

OUVRIER-EMPLOYÉ

DISTINCTIONS UTILES OU
HÉRITAGES DÉPASSÉS



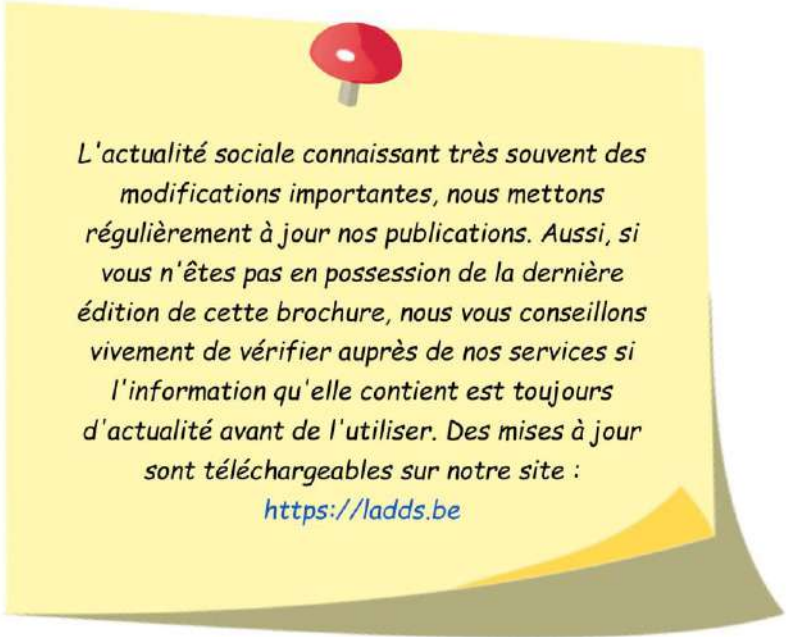
Décembre 2024

L'Atelier
DES DROITS
SOCIAUX

NE 0455-569-804

Table des matières

INTRODUCTION	3
Partie 1 : Contexte historique	5
A. Les lois du 10 mars 1900 et du 7 août 1922	5
B. La loi du 3 juillet 1978	6
C. L'intervention de la Cour constitutionnelle	7
C.1. Arrêt du 8 juillet 1993	7
C.2. Arrêt du 7 juillet 2011	8
D. Pratique judiciaire	8
Partie 2 : Les rapprochements des statuts	11
A. La loi du 26 décembre 2013	11
A.1. La durée du préavis	13
A.2. Le jour de carence	17
Partie 3 : Les différences des statuts	19
A. Le salaire garanti	19
B. Les vacances	20
B.1. La durée des vacances	20
B.2. Les pécules de vacances	22
C. La rémunération	23
CONCLUSION	25



L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site :

<https://ladds.be>

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes.

Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.

[Plus d'infos sur les recommandations de la FWB](#)



Ce texte a été rédigé par **Carla DOS SANTOS RODRIGUES**

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source

Introduction

La distinction entre les ouvriers et les employés, institutionnalisée à la fin du XIX^e siècle, est devenue au fil des décennies une des bases structurantes du droit du travail belge. Cette distinction visait initialement à catégoriser des métiers en fonction de la nature des tâches exercées : d'un côté, les tâches manuelles, souvent physiquement exigeantes, étaient réservées aux ouvriers, tandis que les tâches intellectuelles, perçues comme moins laborieuses physiquement mais demandant un certain niveau d'instruction, étaient pratiquées par les employés.

Avec le temps, cette distinction entre ouvriers et employés a fait l'objet de nombreuses critiques, mettant en lumière les inégalités qu'elle engendre. En effet, cette différence de statut a des répercussions directes et concrètes sur les droits des travailleurs. Être qualifié comme ouvrier ou employé a longtemps déterminé les conditions de travail telles que la durée du préavis, le paiement de la rémunération, les vacances légales, le droit à un salaire garanti,...

À titre d'exemple, un ouvrier licencié pouvait se voir octroyer un préavis bien plus court que celui d'un employé, indépendamment de son ancienneté ou de sa compétence. Cette différenciation, uniquement fondée sur la nature supposée du travail, a contribué à une discrimination qui demeure en grande partie inchangée.

Avec les avancées technologiques et la transformation profonde du monde professionnel au cours des XX^e et XXI^e siècles, la frontière (qui semblait claire auparavant) entre le travail d'ordre manuel et le travail d'ordre intellectuel s'est progressivement estompée. La modernisation des outils de production, l'automatisation de nombreuses tâches physiques et l'essor du numérique ont transformé les métiers de manière à rendre la distinction originelle de plus en plus obsolète et désuète. De nombreux métiers dits manuels impliquent désormais des compétences techniques et intellectuelles, tandis que certains métiers administratifs nécessitent une grande adaptabilité et une forte implication personnelle, effaçant les distinctions strictes du passé. Dans ce contexte, la question de la pertinence du maintien de la distinction entre ouvriers et employés se pose aujourd'hui avec acuité.

En dépit des critiques de plus en plus nombreuses face à cette distinction, peu de changements législatifs significatifs ont été réalisés en Belgique pour abolir cette différence de statut.

En 2010-2011, une proposition de loi visant à instaurer un statut pour l'ensemble des travailleurs salariés décriait le fait que « *Notre pays est pratiquement le seul État membre de*

l'Union européenne où la loi fait toujours la distinction entre ouvriers et employés »¹. Le fait que la Belgique soit l'un des derniers pays de l'Union européenne à maintenir cette distinction prouve à quel point cette classification est obsolète, désuète et donne lieu à des discriminations. L'échec de cette première tentative souligne la difficulté de moderniser un système juridique ancré dans des conceptions historiques.

Il faut attendre la loi du 26 décembre 2013 appelée erronément « loi sur le statut unique » pour qu'un espoir de réforme voit le jour. Cette loi, attendue depuis longtemps, vise à supprimer la distinction entre les ouvriers et les employés en uniformisant certaines dispositions applicables à chaque catégorie. Toutefois, comme il sera développé plus en détail au sein de cette brochure, malgré les attentes élevées, cette réforme n'a apporté que des modifications partielles et n'a pas opéré une refonte complète.

Nous proposons d'examiner avec cette brochure les impacts concrets du maintien de cette distinction entre ouvriers et employés. Nous reviendrons sur les principales modifications introduites par la loi du 26 décembre 2013, tout en soulignant les disparités qui subsistent. L'objectif de cette brochure est de comprendre en profondeur les conséquences de cette distinction sur les travailleurs et de réfléchir aux réformes nécessaires pour établir une égalité réelle entre tous les travailleurs, indépendamment de la qualification de leur contrat de travail.

1. Proposition de loi instaurant un statut unique pour les travailleurs salariés, Ch., 2010-2011, séance du 19 janvier 2011, n°1074/001, p.4.

Partie 1

Contexte historique

A. Les lois du 10 mars 1900 et du 7 août 1922

La création d'une distinction entre le statut d'ouvrier et d'employé est un héritage de la société industrielle, héritage qui reste encore bien ancré dans notre droit actuel. La première apparition de cette distinction dans la législation belge est survenue avec la promulgation des lois du 10 mars 1900 et du 7 août 1922.

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est le fruit d'un combat permettant à la classe laborieuse d'avoir une protection – bien que minime – face à leur employeur. Cette loi cherchait à rétablir un certain équilibre entre, d'une part, le travailleur et, d'autre part, l'employeur en mettant un cadre à cette relation contractuelle déséquilibrée. Via son article 1^{er}, la loi du 10 mars 1900 affirmait qu'elle souhaitait régir le contrat de travail qui liait un ouvrier à son employeur. C'est ainsi que le terme d'ouvrier a fait son apparition au sein de la législation belge. Que signifie le terme « ouvrier » ? Puisque ni cet article 1^{er}, ni ailleurs dans la loi définissait le terme d'« ouvrier », il fallut faire référence aux travaux préparatoires pour comprendre ce que le législateur souhaitait viser par ce terme. Selon les travaux préparatoires, l'ouvrier est « *le travailleur exerçant des prestations à caractère essentiellement manuel, tel l'ouvrier agricole ou occupé dans une entreprise industrielle ou commerciale* »². Il ressort, ainsi, des travaux préparatoires que le législateur souhaitait insister sur le caractère manuel du travail effectué pour qualifier un contrat de travail, d'ouvrier.

Quant aux employés, il fallut attendre 1922 et la promulgation de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, pour voir émerger une protection à l'égard de cette catégorie de travailleurs. Ce décalage temporel entre la loi de 1900 et celle de 1922 s'explique par le fait qu'il n'était, au départ, pas jugé nécessaire de protéger les employés. De fait, cette catégorie de travailleur étant issue de la petite bourgeoisie, elle était considérée comme étant davantage capable de défendre ses intérêts. Cependant, souhaitant répondre à une demande des travailleurs issus de la petite bourgeoisie de parfaire leur statut juridique, le législateur adopta la loi du 7 août 1922. Cette dernière, tout comme la loi du 10 mars 1900, décida de ne pas définir le terme d'employé, notion pourtant centrale. Il faut donc, à nouveau, se référer aux travaux préparatoires pour comprendre qu'un employé est « *un travailleur réalisant des prestations à caractère essentiellement intellectuel, tel le comptable, le sténographe, le précepteur,...* »³. En ce qui concerne les employés, le législateur a souhaité insister sur le caractère intellectuel pour qualifier le contrat de travail, d'employé.

-
2. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2013-2014, n°3144/001, p.5.
 3. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2013-2014, n°3144/001, p.5.

C'est ainsi que chacun des statuts, ouvrier et employé, se retrouvèrent avec leurs règles propres entérinant, par conséquent cette distinction !

En confrontant ces deux lois, il est possible d'observer une différence de traitement entre les employés et les ouvriers. En effet, le législateur ne se cache pas du fait qu'il a souhaité offrir un statut plus favorable aux employés qu'aux ouvriers. C'était le cas, par exemple, en ce qui concernait le délai de préavis en cas de licenciement. L'article 19 de la loi du 10 mars 1900 prévoyait un délai de préavis de sept jours au moins pour les ouvriers tandis que l'article 12 de la loi du 7 août 1922 prévoyait, pour les employés, un délai de préavis fluctuant entre un mois à six mois en fonction de l'ancienneté du travailleur et de sa rémunération. Cette différence de traitement, était justifiée à l'époque par une « *plus grande mobilité [des ouvriers] et la relative proximité avec le patronat [des employés]* »⁴.

En réalité, le législateur a surtout permis aux employés d'avoir un statut plus avantageux pour les « *désolidariser de la classe ouvrière, pour conserver la distinction entre le travailleur en col blanc et celui en salopette, afin d'empêcher que le premier ne rejoigne le mouvement syndical* »⁵. *In fine*, au lieu de protéger davantage les travailleurs les plus « fragilisés », le législateur a octroyé une protection plus grande à une catégorie de travailleur considérée comme étant plus éduquée et plus proche du patronat.

Par conséquent, il est important de noter qu'à travers cette distinction de statut il n'y a pas simplement la volonté de différencier le travail manuel du travail intellectuel, mais une volonté de procéder à une distinction sociale entre une classe sociale moins favorisée et une autre plus privilégiée.

B. La loi du 3 juillet 1978

Constatant un certain rapprochement entre les statuts juridiques des différentes catégories de travailleurs, le législateur a préféré mettre sur pied une législation générale et coordonnée. C'est ainsi qu'est née la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette dernière, qui est encore d'application à l'heure actuelle, a maintenu la distinction entre le contrat d'ouvrier et le contrat d'employé au travers de ses articles 2 et 3 en dépit des nombreuses critiques qui existaient déjà à cette époque quant à la différence des statuts. Non seulement le législateur n'a pas souhaité abolir la distinction des statuts entre les ouvriers et les employés, mais il n'a pas non plus saisi l'occasion pour définir plus concrètement ces deux notions dans la loi. La loi du 3 juillet 1978 reprend dans ses articles 2 et 3 les mêmes éléments distinctifs que ceux qui existaient dans les lois de 1900 et 1922.

4. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement précité, p.6.

5. Projet de loi modifiant la législation sur les contrat de louage de travail, *Doc., Ch., 1968-1969, n°7, p.12.*

Ainsi, la loi du 3 juillet 1978 définit, en son article 2 le contrat de travail d'ouvrier par les termes suivants « *le contrat de travail d'ouvrier est le contrat de travail par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité de l'employeur* »⁶.

Quant à l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978, il définit le contrat de travail d'employé comme suit « *le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité de l'employeur* »⁷.

Malgré un certain rapprochement des statuts ayant justifié l'adoption de la loi du 3 juillet 1978, il existe, néanmoins, toujours, au cœur de cette loi des règles propres aux contrats de travail d'ouvrier et des règles relatives au contrat de travail d'employé. Ainsi, il sera évoqué tout au long de cette brochure, et malgré les tentatives d'harmonisation, le fait qu'être catégorisé comme « ouvrier » ou « employé » engendre des traitements différents en ce qui concerne le paiement de la rémunération, la période de préavis, les vacances légales, le salaire garanti,...

C. L'intervention de la Cour constitutionnelle

La question de la distinction entre les ouvriers et les employés a également été sujet à de nombreuses discussions devant les Cours et Tribunaux. La Cour constitutionnelle a été interpellée à plusieurs reprises quant à la question de la constitutionnalité de cette distinction entre ouvriers et employés. Les arrêts du 8 juillet 1993 et du 7 juillet 2011 sont ceux qui ont retenu particulièrement notre attention pour cette brochure.

C.1. Arrêt du 8 juillet 1993

En effet, la Cour constitutionnelle a été interrogée une première fois en 1993 sur la constitutionnalité de la distinction entre les ouvriers et les employés et l'éventuelle violation au principe d'égalité et de non-discrimination. La Cour se prononça dans l'arrêt du 8 juillet 1993 dans lequel elle dit ne pas avoir souhaité forcer le législateur à procéder à un changement radical. Elle a estimé qu'il fallait soutenir le législateur dans son processus d'évolution progressive et justifiait le maintien de la distinction entre ces deux catégories de travailleurs par le fait qu'un tel objectif d'harmonisation ne peut se concrétiser que par étapes successives⁸. Lors de son analyse, la Cour constitutionnelle invita indirectement les partenaires sociaux à entamer une discussion quant à la mise en place d'une harmonisation des statuts afin de ne pas laisser le législateur s'en occuper seul⁹. Malheureusement les partenaires sociaux ne saisirent pas l'occasion pour faire évoluer la question.

6. Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 2.

7. Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail précitée, art. 3.

8. C.C., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.3.2.

9. C.C., 8 juillet 1993, n°56/93, B. 6.3.2.

C.2. Arrêt du 7 juillet 2011

Il aura, finalement, fallu attendre l'arrêt du 7 juillet 2011 pour que la Cour constitutionnelle décide de forcer la main du législateur en vue d'accélérer le processus d'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés. En effet, la Cour commença par rappeler que : « *Ainsi que l'a déjà fait observer la Cour dans son arrêt n°56/93 du 8 juillet 1993, en fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi des différences de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée à ce moment. Il en va a fortiori de même aujourd'hui, notamment pour les différences de traitement qui sont contestées en l'espèce en matière de durée de préavis ou de jour de carence. Ces différences de traitement sont dès lors contraires [aux principes d'égalité et de non-discrimination]* »¹⁰.

Estimant que le législateur a bénéficié d'un temps suffisant pour procéder à des modifications législatives, la Cour expose que : « *Le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée inconstitutionnelle n'est cependant pas illimité. L'objectif d'une harmonisation progressive des statuts des ouvriers et des employés jugée préférable par le législateur à une brusque suppression de la distinction de ces catégories professionnelles, spécialement dans une matière où les normes peuvent évoluer grâce à la négociation collective, ne justifie plus, dix-huit ans après que la Cour eut constaté que le critère de distinction en cause ne pouvait plus être considéré comme pertinent, que certaines différences de traitement, comme celles qui sont invoquées devant le juge a quo, puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste* »¹¹.

La Cour conclut en imposant au législateur une date limite (le 8 juillet 2013) pour adopter de nouvelles dispositions permettant l'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés. Comme il sera mentionné plus loin dans cette brochure, cet arrêt phare obligea le législateur à mettre en place la loi du 26 décembre 2013.

D. Pratique judiciaire

Nous l'avons vu, actuellement, la loi du 3 juillet 1978 définit encore les notions de contrats d'ouvrier et d'employé. L'élément qui, selon le législateur, permet de distinguer ces deux catégories de travailleur est la nature du travail. Dès lors, si la nature d'un travail est principalement d'ordre manuel, il sera considéré comme un travail ouvrier. À l'inverse, si un contrat de travail est principalement d'ordre intellectuel, il sera considéré comme un contrat de travail d'employé.

Cette distinction pouvait aisément être appliquée au XIX^e et XX^e siècle en raison du contexte économique et technologique. Toutefois, à l'heure où les métiers deviennent de plus en plus complexes et nécessitent l'usage régulier de la technologie, il est délicat de distinguer un

10. C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B. 3.1.

11. C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B. 4.3.

ouvrier d'un employé puisque de nombreux métiers font appel à la fois à un effort intellectuel et à la fois à un effort manuel.

Les juges se heurtent régulièrement à la difficulté de définir la nature principale du travail. Ces définitions, désormais dépassées, ne suffisent plus à trancher de manière satisfaisante la question de la qualification du contrat de travail. Ce problème s'est aggravé au fil des ans, alors que de nombreux métiers combinent, en proportions variables, des tâches manuelles et des tâches intellectuelles.

Pour essayer de parer à cette difficulté, les juges essaient d'user de créativité en mettant en place d'autres critères permettant de déterminer la qualification d'un contrat de travail. Ainsi, ces derniers estiment qu'il ne faut pas simplement se focaliser sur la quantité de travail manuel ou intellectuel que réalise un travailleur « *mais également [sur] des éléments essentiels qui caractérisent la fonction exercée* »¹². D'autres facteurs sont aussi pris en compte par le juge tels que le niveau de responsabilités, les capacités intellectuelles de la personne, la prise d'initiative exigée par le poste, la créativité,...

De tels critères, qui s'avèrent souvent subjectifs, soulèvent des interrogations. En effet, la jurisprudence a parfois abouti à des conclusions contradictoires pour des professions identiques, qualifiant tantôt un contrat d'employé, tantôt un contrat d'ouvrier. À titre d'exemple, un garde-chasse a déjà été considéré comme relevant d'un contrat de travail d'ouvrier par la Cour du travail de Liège¹³ dans un litige tandis que la même Cour du travail¹⁴ a considéré, dans un autre litige, que le contrat de travail d'un garde-chasse devait être qualifié de contrat de travail d'employé. Nous pourrions également prendre l'exemple du travail de cuisinier que le tribunal du travail de Bruxelles a estimé comme n'étant pas assez intellectuel, ne nécessitant pas d'un degré de créativité suffisant pour être qualifié de contrat de travail d'employé¹⁵, tandis que le même tribunal n'a pas hésité à considérer comme un employé un chef-cuisinier¹⁶.

Les exemples cités illustrent à quel point les juges sont souvent en grande difficulté lorsqu'ils doivent qualifier un contrat de travail. Cette problématique donne lieu à une jurisprudence disparate et mène, en réalité, à une insécurité juridique. Dès lors, en fonction du juge qui s'occupe de l'affaire et des critères (arbitraires) qu'il veut faire primer, il est possible que le contrat d'un travailleur soit qualifié tantôt de contrat de travail d'ouvrier tantôt d'employé.

Par conséquent, il semble qu'à l'heure où de nombreux métiers exigent un apport à la fois intellectuel et manuel, il n'est plus évident de procéder à une distinction claire entre un travail manuel et intellectuel. De fait, grâce aux innovations technologiques, une grande partie des métiers plus physiques sont devenus moins pénibles. Cette technologie implique également que les travailleurs sont amenés à suivre des formations pour comprendre l'usage de ces machines et supposent, par conséquent, une certaine réflexion et donc un caractère

12. W. VAN EECKHOUTTE *et al.*, Compendium social. Droit du travail, Liège, Kluwer, 2019, p.817.

13. C. trav. Liège, 19 décembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p.231

14. C. trav. Liège, 27 février 1985, *J.L.M.B.*, 1985, p.270.

15. Trib. trav. Bruxelles, 12 novembre 1986, *Jur. trav. Brux.*, 1987, p.39.

16. Trib. trav., Bruxelles, 27 septembre 2001, *J.T.T.*, 2001, p.447.

intellectuel. À l'inverse, des travailleurs qui pouvaient « traditionnellement » être considérés comme des employés, peuvent, de nos jours, être amenés à réaliser un travail assez répétitif et peu stimulant intellectuellement parlant. De ce fait, en persistant à vouloir maintenir cette distinction entre les ouvriers et les employés, on arrive à des situations extrêmement compliquées, qui démontrent une mentalité dépassée et qui ne sont pas toujours le reflet de la réalité.

En abolissant la distinction entre les ouvriers et les employés il serait non seulement mis fin à l'insécurité juridique qu'implique cette distinction pour les travailleurs, mais l'appareil judiciaire se trouverait également alléger de litiges obsolètes.

Partie 2

Les rapprochements des statuts

A. La loi du 26 décembre 2013

Nous l'avons vu, la Cour constitutionnelle, lasse d'attendre une initiative émanant du législateur, a obligé ce dernier à agir au plus tard à la date du 8 juillet 2013 pour harmoniser le statut des ouvriers et des employés.

De cet ultimatum naquit la loi du 26 décembre 2013 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, appelée « loi sur le statut unique ». Lors de la conception de cette loi – qui est le résultat d'intenses négociations et de compromis entre le législateur, les syndicats et les employeurs – il a été relevé que « *la distinction établie entre les [ouvriers et les employés] était un reliquat du passé, qui disparaît à présent* »¹⁷.

Face à de telles déclarations du législateur, on aurait pu croire à une refonte significative du système et à une abolition totale de cette distinction. Toutefois, dès le début du débat mis sur la table, il y eut un certain scepticisme face à cette loi et quant au fait qu'elle mettrait complètement fin à la distinction entre les ouvriers et les employés. En effet, lorsque le Conseil d'État émit un avis sur le projet de loi, il a exprimé que « *Sa portée étant limitée, le projet de loi laisse cependant subsister la distinction, non-objectivement fondée, entre ouvriers et employés dans la loi du 3 juillet 1978, ainsi que dans la législation du travail au sens large et dans la sécurité sociale. (...) Il faut en déduire de l'arrêt n°125/2011 que les dispositions en cause ne peuvent plus justifier une différence de traitement, et sont par conséquent privées d'effet, à partir du 9 juillet 2013. Il en découle également qu'en principe, à partir de cette dernière date, les ouvriers et les employés doivent être soumis à un régime harmonisé, qui doit en outre pouvoir être considéré comme achevé. Le projet ne répond manifestement pas à ces conditions* »¹⁸.

Il en découle de ce qui vient d'être évoqué que malgré ce qu'a pu dire le législateur, la distinction entre les ouvriers et les employés n'a pas complètement disparu avec la loi du 26 décembre 2013. La preuve flagrante se reflète dans le maintien des définitions de la loi du 3 juillet 1978 qui ont continué – et continuent – de définir les contrats de travail d'ouvrier et d'employé et, par conséquent, à perpétuer cette distinction.

17. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, rapport fait au nom de la commission des affaires sociales par M^{me} Tilmans, Doc., Sén., 2013-2014, n° 5-2396/2.

18. Avant-projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, avis du Conseil d'État du 6 novembre 2013, n°54.231/1, p.28.

