



Communiqué de presse

Bruxelles, le 4 mars 2009

Harmonisation des statuts des ouvriers et des employés : Partena HR et l'UWE formulent 3 réflexions concrètes

La différenciation des statuts des ouvriers et des employés, inscrite dans la réglementation belge du travail, apparaît de plus en plus comme un héritage du passé. C'est l'une des conclusions tirées de la troisième édition de l'étude sur les absences au travail réalisée par le *Secrétariat Social Partena* (Partena HR) et l'*Union Wallonne des Entreprises* (UWE).

Depuis 2007, Partena HR et l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) analysent les éléments constitutifs de l'absence au travail en Région wallonne. Sur base de leur troisième étude, ils alimentent la réflexion autour de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés en formulant trois réflexions en matière de congés légaux, d'incapacité de travail et de concertation sociale portant notamment sur le crédit-temps.

Début 2009, le Grand-Duché de Luxembourg a aboli cette distinction, s'alignant ainsi sur la majorité des pays européens. En Belgique, les partenaires sociaux fédéraux négocient depuis plusieurs années une harmonisation entre les statuts des ouvriers et des employés, mais toute avancée se heurte à des freins apparemment insurmontables. A l'initiative de Joëlle Milquet, Ministre de l'Emploi, le Gouvernement fédéral leur a enjoint de formuler des propositions concrètes pour la fin 2009 au plus tard. A défaut d'accord, il prendra des décisions dans ce domaine, conjointement avec le Parlement.

S'appuyant sur les conclusions de leur troisième étude relative aux éléments constitutifs de l'absence au travail en Région wallonne (qui couvre la période du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008), Partena HR et l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) mettent en évidence des éléments objectifs plaidant en faveur du statut unique.

Un même volume d'absences obligatoires

Par absences obligatoires, l'on entend celles qui sont imposées par des dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires, comme les congés et jours fériés légaux, les congés extralégaux et les repos compensatoires accordés dans le cadre de réductions du temps de travail. En 2007-2008, les absences obligatoires représentaient 11,6% du temps prestant pour les ouvriers et 11,1% pour les employés. Malgré cette relative homogénéité, le mode de financement de certaines absences obligatoires (notamment les vacances annuelles légales) est fondamentalement différent pour les deux catégories de salariés, ce qui génère une complexité administrative accrue.

Sur base de ce constat, Partena HR et l'UWE proposent **de confier aux Caisses de vacances annuelles le soin de calculer le nombre de jours de vacances annuelles et de verser les pécules de vacances aux employés, comme cela se fait actuellement pour les ouvriers.**

Une très nette disparité au niveau des absences aléatoires

Les absences aléatoires sont celles qui sont imputables au travailleur, mais qui n'ont aucun caractère volontaire ou délibéré, comme les incapacités professionnelles (accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail...) et non professionnelles, le chômage temporaire, les congés de maternité, paternité, etc. En 2007-2008, ce type d'absences équivalait à 13,3% du temps prestant chez les ouvriers et à 6,0% chez les employés. L'écart est dû principalement aux incapacités non professionnelles (9,4% du temps prestant chez l'ouvrier, contre 4,8% chez l'employé) qui sont régies par des règles d'indemnisation totalement différentes selon les statuts. « *Même si les conditions dans lesquelles s'exercent certains métiers manuels (climat, contraintes physiques...) accroissent les risques de maladies chez les ouvriers, il est difficile d'objectiver pleinement cette différence* », relève Alexandre Cleven, Administrateur délégué de Partena HR.

Dès lors, Partena HR et l'UWE proposent **d'uniformiser les règles d'indemnisation des incapacités professionnelles et non professionnelles et de mutualiser uniformément le financement de la sécurité sociale destiné au secteur de l'Assurance Maladie Invalidité, en veillant à garantir une politique efficace de prévention et de sécurité adaptée aux risques propres à chaque métier.**

Le poids du crédit-temps dans les absences délibérées

Parmi les absences délibérées, c'est-à-dire celles qui sont prises volontairement par le travailleur et en connaissance de cause, le crédit-temps pèse d'un poids certain : alors que la différence entre ouvriers (1,5% du temps prestable) et employés (2,0%) est relativement marginale, le crédit-temps ne représente que 5% du volume total des absences parmi le personnel ouvrier, mais 10% parmi les employés. « *Le système actuel est complexe et laisse une marge de manœuvre restreinte aux employeurs. La régionalisation du dispositif, qui n'est pas exclue dans le cadre d'une future réforme de l'Etat, rendrait les choses plus compliquées encore* », commente Vincent Reuter, Administrateur délégué de l'UWE.

Aussi, tout en simplifiant le modèle et en le maintenant au plan fédéral afin de garantir une cohérence du système, il est proposé de promouvoir la création de commissions paritaires mixtes dont l'objectif consisterait à conclure des conventions collectives de travail uniformément applicables à l'ensemble des travailleurs d'un secteur concerné, tous statuts confondus, notamment en ce qui concerne le dispositif du crédit-temps.

L'étude complète de Partena HR et de l'UWE est téléchargeable sur www.payroll.partena.be

Contacts presse

Origami PR Consultant – Lucia Sanchez – 02/539.07.04 – lucia@origami.be

**Partena HR
Rony Baert
Conseiller Général
Tél : 02/549.33.86 – 0473/931.104
Email : rbaert@partena.be
<http://www.payroll.partena.be>**

**Union wallonne des entreprises
Thierry Devillez
Directeur emploi-formation
Tél : 010/45.11.41 – 0478/732.724
Email : thierry.devillez@uwe.be
<http://www.uwe.be>**