la période d'essai, le délai de préavis, sont favorables aux employés, ainsi mieux protégés. C'est donc la justice qui tranchera, créant ainsi une jurisprudence variable.

Ouvriers et employés, égaux face au patron ?

Rapidement, les syndicats d'employés mettent en cause l'esprit de la loi de 1922 qui, selon eux, défavorise l'employé. La loi ne s'applique qu'aux employés gagnant moins de 12.000 francs par an. La clause de non-concurrence empêche certains employés d'accepter un emploi dans une entreprise dont l'activité est identique à celle qu'ils viennent de quitter. Sa révision est une priorité. Une première réforme qui élargit le champ d'application de la loi à tout employé gagnant moins de 24.000 francs par an est adoptée en 1929.

En comparant les lois de 1900 et 1922, des différences de traitement entre ouvriers et employés sont importantes. La loi de 1900 opte pour le principe de l'égalité des parties contractantes. Celle de 1922 y déroge afin d'acter l'état d'infériorité de l'employé face à l'employeur. Ce dernier se voit imposer des obligations qui favorisent l'employé notamment en matière de délai de préavis (trois mois pour l'employé contre sept jours pour l'ouvrier), de période d'essai (de un mois à trois mois pour l'employé contre sept jours pour l'ouvrier). L'objectif du législateur de 1922 est de protéger l'employé contre les abus patronaux en matière d'engagement et de licenciement. Un préavis aussi court pour les ouvriers se justifierait «par le fait que le législateur a considéré que les ouvriers n'ont pas besoin d'être protégés par de longs délais de préavis, puisqu'ils sont engagés sur chantier et retrouvent rapidement un emploi lorsque ce besoin se présente à eux.»³

Après 1945 : le débat sur l'harmonisation des statuts est ouvert

Après la guerre, les syndicats d'employés veulent la révision de la loi sur le contrat d'emploi. Ils demandent notamment l'application de la loi à tous les employés, sans critère financier, ce qui supprimerait la clause de non-concurrence, la révision des critères fixant la durée de préavis. Les centrales ouvrières veulent aussi une révision de la loi de 1900. Le ministère du Travail tente d'établir un code civil du travail qui rassemblerait autour de deux lois fondamentales la législation sur le contrat de travail et le contrat d'emploi. C'est un échec.

En 1954, les deux lois sont modifiées. Le principe d'égalité des parties contractantes disparaît de la loi sur le contrat de travail. Le délai de préavis de l'ouvrier passe à 14 jours s'il a moins de dix ans de service dans l'entreprise et de 28 jours de dix à vingt ans de service et de 56 jours s'il a une présence de 20 ans ou plus. Les employés gagnant jusqu'à 180.000 francs par an bénéficient des effets de la loi sur le contrat d'emploi.

2. Pauline KNAEPEN, *L'harmonisation des délais de préavis*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n°2170, Bruxelles, 2013, p. 8.

3. Pauline KNAEPEN, op. cit., p. 8.

Pour le mouvement syndical, les changements opérés sont importants mais insuffisants d'autant que l'évolution socio-économique des entreprises, la disparition annoncée dès la fin des années 1950 du secteur mineur, le développement progressif d'autres secteurs (commerce, banque, soins de santé) tentent à réduire la frontière entre travailleur manuel et travailleur intellectuel.

Lors du Congrès de la CSC en 1960, August Cool, président national, demande le lancement d'une réflexion sur le rapprochement des statuts ouvrier-employé dont la finalité n'est pas de ramener les employés au niveau des ouvriers. Au contraire, «il ne saurait être question d'un nivellation vers le bas, même pas un nivellation vers la moyenne, mais bien d'un nivellation vers le haut. Les employés doivent poursuivre leurs efforts en vue d'améliorer leur statut, mais au fur et à mesure qu'ils y parviennent, l'amélioration acquise doit être un objectif pour les ouvriers.»⁴

Le Congrès de 1968 aborde le débat sous l'angle de la stabilité de l'emploi mieux garantie chez les employés mais il pose la question de l'utilité de mêmes délais pour tous les travailleurs bien qu'«il n'est plus admissible qu'un ouvrier plus âgé, avec une longue ancienneté, puisse être licencié, avec un délai de huit semaines maximum.» Il propose une alternative : plutôt que d'intervenir directement sur les délais de préavis, la solution serait «dans la protection directe de la sécurité d'emploi, par la motivation obligatoire de tout licenciement.»⁵

Durant les années 1960, la législation sociale poursuit son développement. Pour les employés, cela se traduit notamment en 1970 par l'élargissement de la loi de 1922 à la quasi-totalité des employés. La loi relative aux contrats de travail de juillet 1978 consacre l'existence d'un seul contrat : le contrat de travail mais les statuts juridiques employé et ouvrier continuent à coexister.

Le 8 juillet 1993, la question du rapprochement des statuts revient dans l'actualité avec un arrêt de la Cour d'arbitrage se prononçant sur une éventuelle atteinte aux principes d'égalité et de non-discrimination inscrits dans la Constitution dans le domaine du délai de préavis. Pour la Cour, la Constitution n'est pas violée car la distinction relève d'une législation ancienne. Elle constate également que «le processus d'effacement de l'inégalité dénoncée, entamé depuis des décennies, ne peut être progressif.»

À la fin des années 2000, le dossier revient sur la table des négociations des partenaires sociaux. Cette fois, il faut régler la question de façon globale : des solutions doivent être trouvées pour tout aspect différenciant l'ouvrier de l'employé. Cela concerne les délais de préavis, le jour de carence (le premier jour de maladie est payé à l'employé mais pas à l'ouvrier si il compte moins de 14 jours de maladie), les vacances annuelles (payées par le patron chez les employés, par une caisse extérieure chez les ouvriers), le paiement du salaire (mensuel chez l'employé, payé en deux quinzaines chez l'ouvrier), le chômage temporaire, etc. Un projet d'accord interprofessionnel est élaboré mais il n'est pas ratifié par le FGTB et la CGSLB. La loi du 12 avril 2011 règle en partie la question des délais de préavis mais ne met pas un terme aux différences de traitement.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle⁶ du 7 juillet 2011 donne un coup d'accélérateur. La loi du 26 décembre 2013 résout les problèmes liés aux délais de préavis, pas toujours dans le sens souhaité par les syndicats. Mais on est loin d'une égalité de traitements entre les travailleurs. La recherche d'une harmonisation totale n'est pas finie.



4. *Solidarité et syndicalisme. XXI^e Congrès de la CSC, Bruxelles 21-23 octobre 1960*, in « Études économiques et sociales », X, Bruxelles, 1960, p. 95.

5. *Rapport d'activité de la CSC 1968-1970*, Bruxelles, 1970, p. 185.

6. C'est la nouvelle dénomination de la Cour d'arbitrage depuis la révision constitutionnelle de 2007.