Par ailleurs, rien qu'en lisant l'intitulé de la loi du 26 décembre 2013 à savoir « loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement », nous pouvions nous douter d'une harmonisation incomplète. La montagne a ainsi accouché d'une souris...

Dès lors, même si en 2013 une « avancée » a été réalisée en ce qui concerne la question épineuse du délai de préavis et du jour de carence, ce serait faux de parler d'une harmonisation complète entre le statut d'ouvrier et d'employé. En effet, de nombreux aspects en droit du travail se basent sur cette dichotomie entre ouvriers et employés pour appliquer des règles différentes à ces deux catégories de travailleurs. Tel est le cas, par exemple, des vacances annuelles, du paiement de la rémunération, le salaire garanti,... Et ce n'est pas rien !

Par conséquent, alors que la Cour constitutionnelle invitait le législateur à mettre un terme à la distinction des statuts entre les ouvriers et les employés c'est-à-dire de ne pas simplement se cantonner à quelques modifications, la réponse du législateur n'a pas été à la hauteur...

Cette déception concernant la loi du 26 décembre 2013 est notamment due à l'urgence avec laquelle cette loi a été promulguée. En effet, en voyant la date imposée par la Cour constitutionnelle approcher, le législateur a dû faire pression sur les employeurs et les syndicats pour trouver un accord le plus rapidement possible. Finalement, un compromis a été trouvé le 5 juillet 2013. Cet accord obtenu par la ministre de l'Emploi de l'époque, Madame Monica De Coninck, s'est avéré fort instable en raison des divergences qui existaient entre les syndicats et les employeurs. Le gouvernement lui-même a avoué « *que la moindre modification du compromis élaboré à l'été 2013 menacerait l'ensemble de l'édifice, qui s'effondrerait comme un château de cartes* »¹⁹. On voit bien le fragile équilibre trouvé entre les différents partenaires et qu'il n'était pas envisageable d'aller plus loin dans l'harmonisation.

Entretemps, plus de dix années se sont écoulées depuis la promulgation de cette loi. Toutefois, le constat reste sans appel : aucune autre loi n'a été promulguée dans le but de procéder à une réelle harmonisation des statuts. Faudra-t-il encore attendre une intervention de la Cour constitutionnelle pour que le législateur se sente dans l'obligation de procéder enfin à cette harmonisation complète ?

Dans l'attente d'une réponse du législateur, nous allons évoquer les deux changements importants apportés par la loi du 26 décembre 2013, à savoir la durée du délai de préavis et le jour de carence.

19. M. STRONGOLYNOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, p.185.

A.1. La durée du préavis

La question du délai de préavis a été une question épineuse lors de la négociation entre les syndicats, les employeurs et le législateur. En effet, en Belgique, les ouvriers avaient les délais de préavis les plus courts comparativement à nos voisins européens. En revanche, les employés bénéficiaient de délais de préavis assez longs par rapport à ce qui existait dans les pays voisins. Lors des négociations, les employeurs craignaient qu'il y ait un alignement des délais de préavis des ouvriers sur ceux des employés. De fait, les employeurs estimaient que si un alignement devait avoir lieu, cela engendrerait un coût financier trop important pour les entreprises et que ça nuirait à la compétitivité des entreprises belges. Face à de tels arguments, il est important de rappeler que la Belgique est l'un des pays européens permettant le plus facilement à un employeur de licencier un travailleur²⁰.

Devant respecter l'injonction imposée par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, le législateur a cherché un compromis en ce qui concerne le délai de préavis. Ce dernier s'est réjoui en signalant que dorénavant les ouvriers et les employés seraient traités sur un même pied d'égalité en ce qui concerne les délais de préavis. Une règle commune aux employés et aux ouvriers a été mise en place. Pour arriver à ce compromis, il a été décidé qu'en comparaison au régime antérieur, les ouvriers bénéficieraient d'un délai de préavis plus long en cas de licenciement contrairement aux employés qui ont vu leur délai de préavis diminuer drastiquement avec cette harmonisation.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2014 et à condition que le contrat de travail ait débuté à partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis en cas de licenciement s'organisent comme suit :

Ancienneté	Préavis
0 à moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 4 mois	3 semaines
De 4 mois à moins de 5 mois	4 semaines
De 5 mois à moins de 6 mois	5 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines
De 9 mois à moins de 12 mois	7 semaines
De 12 mois à moins de 15 mois	8 semaines
De 15 mois à moins de 18 mois	9 semaines
De 18 mois à moins de 21 mois	10 semaines
De 21 mois à moins de 24 mois	11 semaines

20. X. *Un meilleur statut commun pour ouvriers et employés – La position de la CSC*, p.7 disponible sur https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/9000-militant/9150-publicaties-voor-militanten-brochures-pour-militants/91507-sociale-wetgeving/un-meilleur-statut-commun-la-postition-de-la-csc.pdf?sfvrsn=2fb24922_4.

De 2 ans à moins de 3 ans	12 semaines
De 3 ans à moins de 4 ans	13 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	15 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	18 semaines
De 6 ans à moins de 7 ans	21 semaines
De 7 ans à moins de 8 ans	24 semaines
De 8 ans à moins de 9 ans	27 semaines
De 9 ans à moins de 10 ans	30 semaines
De 10 ans à moins de 11 ans	33 semaines
De 11 ans à moins de 12 ans	36 semaines
De 12 ans à moins de 13 ans	39 semaines
De 13 ans à moins de 14 ans	42 semaines
De 14 ans à moins de 15 ans	45 semaines
De 15 ans à moins de 16 ans	48 semaines
De 16 ans à moins de 17 ans	51 semaines
De 18 ans à moins de 19 ans	54 semaines
De 19 ans à moins de 20 ans	57 semaines
De 20 ans à moins de 21 ans	60 semaines
De 21 ans à moins de 22 ans	62 semaines
De 22 ans à moins de 23 ans	63 semaines
De 23 ans à moins de 24 ans	64 semaines
De 24 ans à moins de 25 ans	65 semaines
De 25 ans à moins de 26 ans	66 semaines
De 26 ans à moins de 27 ans	67 semaines
De 27 ans à moins de 28 ans	68 semaines
De 28 ans à moins de 29 ans	69 semaines
De 29 ans à moins de 30 ans	70 semaines
À partir de 30 ans	+ 1 semaine par année d'ancienneté entamée

Les nouveaux délais de préavis en cas de démission ont également été revus et s'appliquent aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014 :

Ancienneté	Préavis
0 à moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 4 mois	2 semaines
De 4 mois à moins de 5 mois	2 semaines
De 5 mois à moins de 6 mois	2 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	3 semaines
De 9 mois à moins de 12 mois	3 semaines
De 12 mois à moins de 15 mois	4 semaines
De 15 mois à moins de 18 mois	4 semaines
De 18 mois à moins de 21 mois	5 semaines
De 21 mois à moins de 24 mois	5 semaines
De 2 ans à moins de 3 ans	6 semaines
De 3 ans à moins de 4 ans	6 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	7 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	9 semaines
De 6 ans à moins de 7 ans	10 semaines
De 7 ans à moins de 8 ans	12 semaines
À partir de 8 ans d'ancienneté	13 semaines

Néanmoins, il existe toujours des contrats qui ont débuté avant le 1^{er} janvier 2014²¹. Pour ces contrats, un mécanisme particulier s'applique nommé « mécanisme de cliquet ». Cette procédure a pour conséquence que le préavis doit se calculer en deux étapes :

- ♦ La première étape consiste à prendre en considération le préavis qui aurait dû être presté si le contrat de travail avait pris fin le 31 décembre 2013 ;
- ♦ La deuxième étape consiste à prendre en considération le préavis à prester comme si le contrat de travail avait débuté le 1^{er} janvier 2014. Ensuite, il suffit d'additionner les deux avec un maximum prévu en cas de démission.

21. Le calcul des délais de préavis pour les contrats de travail ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014 est disponible sur le site du SPF Emploi : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-licenciement>

Par conséquent, pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2014, la distinction entre les ouvriers et les employés est encore fortement marquée puisqu'on doit combiner à la fois l'ancien système et le nouveau.

Exemple : Un ouvrier et un employé ont débuté un contrat le 10 janvier 2010 et sont licenciés en octobre 2024.

Calcul pour l'ouvrier :

- ♦ *Première étape : Il faut prendre en considération l'ancienneté de l'ouvrier au 31 décembre 2013. Il comptabilise, au 31 décembre 2013, 3 ans d'ancienneté. Ainsi, s'il avait été licencié à ce moment-là, il aurait dû prêter un préavis de 28 jours.*
- ♦ *Deuxième étape : Entre le 1^{er} janvier 2014 et octobre 2024, l'ouvrier aurait eu une ancienneté de 10 ans. La seconde partie du préavis s'élève à 33 semaines. On additionne, alors, le résultat de la première étape à celui de la deuxième étape : le délai total du préavis correspond à 28 jours et 33 semaines.*

Calcul pour l'employé :

- ♦ *Première étape : Il faut prendre en considération l'ancienneté de l'employé au 31 décembre 2013. Il comptabilise, au 31 décembre 2013, 3 ans d'ancienneté. Par conséquent, s'il avait été licencié à ce moment-là, il aurait dû prêter un préavis de 3 mois.*
- ♦ *Deuxième étape : Entre le 1^{er} janvier 2014 et octobre 2024, l'employé aurait une ancienneté de 10 ans. La seconde partie du préavis s'élève à 33 semaines. On additionne, alors, le résultat de la première étape à celui de la deuxième étape : le délai total du préavis correspond à 3 mois et 33 semaines.*

Ainsi, un ouvrier et un employé ayant débuté leur contrat de travail le même jour et qui se font licencier au même moment, ne bénéficient pas d'un délai de préavis équivalent. Par conséquent, on constate, via ces deux exemples, qu'en dépit de la volonté exprimée par la loi du 26 décembre 2013 de mettre fin à la distinction entre les ouvriers et les employés, cette dernière est maintenue, en ce qui concerne les délais de préavis, lorsqu'un contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014.

Il est vrai qu'à l'heure actuelle la proportion de travailleurs ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014 est de plus en plus mince, il n'empêche que ces derniers peuvent encore être victime de discrimination en raison de la différence de statut. Ainsi, même s'il y a eu une avancée dans l'harmonisation en ce qui concerne le délai de préavis, cette avancée est, néanmoins, teintée d'un bémol.

A.2. Le jour de carence

Le jour de carence est le deuxième élément modifié par la loi du 26 décembre 2013.

Le jour de carence, principe uniquement applicable aux ouvriers, est le premier jour d'incapacité qui n'est pas payé lorsqu'une incapacité de travail ne dépassait pas un délai de 14 jours.

Pour comprendre la survenance du jour de carence, il faut dans un premier temps se référer à l'évolution législative qui s'y rapporte. Au départ, seuls les employés bénéficiaient du droit au salaire (mensuel) garanti en cas d'incapacité de travail. Il aura fallu attendre la loi du 20 juillet 1960 pour que le salaire (hebdomadaire) garanti soit étendu aux ouvriers. Néanmoins, même si la création de cette loi était une avancée pour les ouvriers, la différence avec les employés persistait dans le sens où les ouvriers se voyaient octroyer la possibilité de bénéficier du salaire garanti uniquement s'ils répondaient à certaines conditions. De fait, il fallait, pour l'ouvrier, que l'incapacité de travail ait une durée minimale de 14 jours et qu'il ait une ancienneté d'au moins 6 mois.

La loi du 10 décembre 1962 est venue alléger les conditions requises pour que les ouvriers puissent bénéficier du salaire garanti. L'exigence d'une durée minimale d'incapacité de travail a été supprimée et l'ancienneté requise a été réduite à un mois.

Toutefois, face à cette évolution positive en faveur des ouvriers, les employeurs ont pris peur. De fait, ils estimaient qu'en allégeant les conditions d'octroi du salaire garanti pour les ouvriers, il y avait un risque d'abus quant aux absences de courtes durées²². Dès lors, un compromis a été réalisé, et il a été décidé que le premier jour d'incapacité ne serait pas indemnisé lorsque l'absence était inférieure à 14 jours. C'est ainsi qu'est né le jour de carence applicable uniquement aux ouvriers.

La création du jour de carence résulte donc de la méfiance des employeurs à l'encontre des ouvriers. Il y avait, en effet, une « *présomption selon laquelle le premier jour de maladie [était] probablement simulé et [résultait] davantage du mal-être lié à la gueule de bois plutôt que d'une véritable maladie* »²³.

La loi du 26 décembre 2013 a mis fin à cette pratique discriminatoire et dénigrante à l'encontre des ouvriers. Alors, il a été possible pour les ouvriers de bénéficier, au même titre que les employés, du salaire garanti dès le premier jour d'incapacité.

Néanmoins, pour faire accepter cette suppression, il a fallu rassurer les employeurs qui voyaient d'un mauvais œil cette modification législative craignant des abus de la part des ouvriers. Pour tranquilliser les esprits des employeurs, un cadre a été implémenté offrant une possibilité de contrôle en cas de maladie.

22. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement précité, p.32.

23. Proposition de loi visant à supprimer le jour de carence, développements, *Doc., Sén., 2012-2013, n° 5-1975/1*, p.4.

Désormais, pour permettre un contrôle plus accru à l'encontre des travailleurs, les entreprises disposent d'une plus grande latitude pour exiger qu'un travailleur malade reste chez lui une partie de la journée afin de permettre la visite d'un médecin-contrôle. Dès lors, les entreprises peuvent, au moyen d'une convention collective ou d'un règlement de travail, obliger le travailleur à se rendre disponible pendant un créneau de quatre heures consécutives situé entre 7h00 et 20h00. Si le travailleur manque la visite du médecin-contrôle, il risque de voir son droit au salaire garanti refusé pour les jours qui précèdent la visite.

Cette évolution, intervenue il y a un peu plus de dix ans et considérée comme une avancée positive, est aujourd'hui remise en question. En effet, dans sa note, Bart De Wever propose de réintroduire le jour de carence pour les ouvriers ainsi que pour les employés cette fois. D'ailleurs, Bart De Wever et Georges-Louis Bouchez estiment que depuis la promulgation de la loi du 30 octobre 2022²⁴ introduisant la suppression de l'obligation de remise du certificat médical pour le premier jour d'incapacité de travail, il y a de nombreux abus²⁵. Ils pensent qu'en mettant à nouveau en place le jour de carence, cela diminuera les risques d'abus. Si une telle mesure venait à voir le jour, il y aurait donc un recul de plus de 10 ans en ce qui concerne l'acquisition des droits. La réintroduction du jour de carence marquerait le retour à une mentalité ancienne, selon laquelle les travailleurs seraient perçus comme des opportunistes cherchant à exploiter tous les moyens possibles pour éviter de travailler.

Par ailleurs, si une telle mesure venait à voir le jour, les travailleurs bénéficiant d'un revenu faible seraient les premiers impactés. Il est, de fait, compliqué pour les personnes jouissant d'un revenu faible de perdre un jour de salaire. Il y aurait donc une forme de pression financière supplémentaire à l'égard de travailleurs qui se trouvent dans une situation précaire. Une double pénalité leur serait ainsi infligée puisqu'en plus d'être malade, ces personnes perdraient un jour de salaire.

-
24. Loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, *M.B.*, 30 octobre 2022. Cette loi permet au travailleur de ne pas devoir fournir de certificat médical lorsque son incapacité ne dépasse pas un jour. Il est également possible de ne pas fournir de certificat médical pour le premier jour d'une période d'incapacité plus longue. Cette possibilité est offerte maximum trois fois par an. Toutefois, si l'entreprise compte moins de 50 travailleurs au 1^{er} janvier de l'année en cours, il est possible de prévoir dans le règlement de travail ou via une convention collective d'entreprise que cette dérogation ne s'applique pas à l'entreprise.
25. <https://syndicatsmagazine.be/pour-de-wever-et-bouchez-les-malades-de-courte-ou-longue-duree-sont-des-profiteurs/>, consulté le 11 octobre 2024.

Partie 3

Les différences des statuts

A. Le salaire garanti

Ce mécanisme permet aux travailleurs de bénéficier d'un revenu de remplacement, versé par leur employeur, pendant une période limitée au début de leur incapacité. En Belgique, le système de salaire garanti constitue une protection essentielle pour les travailleurs salariés en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident. Ce mécanisme clé de notre protection sociale laisse néanmoins persister quelques inégalités en fonction du statut du travailleur.

L'employeur a l'obligation légale de continuer à payer la rémunération pendant les premiers jours ou semaines suivant l'incapacité. Cette mesure vise à protéger les travailleurs contre une perte brutale de revenus au début de leur maladie ou après un accident.

La durée et les modalités de ce salaire garanti varient en fonction du statut du travailleur. Les employés ont droit au paiement de leur salaire intégral pendant les 30 premiers jours d'incapacité. Ces 30 premiers jours d'incapacité sont pris en charge à 100% par les employeurs.

Quant aux ouvriers, bien que la possibilité d'un salaire garanti pendant les 30 premiers jours leur est accordée, il existe des nuances en ce qui concerne l'intervention de l'employeur. De fait, là où les employeurs prennent en charge à 100% les 30 premiers jours d'incapacité de travail des employés, ce n'est pas le cas pour les ouvriers.

Voici un tableau reprenant l'intervention de l'employeur en ce qui concerne le salaire garanti lorsqu'un ouvrier est entré en service depuis au moins un mois :

Période de salaire garanti	Partie de la rémunération à charge de l'employeur
Du 1 ^{er} au 7 ^e jour calendrier	100%
Du 8 ^e au 14 ^e jour calendrier	85,88%
Du 15 ^e au 30 ^e jour calendrier	♦ 25,88% de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en compte pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité ♦ 85,88% de la rémunération qui dépasse le plafond précité

Ce tableau illustre le fait qu'un employeur intervient moins dans la prise en charge du salaire garanti d'un ouvrier que celui d'un employé. La réticence d'une plus grande prise en charge par les employeurs, peut s'expliquer par leur crainte d'une hausse des coûts salariaux. Par conséquent, à l'heure actuelle, il existe encore un frein à l'harmonisation entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne le paiement du salaire garanti.

B. Les vacances

En Belgique, le droit aux vacances est reconnu à tous les travailleurs salariés. Il existe cependant des différences en ce qui concerne le système de vacances des ouvriers et celui des employés. Ces dernières concernent le calcul des jours de congés ainsi que la façon dont ils sont rémunérés.

B.1. La durée des vacances

Les travailleurs salariés, qu'ils soient donc ouvriers ou employés, ont, en principe, droit à un certain nombre de jours de vacances par an. Ces jours de vacances dépendent du nombre de jours de travail prestés (ou assimilés) au cours de l'année civile précédant l'année où le travailleur prend ses vacances c'est-à-dire l'année d'exercice. Le principe de base est le même pour tous les travailleurs salariés, seul le mode de calcul diffère en fonction du statut du travailleur.

B.1.1 La durée des vacances des ouvriers

Pour pouvoir déterminer le nombre de jours de congés auquel un ouvrier a droit, il faut procéder en deux étapes. Dans un premier temps, il faut déterminer le nombre de jours de travail prestés ou assimilés²⁶ par l'ouvrier au cours de l'année d'exercice²⁷.

Pour déterminer le nombre total de jours de travail prestés ou assimilés, il faut additionner la somme des jours de chaque occupation, convertie dans le régime standard de travail de 5 jours par semaine, multipliée par la fraction d'occupation du travailleur.

Concrètement, cela signifie qu'il faut utiliser la formule suivante :

$$A \times \frac{5}{R} \times \frac{Q}{S}$$

A : nombre total de jours prestés

R : nombre moyen de jours par semaine à accomplir par le travailleur en vertu de son contrat

Q : nombre moyen d'heures par semaine à accomplir par le travailleur en vertu de son contrat

S : nombre moyen d'heures par semaine du temps plein dans l'entreprise

26. Jours de maladie, congé de maternité, accident du travail. Pour plus de détail nous vous invitons à consulter notre brochure intitulée « Les vacances annuelles au temps de la flexibilité » éditée par l'Atelier des Droits Sociaux et téléchargeable gratuitement : <https://ladds.be/les-vacances-annuelles-au-temps-de-la-flexibilite-2/>

27. Par année d'exercice, il faut comprendre l'année civile pendant laquelle le travailleur promérite des jours de vacances, qu'il pourra prendre durant l'année civile qui suit.

Une fois cette première étape accomplie, il faut rapporter le nombre obtenu via la formule, à un tableau établi par l'Arrêté Royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Ce tableau se présente comme suit :

Nombre de jours de travail et jours assimilés durant l'année d'exercice	Nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit durant l'année de vacances
231 et plus	20
221 à 230	19
212 à 220	18
202 à 211	17
192 à 201	16
182 à 191	15
163 à 181	14
154 à 162	13
144 à 153	12
135 à 143	11
125 à 134	10
106 à 124	9
97 à 105	8
87 à 96	7
77 à 86	6
64 à 76	5
48 à 63	4
39 à 47	3
20 à 38	2
10 à 19	1
0 à 9	0

Exemple : en 2023, un ouvrier a travaillé 9 mois à 37h/38 par semaine dans un régime de 5 jours semaine. Il souhaite prendre des jours de vacances en 2024. Sur ces 9 mois de travail, il a cumulé 195 jours prestés.

Appliquons maintenant la formule : $195 \times \frac{5}{5} \times \frac{37}{38} = 189,86$.

Ainsi, si nous nous référons au tableau de l'Arrêté Royal, l'ouvrier aura droit en 2024 à 15 jours de vacances.

B.1.2. La durée des vacances des employés

Quant aux employés, il n'est pas fait usage de la formule évoquée ci-dessus. De fait, en ce qui concerne cette catégorie de travailleurs, il n'est pas tenu compte des jours de travail prestés ou assimilés mais des mois de travail prestés ou assimilés pour déterminer le nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit.

Le droit aux vacances des employés correspond à deux jours par mois complet de travail. Ce calcul détermine le droit aux vacances lorsque l'on est dans un régime de 6 jours par semaine.

Par exemple, si un employé a presté 4 mois de travail à temps plein dans un régime de 6 jours par semaine, le calcul qu'il faudra réaliser est le suivant :

$$4 \text{ mois} \times 2 \text{ jours} = 8 \text{ jours.}$$

Dans le cas où l'employé se trouve dans un régime de 5 jours par semaine, il suffit de multiplier par $\frac{5}{6}$. Par conséquent, pour un travailleur ayant presté 4 mois de travail à temps plein dans un régime de 5 jours par semaine, le calcul est le suivant :

$$4 \text{ mois} \times 2 \times \frac{5}{6} = 6,66 \text{ jours qui seront arrondis à 7 jours de congés.}$$

En règle générale, seuls les mois complets peuvent être comptabilisés pour procéder au calcul de la durée des vacances. Cependant, l'employeur peut décider d'assimiler un mois entamé qui aurait pris cours avant le 16 du mois ou qui aurait pris fin après le 15, voire même d'assimiler tout mois entamé à un mois qui rentre dans le calcul de la durée des vacances auxquelles le travailleur aura droit.

B.2. Les pécules de vacances

En Belgique lorsqu'un travailleur salarié a droit à des jours de vacances, ces jours sont rémunérés. C'est ce qu'on appelle le pécule de vacances. Ainsi, il existe ce qu'on appelle le simple pécule de vacances qui correspond à la rémunération dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait travaillé pendant ses jours de vacances. En plus du simple pécule, il existe également le double pécule de vacances. Ce double pécule correspond à une somme d'argent que le travailleur perçoit, en plus de son salaire, et qui correspond généralement à 4 semaines de rémunération pour un travailleur qui a travaillé toute l'année précédente.

La façon dont les pécules sont payés divergent en fonction du statut du travailleur. En ce qui concerne les employés, c'est l'employeur qui paye les pécules de vacances à l'employé. Le simple pécule de vacances des employés sera perçu au moment où l'employé décide de prendre ses jours de congé. Quant au double pécule des employés, il est également payé par l'employeur mais il est généralement perçu par l'employé entre les mois de mai et juin.

Le système de paiement des simple et double pécules des ouvriers est complètement différent. En effet, l'employeur ne paye pas les pécules aux ouvriers. Ces derniers reçoivent leurs pécules de vacances via un organisme : l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA)

ou une caisse de vacances²⁸. C'est le secteur d'activité de l'employeur qui détermine quelle caisse de vacances est attribuée aux ouvriers.

Les ouvriers, contrairement aux employés, reçoivent leurs simple et double pécules de vacances en une fois. Le paiement des pécules pour les ouvriers se fait, en principe, entre le 2 mai et le 30 juin. Par conséquent, puisque les ouvriers reçoivent leurs deux pécules en même temps, ils ne recevront pas, contrairement aux employés, de rémunération les jours où ils prennent leurs congés. Concrètement, si un ouvrier reçoit ses pécules de vacances le 2 mai, mais qu'il prend ses 20 jours de congés au mois de juillet, il ne recevra pas de salaire pendant 20 jours au mois de juillet puisque ses vacances auront déjà été payées le 2 mai.

Il serait plus avantageux pour les travailleurs que le simple pécule de vacances soit payé par l'employeur au moment où les travailleurs prennent leurs jours de congés. En agissant de la sorte, il serait possible tant pour les employés que pour les ouvriers de bénéficier d'un salaire au moment de la prise de congé. Cela éviterait ainsi aux ouvriers de se retrouver dans une situation où ils ne disposent plus du pécule au moment où ils prennent leurs vacances.

Par conséquent, la question des vacances est un autre élément en droit du travail pour lequel la différence de statut a un impact et pour lequel il faut se poser la question de la conformité de ce système avec le principe d'égalité et de non-discrimination.

C. La rémunération

La question de la rémunération constitue également un des aspects qui n'est pas uniformisé entre les ouvriers et les employés. En premier lieu, si l'on examine attentivement le contrat de travail d'un ouvrier, on peut noter que l'article abordant la question de la rémunération stipule, généralement, que « en contrepartie de ses prestations, le travailleur percevra une rémunération horaire brute de X € ». Ainsi, pour les ouvriers, la rémunération est définie sur base d'un taux horaire.

À l'inverse, lorsque le travailleur a le statut d'employé, les termes du contrat de travail diffèrent sur cet aspect fondamental. Pour un employé, il est usuellement mentionné dans son contrat de travail qu'il a droit à un salaire mensuel brut de X €.

Cette distinction entre une rémunération horaire pour les ouvriers et un salaire mensuel pour les employés illustre une divergence dans la manière dont le travail est valorisé selon le statut du salarié.

En second lieu, les modalités de paiement des salaires varient également entre ces deux catégories de travailleurs. Pour les ouvriers, la loi impose un rythme de paiement plus fréquent, précisant que ces derniers doivent être rémunérés à intervalles réguliers, et au

28. Il est possible de retrouver la liste des caisses de vacances existantes sur le site de l'ONVA via ce lien <https://www.onva.fgov.be/fr/liste-des-caisses-de-vacances>.

minimum deux fois par mois, avec un intervalle de seize jours au maximum entre ces deux paiements²⁹. Cette obligation légale signifie que les ouvriers perçoivent d'abord une avance sur leur salaire, suivie ensuite du versement du solde restant.

Pour les employés, le système de paiement est différent. Ces derniers reçoivent leur salaire en une seule fois, à une fréquence mensuelle. La date de paiement de ce salaire est souvent déterminée par une convention collective de travail ou précisée dans le règlement de travail de l'entreprise. À défaut de dispositions spécifiques, la législation prévoit que la rémunération doit être versée au plus tard le quatrième jour ouvrable suivant la fin de la période de travail correspondant à ce paiement.

29. Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, art. 9.

Conclusion

En conclusion, la distinction entre ouvriers et employés reste un sujet particulièrement complexe et controversé dans le contexte belge, dans lequel elle reflète les vestiges d'un système juridique et social profondément ancré. Alors que de nombreux pays d'Europe de l'Ouest ont abandonné cette dichotomie au profit d'une harmonisation, la Belgique persiste à maintenir cette séparation, malgré ses nombreuses implications problématiques. Nous l'avons évoqué, ces disparités se manifestent, notamment, dans les questions relatives à la rémunération, aux vacances annuelles, au salaire garanti,... et continuent à fonder davantage les inégalités entre ces deux catégories de travailleurs.

Nous sommes conscients que l'élimination complète de cette distinction est un réel défi car elle implique une refonte complète du droit social. Une telle réforme nécessiterait une concertation étroite entre les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) et le législateur, afin de concevoir un système équitable et adapté à la réalité. La lenteur des avancées dans ce domaine montre que le statu quo est encore perçu comme une solution de facilité, bien qu'il ne réponde plus aux exigences d'équité. Un nouvel appel à la Cour constitutionnelle pourrait être une option envisageable pour rappeler aux décideurs politiques leurs obligations et pour relancer le débat sur cette réforme essentielle.

En définitive, l'abandon de la distinction entre les ouvriers et les employés apparaît comme une nécessité pour que le principe d'égalité et de non-discrimination soit respecté. Le temps est venu pour les différents acteurs de dépasser les intérêts patronaux et de collaborer à la construction d'un système plus juste où tous les travailleurs bénéficient des mêmes droits et protections, quelles que soient la nature ou la forme de leur travail.

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

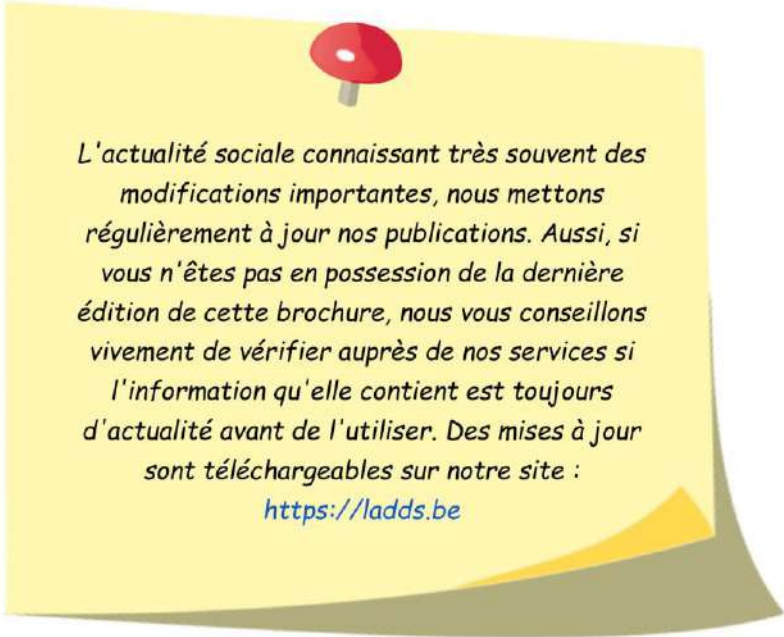
L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

Table des matières

INTRODUCTION	3
Partie 1 : Contexte historique	5
A. Les lois du 10 mars 1900 et du 7 août 1922	5
B. La loi du 3 juillet 1978	6
C. L'intervention de la Cour constitutionnelle	7
C.1. Arrêt du 8 juillet 1993	7
C.2. Arrêt du 7 juillet 2011	8
D. Pratique judiciaire	8
Partie 2 : Les rapprochements des statuts	11
A. La loi du 26 décembre 2013	11
A.1. La durée du préavis	13
A.2. Le jour de carence	17
Partie 3 : Les différences des statuts	19
A. Le salaire garanti	19
B. Les vacances	20
B.1. La durée des vacances	20
B.2. Les pécules de vacances	22
C. La rémunération	23
CONCLUSION	25



L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site :

<https://ladds.be>

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes.

Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.

[Plus d'infos sur les recommandations de la FWB](#)



Ce texte a été rédigé par **Carla DOS SANTOS RODRIGUES**

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source

Introduction

La distinction entre les ouvriers et les employés, institutionnalisée à la fin du XIX^e siècle, est devenue au fil des décennies une des bases structurantes du droit du travail belge. Cette distinction visait initialement à catégoriser des métiers en fonction de la nature des tâches exercées : d'un côté, les tâches manuelles, souvent physiquement exigeantes, étaient réservées aux ouvriers, tandis que les tâches intellectuelles, perçues comme moins laborieuses physiquement mais demandant un certain niveau d'instruction, étaient pratiquées par les employés.

Avec le temps, cette distinction entre ouvriers et employés a fait l'objet de nombreuses critiques, mettant en lumière les inégalités qu'elle engendre. En effet, cette différence de statut a des répercussions directes et concrètes sur les droits des travailleurs. Être qualifié comme ouvrier ou employé a longtemps déterminé les conditions de travail telles que la durée du préavis, le paiement de la rémunération, les vacances légales, le droit à un salaire garanti,...

À titre d'exemple, un ouvrier licencié pouvait se voir octroyer un préavis bien plus court que celui d'un employé, indépendamment de son ancienneté ou de sa compétence. Cette différenciation, uniquement fondée sur la nature supposée du travail, a contribué à une discrimination qui demeure en grande partie inchangée.

Avec les avancées technologiques et la transformation profonde du monde professionnel au cours des XX^e et XXI^e siècles, la frontière (qui semblait claire auparavant) entre le travail d'ordre manuel et le travail d'ordre intellectuel s'est progressivement estompée. La modernisation des outils de production, l'automatisation de nombreuses tâches physiques et l'essor du numérique ont transformé les métiers de manière à rendre la distinction originelle de plus en plus obsolète et désuète. De nombreux métiers dits manuels impliquent désormais des compétences techniques et intellectuelles, tandis que certains métiers administratifs nécessitent une grande adaptabilité et une forte implication personnelle, effaçant les distinctions strictes du passé. Dans ce contexte, la question de la pertinence du maintien de la distinction entre ouvriers et employés se pose aujourd'hui avec acuité.

En dépit des critiques de plus en plus nombreuses face à cette distinction, peu de changements législatifs significatifs ont été réalisés en Belgique pour abolir cette différence de statut.

En 2010-2011, une proposition de loi visant à instaurer un statut pour l'ensemble des travailleurs salariés décriait le fait que « *Notre pays est pratiquement le seul État membre de*

l'Union européenne où la loi fait toujours la distinction entre ouvriers et employés »¹. Le fait que la Belgique soit l'un des derniers pays de l'Union européenne à maintenir cette distinction prouve à quel point cette classification est obsolète, désuète et donne lieu à des discriminations. L'échec de cette première tentative souligne la difficulté de moderniser un système juridique ancré dans des conceptions historiques.

Il faut attendre la loi du 26 décembre 2013 appelée erronément « loi sur le statut unique » pour qu'un espoir de réforme voit le jour. Cette loi, attendue depuis longtemps, vise à supprimer la distinction entre les ouvriers et les employés en uniformisant certaines dispositions applicables à chaque catégorie. Toutefois, comme il sera développé plus en détail au sein de cette brochure, malgré les attentes élevées, cette réforme n'a apporté que des modifications partielles et n'a pas opéré une refonte complète.

Nous proposons d'examiner avec cette brochure les impacts concrets du maintien de cette distinction entre ouvriers et employés. Nous reviendrons sur les principales modifications introduites par la loi du 26 décembre 2013, tout en soulignant les disparités qui subsistent. L'objectif de cette brochure est de comprendre en profondeur les conséquences de cette distinction sur les travailleurs et de réfléchir aux réformes nécessaires pour établir une égalité réelle entre tous les travailleurs, indépendamment de la qualification de leur contrat de travail.

1. Proposition de loi instaurant un statut unique pour les travailleurs salariés, Ch., 2010-2011, séance du 19 janvier 2011, n°1074/001, p.4.

Partie 1

Contexte historique

A. Les lois du 10 mars 1900 et du 7 août 1922

La création d'une distinction entre le statut d'ouvrier et d'employé est un héritage de la société industrielle, héritage qui reste encore bien ancré dans notre droit actuel. La première apparition de cette distinction dans la législation belge est survenue avec la promulgation des lois du 10 mars 1900 et du 7 août 1922.

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est le fruit d'un combat permettant à la classe laborieuse d'avoir une protection – bien que minime – face à leur employeur. Cette loi cherchait à rétablir un certain équilibre entre, d'une part, le travailleur et, d'autre part, l'employeur en mettant un cadre à cette relation contractuelle déséquilibrée. Via son article 1^{er}, la loi du 10 mars 1900 affirmait qu'elle souhaitait régir le contrat de travail qui liait un ouvrier à son employeur. C'est ainsi que le terme d'ouvrier a fait son apparition au sein de la législation belge. Que signifie le terme « ouvrier » ? Puisque ni cet article 1^{er}, ni ailleurs dans la loi définissait le terme d'« ouvrier », il fallut faire référence aux travaux préparatoires pour comprendre ce que le législateur souhaitait viser par ce terme. Selon les travaux préparatoires, l'ouvrier est « *le travailleur exerçant des prestations à caractère essentiellement manuel, tel l'ouvrier agricole ou occupé dans une entreprise industrielle ou commerciale* »². Il ressort, ainsi, des travaux préparatoires que le législateur souhaitait insister sur le caractère manuel du travail effectué pour qualifier un contrat de travail, d'ouvrier.

Quant aux employés, il fallut attendre 1922 et la promulgation de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, pour voir émerger une protection à l'égard de cette catégorie de travailleurs. Ce décalage temporel entre la loi de 1900 et celle de 1922 s'explique par le fait qu'il n'était, au départ, pas jugé nécessaire de protéger les employés. De fait, cette catégorie de travailleur étant issue de la petite bourgeoisie, elle était considérée comme étant davantage capable de défendre ses intérêts. Cependant, souhaitant répondre à une demande des travailleurs issus de la petite bourgeoisie de parfaire leur statut juridique, le législateur adopta la loi du 7 août 1922. Cette dernière, tout comme la loi du 10 mars 1900, décida de ne pas définir le terme d'employé, notion pourtant centrale. Il faut donc, à nouveau, se référer aux travaux préparatoires pour comprendre qu'un employé est « *un travailleur réalisant des prestations à caractère essentiellement intellectuel, tel le comptable, le sténographe, le précepteur,...* »³. En ce qui concerne les employés, le législateur a souhaité insister sur le caractère intellectuel pour qualifier le contrat de travail, d'employé.

-
2. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2013-2014, n°3144/001, p.5.
 3. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2013-2014, n°3144/001, p.5.

C'est ainsi que chacun des statuts, ouvrier et employé, se retrouvèrent avec leurs règles propres entérinant, par conséquent cette distinction !

En confrontant ces deux lois, il est possible d'observer une différence de traitement entre les employés et les ouvriers. En effet, le législateur ne se cache pas du fait qu'il a souhaité offrir un statut plus favorable aux employés qu'aux ouvriers. C'était le cas, par exemple, en ce qui concernait le délai de préavis en cas de licenciement. L'article 19 de la loi du 10 mars 1900 prévoyait un délai de préavis de sept jours au moins pour les ouvriers tandis que l'article 12 de la loi du 7 août 1922 prévoyait, pour les employés, un délai de préavis fluctuant entre un mois à six mois en fonction de l'ancienneté du travailleur et de sa rémunération. Cette différence de traitement, était justifiée à l'époque par une « *plus grande mobilité [des ouvriers] et la relative proximité avec le patronat [des employés]* »⁴.

En réalité, le législateur a surtout permis aux employés d'avoir un statut plus avantageux pour les « *désolidariser de la classe ouvrière, pour conserver la distinction entre le travailleur en col blanc et celui en salopette, afin d'empêcher que le premier ne rejoigne le mouvement syndical* »⁵. *In fine*, au lieu de protéger davantage les travailleurs les plus « fragilisés », le législateur a octroyé une protection plus grande à une catégorie de travailleur considérée comme étant plus éduquée et plus proche du patronat.

Par conséquent, il est important de noter qu'à travers cette distinction de statut il n'y a pas simplement la volonté de différencier le travail manuel du travail intellectuel, mais une volonté de procéder à une distinction sociale entre une classe sociale moins favorisée et une autre plus privilégiée.

B. La loi du 3 juillet 1978

Constatant un certain rapprochement entre les statuts juridiques des différentes catégories de travailleurs, le législateur a préféré mettre sur pied une législation générale et coordonnée. C'est ainsi qu'est née la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette dernière, qui est encore d'application à l'heure actuelle, a maintenu la distinction entre le contrat d'ouvrier et le contrat d'employé au travers de ses articles 2 et 3 en dépit des nombreuses critiques qui existaient déjà à cette époque quant à la différence des statuts. Non seulement le législateur n'a pas souhaité abolir la distinction des statuts entre les ouvriers et les employés, mais il n'a pas non plus saisi l'occasion pour définir plus concrètement ces deux notions dans la loi. La loi du 3 juillet 1978 reprend dans ses articles 2 et 3 les mêmes éléments distinctifs que ceux qui existaient dans les lois de 1900 et 1922.

4. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement précité, p.6.

5. Projet de loi modifiant la législation sur les contrat de louage de travail, *Doc., Ch., 1968-1969, n°7, p.12.*

Ainsi, la loi du 3 juillet 1978 définit, en son article 2 le contrat de travail d'ouvrier par les termes suivants « le contrat de travail d'ouvrier est le contrat de travail par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité de l'employeur »⁶.

Quant à l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978, il définit le contrat de travail d'employé comme suit « le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité de l'employeur »⁷.

Malgré un certain rapprochement des statuts ayant justifié l'adoption de la loi du 3 juillet 1978, il existe, néanmoins, toujours, au cœur de cette loi des règles propres aux contrats de travail d'ouvrier et des règles relatives au contrat de travail d'employé. Ainsi, il sera évoqué tout au long de cette brochure, et malgré les tentatives d'harmonisation, le fait qu'être catégorisé comme « ouvrier » ou « employé » engendre des traitements différents en ce qui concerne le paiement de la rémunération, la période de préavis, les vacances légales, le salaire garanti,...

C. L'intervention de la Cour constitutionnelle

La question de la distinction entre les ouvriers et les employés a également été sujet à de nombreuses discussions devant les Cours et Tribunaux. La Cour constitutionnelle a été interpellée à plusieurs reprises quant à la question de la constitutionnalité de cette distinction entre ouvriers et employés. Les arrêts du 8 juillet 1993 et du 7 juillet 2011 sont ceux qui ont retenu particulièrement notre attention pour cette brochure.

C.1. Arrêt du 8 juillet 1993

En effet, la Cour constitutionnelle a été interrogée une première fois en 1993 sur la constitutionnalité de la distinction entre les ouvriers et les employés et l'éventuelle violation au principe d'égalité et de non-discrimination. La Cour se prononça dans l'arrêt du 8 juillet 1993 dans lequel elle dit ne pas avoir souhaité forcer le législateur à procéder à un changement radical. Elle a estimé qu'il fallait soutenir le législateur dans son processus d'évolution progressive et justifiait le maintien de la distinction entre ces deux catégories de travailleurs par le fait qu'un tel objectif d'harmonisation ne peut se concrétiser que par étapes successives⁸. Lors de son analyse, la Cour constitutionnelle invita indirectement les partenaires sociaux à entamer une discussion quant à la mise en place d'une harmonisation des statuts afin de ne pas laisser le législateur s'en occuper seul⁹. Malheureusement les partenaires sociaux ne saisirent pas l'occasion pour faire évoluer la question.

6. Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, M.B., 22 août 1978, art. 2.

7. Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail précitée, art. 3.

8. C.C., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.3.2.

9. C.C., 8 juillet 1993, n°56/93, B. 6.3.2.

C.2. Arrêt du 7 juillet 2011

Il aura, finalement, fallu attendre l'arrêt du 7 juillet 2011 pour que la Cour constitutionnelle décide de forcer la main du législateur en vue d'accélérer le processus d'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés. En effet, la Cour commença par rappeler que : « *Ainsi que l'a déjà fait observer la Cour dans son arrêt n°56/93 du 8 juillet 1993, en fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi des différences de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée à ce moment. Il en va a fortiori de même aujourd'hui, notamment pour les différences de traitement qui sont contestées en l'espèce en matière de durée de préavis ou de jour de carence. Ces différences de traitement sont dès lors contraires [aux principes d'égalité et de non-discrimination]* »¹⁰.

Estimant que le législateur a bénéficié d'un temps suffisant pour procéder à des modifications législatives, la Cour expose que : « *Le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée inconstitutionnelle n'est cependant pas illimité. L'objectif d'une harmonisation progressive des statuts des ouvriers et des employés jugée préférable par le législateur à une brusque suppression de la distinction de ces catégories professionnelles, spécialement dans une matière où les normes peuvent évoluer grâce à la négociation collective, ne justifie plus, dix-huit ans après que la Cour eut constaté que le critère de distinction en cause ne pouvait plus être considéré comme pertinent, que certaines différences de traitement, comme celles qui sont invoquées devant le juge a quo, puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste* »¹¹.

La Cour conclut en imposant au législateur une date limite (le 8 juillet 2013) pour adopter de nouvelles dispositions permettant l'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés. Comme il sera mentionné plus loin dans cette brochure, cet arrêt phare obligea le législateur à mettre en place la loi du 26 décembre 2013.

D. Pratique judiciaire

Nous l'avons vu, actuellement, la loi du 3 juillet 1978 définit encore les notions de contrats d'ouvrier et d'employé. L'élément qui, selon le législateur, permet de distinguer ces deux catégories de travailleur est la nature du travail. Dès lors, si la nature d'un travail est principalement d'ordre manuel, il sera considéré comme un travail ouvrier. À l'inverse, si un contrat de travail est principalement d'ordre intellectuel, il sera considéré comme un contrat de travail d'employé.

Cette distinction pouvait aisément être appliquée au XIX^e et XX^e siècle en raison du contexte économique et technologique. Toutefois, à l'heure où les métiers deviennent de plus en plus complexes et nécessitent l'usage régulier de la technologie, il est délicat de distinguer un

10. C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B. 3.1.

11. C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B. 4.3.

ouvrier d'un employé puisque de nombreux métiers font appel à la fois à un effort intellectuel et à la fois à un effort manuel.

Les juges se heurtent régulièrement à la difficulté de définir la nature principale du travail. Ces définitions, désormais dépassées, ne suffisent plus à trancher de manière satisfaisante la question de la qualification du contrat de travail. Ce problème s'est aggravé au fil des ans, alors que de nombreux métiers combinent, en proportions variables, des tâches manuelles et des tâches intellectuelles.

Pour essayer de parer à cette difficulté, les juges essaient d'user de créativité en mettant en place d'autres critères permettant de déterminer la qualification d'un contrat de travail. Ainsi, ces derniers estiment qu'il ne faut pas simplement se focaliser sur la quantité de travail manuel ou intellectuel que réalise un travailleur « *mais également [sur] des éléments essentiels qui caractérisent la fonction exercée* »¹². D'autres facteurs sont aussi pris en compte par le juge tels que le niveau de responsabilités, les capacités intellectuelles de la personne, la prise d'initiative exigée par le poste, la créativité,...

De tels critères, qui s'avèrent souvent subjectifs, soulèvent des interrogations. En effet, la jurisprudence a parfois abouti à des conclusions contradictoires pour des professions identiques, qualifiant tantôt un contrat d'employé, tantôt un contrat d'ouvrier. À titre d'exemple, un garde-chasse a déjà été considéré comme relevant d'un contrat de travail d'ouvrier par la Cour du travail de Liège¹³ dans un litige tandis que la même Cour du travail¹⁴ a considéré, dans un autre litige, que le contrat de travail d'un garde-chasse devait être qualifié de contrat de travail d'employé. Nous pourrions également prendre l'exemple du travail de cuisinier que le tribunal du travail de Bruxelles a estimé comme n'étant pas assez intellectuel, ne nécessitant pas d'un degré de créativité suffisant pour être qualifié de contrat de travail d'employé¹⁵, tandis que le même tribunal n'a pas hésité à considérer comme un employé un chef-cuisinier¹⁶.

Les exemples cités illustrent à quel point les juges sont souvent en grande difficulté lorsqu'ils doivent qualifier un contrat de travail. Cette problématique donne lieu à une jurisprudence disparate et mène, en réalité, à une insécurité juridique. Dès lors, en fonction du juge qui s'occupe de l'affaire et des critères (arbitraires) qu'il veut faire primer, il est possible que le contrat d'un travailleur soit qualifié tantôt de contrat de travail d'ouvrier tantôt d'employé.

Par conséquent, il semble qu'à l'heure où de nombreux métiers exigent un apport à la fois intellectuel et manuel, il n'est plus évident de procéder à une distinction claire entre un travail manuel et intellectuel. De fait, grâce aux innovations technologiques, une grande partie des métiers plus physiques sont devenus moins pénibles. Cette technologie implique également que les travailleurs sont amenés à suivre des formations pour comprendre l'usage de ces machines et supposent, par conséquent, une certaine réflexion et donc un caractère

12. W. VAN EECKHOUTTE *et al.*, Compendium social. Droit du travail, Liège, Kluwer, 2019, p.817.

13. C. trav. Liège, 19 décembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p.231

14. C. trav. Liège, 27 février 1985, *J.L.M.B.*, 1985, p.270.

15. Trib. trav. Bruxelles, 12 novembre 1986, *Jur. trav. Brux.*, 1987, p.39.

16. Trib. trav. Bruxelles, 27 septembre 2001, *J.T.T.*, 2001, p.447.

intellectuel. À l'inverse, des travailleurs qui pouvaient « traditionnellement » être considérés comme des employés, peuvent, de nos jours, être amenés à réaliser un travail assez répétitif et peu stimulant intellectuellement parlant. De ce fait, en persistant à vouloir maintenir cette distinction entre les ouvriers et les employés, on arrive à des situations extrêmement compliquées, qui démontrent une mentalité dépassée et qui ne sont pas toujours le reflet de la réalité.

En abolissant la distinction entre les ouvriers et les employés il serait non seulement mis fin à l'insécurité juridique qu'implique cette distinction pour les travailleurs, mais l'appareil judiciaire se trouverait également alléger de litiges obsolètes.

Partie 2

Les rapprochements des statuts

A. La loi du 26 décembre 2013

Nous l'avons vu, la Cour constitutionnelle, lasse d'attendre une initiative émanant du législateur, a obligé ce dernier à agir au plus tard à la date du 8 juillet 2013 pour harmoniser le statut des ouvriers et des employés.

De cet ultimatum naquit la loi du 26 décembre 2013 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, appelée « loi sur le statut unique ». Lors de la conception de cette loi – qui est le résultat d'intenses négociations et de compromis entre le législateur, les syndicats et les employeurs – il a été relevé que « *la distinction établie entre les [ouvriers et les employés] était un reliquat du passé, qui disparaît à présent* »¹⁷.

Face à de telles déclarations du législateur, on aurait pu croire à une refonte significative du système et à une abolition totale de cette distinction. Toutefois, dès le début du débat mis sur la table, il y eut un certain scepticisme face à cette loi et quant au fait qu'elle mettrait complètement fin à la distinction entre les ouvriers et les employés. En effet, lorsque le Conseil d'État émis un avis sur le projet de loi, il a exprimé que « *Sa portée étant limitée, le projet de loi laisse cependant subsister la distinction, non-objectivement fondée, entre ouvriers et employés dans la loi du 3 juillet 1978, ainsi que dans la législation du travail au sens large et dans la sécurité sociale. (...) Il faut en déduire de l'arrêt n°125/2011 que les dispositions en cause ne peuvent plus justifier une différence de traitement, et sont par conséquent privées d'effet, à partir du 9 juillet 2013. Il en découle également qu'en principe, à partir de cette dernière date, les ouvriers et les employés doivent être soumis à un régime harmonisé, qui doit en outre pouvoir être considéré comme achevé. Le projet ne répond manifestement pas à ces conditions* »¹⁸.

Il en découle de ce qui vient d'être évoqué que malgré ce qu'a pu dire le législateur, la distinction entre les ouvriers et les employés n'a pas complètement disparu avec la loi du 26 décembre 2013. La preuve flagrante se reflète dans le maintien des définitions de la loi du 3 juillet 1978 qui ont continué – et continuent – de définir les contrats de travail d'ouvrier et d'employé et, par conséquent, à perpétuer cette distinction.

17. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, rapport fait au nom de la commission des affaires sociales par M^{me} Tilmans, Doc., Sén., 2013-2014, n° 5-2396/2.

18. Avant-projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, avis du Conseil d'État du 6 novembre 2013, n°54.231/1, p.28.

Par ailleurs, rien qu'en lisant l'intitulé de la loi du 26 décembre 2013 à savoir « loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement », nous pouvions nous douter d'une harmonisation incomplète. La montagne a ainsi accouché d'une souris...

Dès lors, même si en 2013 une « avancée » a été réalisée en ce qui concerne la question épineuse du délai de préavis et du jour de carence, ce serait faux de parler d'une harmonisation complète entre le statut d'ouvrier et d'employé. En effet, de nombreux aspects en droit du travail se basent sur cette dichotomie entre ouvriers et employés pour appliquer des règles différentes à ces deux catégories de travailleurs. Tel est le cas, par exemple, des vacances annuelles, du paiement de la rémunération, le salaire garanti,... Et ce n'est pas rien !

Par conséquent, alors que la Cour constitutionnelle invitait le législateur à mettre un terme à la distinction des statuts entre les ouvriers et les employés c'est-à-dire de ne pas simplement se cantonner à quelques modifications, la réponse du législateur n'a pas été à la hauteur...

Cette déception concernant la loi du 26 décembre 2013 est notamment due à l'urgence avec laquelle cette loi a été promulguée. En effet, en voyant la date imposée par la Cour constitutionnelle approcher, le législateur a dû faire pression sur les employeurs et les syndicats pour trouver un accord le plus rapidement possible. Finalement, un compromis a été trouvé le 5 juillet 2013. Cet accord obtenu par la ministre de l'Emploi de l'époque, Madame Monica De Coninck, s'est avéré fort instable en raison des divergences qui existaient entre les syndicats et les employeurs. Le gouvernement lui-même a avoué « *que la moindre modification du compromis élaboré à l'été 2013 menacerait l'ensemble de l'édifice, qui s'effondrerait comme un château de cartes* »¹⁹. On voit bien le fragile équilibre trouvé entre les différents partenaires et qu'il n'était pas envisageable d'aller plus loin dans l'harmonisation.

Entretemps, plus de dix années se sont écoulées depuis la promulgation de cette loi. Toutefois, le constat reste sans appel : aucune autre loi n'a été promulguée dans le but de procéder à une réelle harmonisation des statuts. Faudra-t-il encore attendre une intervention de la Cour constitutionnelle pour que le législateur se sente dans l'obligation de procéder enfin à cette harmonisation complète ?

Dans l'attente d'une réponse du législateur, nous allons évoquer les deux changements importants apportés par la loi du 26 décembre 2013, à savoir la durée du délai de préavis et le jour de carence.

19. M. STRONGOLYNOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, p.185.

A.1. La durée du préavis

La question du délai de préavis a été une question épineuse lors de la négociation entre les syndicats, les employeurs et le législateur. En effet, en Belgique, les ouvriers avaient les délais de préavis les plus courts comparativement à nos voisins européens. En revanche, les employés bénéficiaient de délais de préavis assez longs par rapport à ce qui existait dans les pays voisins. Lors des négociations, les employeurs craignaient qu'il y ait un alignement des délais de préavis des ouvriers sur ceux des employés. De fait, les employeurs estimaient que si un alignement devait avoir lieu, cela engendrerait un coût financier trop important pour les entreprises et que ça nuirait à la compétitivité des entreprises belges. Face à de tels arguments, il est important de rappeler que la Belgique est l'un des pays européens permettant le plus facilement à un employeur de licencier un travailleur²⁰.

Devant respecter l'injonction imposée par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, le législateur a cherché un compromis en ce qui concerne le délai de préavis. Ce dernier s'est réjoui en signalant que dorénavant les ouvriers et les employés seraient traités sur un même pied d'égalité en ce qui concerne les délais de préavis. Une règle commune aux employés et aux ouvriers a été mise en place. Pour arriver à ce compromis, il a été décidé qu'en comparaison au régime antérieur, les ouvriers bénéficieraient d'un délai de préavis plus long en cas de licenciement contrairement aux employés qui ont vu leur délai de préavis diminuer drastiquement avec cette harmonisation.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2014 et à condition que le contrat de travail ait débuté à partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis en cas de licenciement s'organisent comme suit :

Ancienneté	Préavis
0 à moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 4 mois	3 semaines
De 4 mois à moins de 5 mois	4 semaines
De 5 mois à moins de 6 mois	5 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines
De 9 mois à moins de 12 mois	7 semaines
De 12 mois à moins de 15 mois	8 semaines
De 15 mois à moins de 18 mois	9 semaines
De 18 mois à moins de 21 mois	10 semaines
De 21 mois à moins de 24 mois	11 semaines

20. X. *Un meilleur statut commun pour ouvriers et employés – La position de la CSC*, p.7 disponible sur https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/9000-militant/9150-publicaties-voor-militanten-brochures-pour-militants/91507-sociale-wetgeving/un-meilleur-statut-commun-la-position-de-la-csc.pdf?sfvrsn=2fb24922_4.

De 2 ans à moins de 3 ans	12 semaines
De 3 ans à moins de 4 ans	13 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	15 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	18 semaines
De 6 ans à moins de 7 ans	21 semaines
De 7 ans à moins de 8 ans	24 semaines
De 8 ans à moins de 9 ans	27 semaines
De 9 ans à moins de 10 ans	30 semaines
De 10 ans à moins de 11 ans	33 semaines
De 11 ans à moins de 12 ans	36 semaines
De 12 ans à moins de 13 ans	39 semaines
De 13 ans à moins de 14 ans	42 semaines
De 14 ans à moins de 15 ans	45 semaines
De 15 ans à moins de 16 ans	48 semaines
De 16 ans à moins de 17 ans	51 semaines
De 18 ans à moins de 19 ans	54 semaines
De 19 ans à moins de 20 ans	57 semaines
De 20 ans à moins de 21 ans	60 semaines
De 21 ans à moins de 22 ans	62 semaines
De 22 ans à moins de 23 ans	63 semaines
De 23 ans à moins de 24 ans	64 semaines
De 24 ans à moins de 25 ans	65 semaines
De 25 ans à moins de 26 ans	66 semaines
De 26 ans à moins de 27 ans	67 semaines
De 27 ans à moins de 28 ans	68 semaines
De 28 ans à moins de 29 ans	69 semaines
De 29 ans à moins de 30 ans	70 semaines
À partir de 30 ans	+ 1 semaine par année d'ancienneté entamée

Les nouveaux délais de préavis en cas de démission ont également été revus et s'appliquent aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014 :

Ancienneté	Préavis
0 à moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 4 mois	2 semaines
De 4 mois à moins de 5 mois	2 semaines
De 5 mois à moins de 6 mois	2 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	3 semaines
De 9 mois à moins de 12 mois	3 semaines
De 12 mois à moins de 15 mois	4 semaines
De 15 mois à moins de 18 mois	4 semaines
De 18 mois à moins de 21 mois	5 semaines
De 21 mois à moins de 24 mois	5 semaines
De 2 ans à moins de 3 ans	6 semaines
De 3 ans à moins de 4 ans	6 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	7 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	9 semaines
De 6 ans à moins de 7 ans	10 semaines
De 7 ans à moins de 8 ans	12 semaines
À partir de 8 ans d'ancienneté	13 semaines

Néanmoins, il existe toujours des contrats qui ont débuté avant le 1^{er} janvier 2014²¹. Pour ces contrats, un mécanisme particulier s'applique nommé « mécanisme de cliquet ». Cette procédure a pour conséquence que le préavis doit se calculer en deux étapes :

- ♦ La première étape consiste à prendre en considération le préavis qui aurait dû être presté si le contrat de travail avait pris fin le 31 décembre 2013 ;
- ♦ La deuxième étape consiste à prendre en considération le préavis à prester comme si le contrat de travail avait débuté le 1^{er} janvier 2014. Ensuite, il suffit d'additionner les deux avec un maximum prévu en cas de démission.

21. Le calcul des délais de préavis pour les contrats de travail ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014 est disponible sur le site du SPF Emploi : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-licenciement>

Par conséquent, pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2014, la distinction entre les ouvriers et les employés est encore fortement marquée puisqu'on doit combiner à la fois l'ancien système et le nouveau.

Exemple : Un ouvrier et un employé ont débuté un contrat le 10 janvier 2010 et sont licenciés en octobre 2024.

Calcul pour l'ouvrier :

- ♦ *Première étape : Il faut prendre en considération l'ancienneté de l'ouvrier au 31 décembre 2013. Il comptabilise, au 31 décembre 2013, 3 ans d'ancienneté. Ainsi, s'il avait été licencié à ce moment-là, il aurait dû prêter un préavis de 28 jours.*
- ♦ *Deuxième étape : Entre le 1^{er} janvier 2014 et octobre 2024, l'ouvrier aurait eu une ancienneté de 10 ans. La seconde partie du préavis s'élève à 33 semaines. On additionne, alors, le résultat de la première étape à celui de la deuxième étape : le délai total du préavis correspond à 28 jours et 33 semaines.*

Calcul pour l'employé :

- ♦ *Première étape : Il faut prendre en considération l'ancienneté de l'employé au 31 décembre 2013. Il comptabilise, au 31 décembre 2013, 3 ans d'ancienneté. Par conséquent, s'il avait été licencié à ce moment-là, il aurait dû prêter un préavis de 3 mois.*
- ♦ *Deuxième étape : Entre le 1^{er} janvier 2014 et octobre 2024, l'employé aurait une ancienneté de 10 ans. La seconde partie du préavis s'élève à 33 semaines. On additionne, alors, le résultat de la première étape à celui de la deuxième étape : le délai total du préavis correspond à 3 mois et 33 semaines.*

Ainsi, un ouvrier et un employé ayant débuté leur contrat de travail le même jour et qui se font licencier au même moment, ne bénéficient pas d'un délai de préavis équivalent. Par conséquent, on constate, via ces deux exemples, qu'en dépit de la volonté exprimée par la loi du 26 décembre 2013 de mettre fin à la distinction entre les ouvriers et les employés, cette dernière est maintenue, en ce qui concerne les délais de préavis, lorsqu'un contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014.

Il est vrai qu'à l'heure actuelle la proportion de travailleurs ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014 est de plus en plus mince, il n'empêche que ces derniers peuvent encore être victime de discrimination en raison de la différence de statut. Ainsi, même s'il y a eu une avancée dans l'harmonisation en ce qui concerne le délai de préavis, cette avancée est, néanmoins, teintée d'un bémol.

A.2. Le jour de carence

Le jour de carence est le deuxième élément modifié par la loi du 26 décembre 2013.

Le jour de carence, principe uniquement applicable aux ouvriers, est le premier jour d'incapacité qui n'est pas payé lorsqu'une incapacité de travail ne dépassait pas un délai de 14 jours.

Pour comprendre la survenance du jour de carence, il faut dans un premier temps se référer à l'évolution législative qui s'y rapporte. Au départ, seuls les employés bénéficiaient du droit au salaire (mensuel) garanti en cas d'incapacité de travail. Il aura fallu attendre la loi du 20 juillet 1960 pour que le salaire (hebdomadaire) garanti soit étendu aux ouvriers. Néanmoins, même si la création de cette loi était une avancée pour les ouvriers, la différence avec les employés persistait dans le sens où les ouvriers se voyaient octroyer la possibilité de bénéficier du salaire garanti uniquement s'ils répondaient à certaines conditions. De fait, il fallait, pour l'ouvrier, que l'incapacité de travail ait une durée minimale de 14 jours et qu'il ait une ancienneté d'au moins 6 mois.

La loi du 10 décembre 1962 est venue alléger les conditions requises pour que les ouvriers puissent bénéficier du salaire garanti. L'exigence d'une durée minimale d'incapacité de travail a été supprimée et l'ancienneté requise a été réduite à un mois.

Toutefois, face à cette évolution positive en faveur des ouvriers, les employeurs ont pris peur. De fait, ils estimaient qu'en allégeant les conditions d'octroi du salaire garanti pour les ouvriers, il y avait un risque d'abus quant aux absences de courtes durées²². Dès lors, un compromis a été réalisé, et il a été décidé que le premier jour d'incapacité ne serait pas indemnisé lorsque l'absence était inférieure à 14 jours. C'est ainsi qu'est né le jour de carence applicable uniquement aux ouvriers.

La création du jour de carence résulte donc de la méfiance des employeurs à l'encontre des ouvriers. Il y avait, en effet, une « *présomption selon laquelle le premier jour de maladie [était] probablement simulé et [résultait] davantage du mal-être lié à la gueule de bois plutôt que d'une véritable maladie* »²³.

La loi du 26 décembre 2013 a mis fin à cette pratique discriminatoire et dénigrante à l'encontre des ouvriers. Alors, il a été possible pour les ouvriers de bénéficier, au même titre que les employés, du salaire garanti dès le premier jour d'incapacité.

Néanmoins, pour faire accepter cette suppression, il a fallu rassurer les employeurs qui voyaient d'un mauvais œil cette modification législative craignant des abus de la part des ouvriers. Pour tranquilliser les esprits des employeurs, un cadre a été implémenté offrant une possibilité de contrôle en cas de maladie.

22. Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement précité, p.32.

23. Proposition de loi visant à supprimer le jour de carence, développements, *Doc., Sén., 2012-2013, n° 5-1975/1*, p.4.

Désormais, pour permettre un contrôle plus accru à l'encontre des travailleurs, les entreprises disposent d'une plus grande latitude pour exiger qu'un travailleur malade reste chez lui une partie de la journée afin de permettre la visite d'un médecin-contrôle. Dès lors, les entreprises peuvent, au moyen d'une convention collective ou d'un règlement de travail, obliger le travailleur à se rendre disponible pendant un créneau de quatre heures consécutives situé entre 7h00 et 20h00. Si le travailleur manque la visite du médecin-contrôle, il risque de voir son droit au salaire garanti refusé pour les jours qui précèdent la visite.

Cette évolution, intervenue il y a un peu plus de dix ans et considérée comme une avancée positive, est aujourd'hui remise en question. En effet, dans sa note, Bart De Wever propose de réintroduire le jour de carence pour les ouvriers ainsi que pour les employés cette fois. D'ailleurs, Bart De Wever et Georges-Louis Bouchez estiment que depuis la promulgation de la loi du 30 octobre 2022²⁴ introduisant la suppression de l'obligation de remise du certificat médical pour le premier jour d'incapacité de travail, il y a de nombreux abus²⁵. Ils pensent qu'en mettant à nouveau en place le jour de carence, cela diminuera les risques d'abus. Si une telle mesure venait à voir le jour, il y aurait donc un recul de plus de 10 ans en ce qui concerne l'acquisition des droits. La réintroduction du jour de carence marquerait le retour à une mentalité ancienne, selon laquelle les travailleurs seraient perçus comme des opportunistes cherchant à exploiter tous les moyens possibles pour éviter de travailler.

Par ailleurs, si une telle mesure venait à voir le jour, les travailleurs bénéficiant d'un revenu faible seraient les premiers impactés. Il est, de fait, compliqué pour les personnes jouissant d'un revenu faible de perdre un jour de salaire. Il y aurait donc une forme de pression financière supplémentaire à l'égard de travailleurs qui se trouvent dans une situation précaire. Une double pénalité leur serait ainsi infligée puisqu'en plus d'être malade, ces personnes perdraient un jour de salaire.

-
24. Loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, *M.B.*, 30 octobre 2022. Cette loi permet au travailleur de ne pas devoir fournir de certificat médical lorsque son incapacité ne dépasse pas un jour. Il est également possible de ne pas fournir de certificat médical pour le premier jour d'une période d'incapacité plus longue. Cette possibilité est offerte maximum trois fois par an. Toutefois, si l'entreprise compte moins de 50 travailleurs au 1^{er} janvier de l'année en cours, il est possible de prévoir dans le règlement de travail ou via une convention collective d'entreprise que cette dérogation ne s'applique pas à l'entreprise.
25. <https://syndicatsmagazine.be/pour-de-wever-et-bouchez-les-malades-de-courte-ou-longue-duree-sont-des-profiteurs/>, consulté le 11 octobre 2024.

Partie 3

Les différences des statuts

A. Le salaire garanti

Ce mécanisme permet aux travailleurs de bénéficier d'un revenu de remplacement, versé par leur employeur, pendant une période limitée au début de leur incapacité. En Belgique, le système de salaire garanti constitue une protection essentielle pour les travailleurs salariés en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident. Ce mécanisme clé de notre protection sociale laisse néanmoins persister quelques inégalités en fonction du statut du travailleur.

L'employeur a l'obligation légale de continuer à payer la rémunération pendant les premiers jours ou semaines suivant l'incapacité. Cette mesure vise à protéger les travailleurs contre une perte brutale de revenus au début de leur maladie ou après un accident.

La durée et les modalités de ce salaire garanti varient en fonction du statut du travailleur. Les employés ont droit au paiement de leur salaire intégral pendant les 30 premiers jours d'incapacité. Ces 30 premiers jours d'incapacité sont pris en charge à 100% par les employeurs.

Quant aux ouvriers, bien que la possibilité d'un salaire garanti pendant les 30 premiers jours leur est accordée, il existe des nuances en ce qui concerne l'intervention de l'employeur. De fait, là où les employeurs prennent en charge à 100% les 30 premiers jours d'incapacité de travail des employés, ce n'est pas le cas pour les ouvriers.

Voici un tableau reprenant l'intervention de l'employeur en ce qui concerne le salaire garanti lorsqu'un ouvrier est entré en service depuis au moins un mois :

Période de salaire garanti	Partie de la rémunération à charge de l'employeur
Du 1 ^{er} au 7 ^e jour calendrier	100%
Du 8 ^e au 14 ^e jour calendrier	85,88%
Du 15 ^e au 30 ^e jour calendrier	♦ 25,88% de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en compte pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité ♦ 85,88% de la rémunération qui dépasse le plafond précité

Ce tableau illustre le fait qu'un employeur intervient moins dans la prise en charge du salaire garanti d'un ouvrier que celui d'un employé. La réticence d'une plus grande prise en charge par les employeurs, peut s'expliquer par leur crainte d'une hausse des coûts salariaux. Par conséquent, à l'heure actuelle, il existe encore un frein à l'harmonisation entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne le paiement du salaire garanti.

B. Les vacances

En Belgique, le droit aux vacances est reconnu à tous les travailleurs salariés. Il existe cependant des différences en ce qui concerne le système de vacances des ouvriers et celui des employés. Ces dernières concernent le calcul des jours de congés ainsi que la façon dont ils sont rémunérés.

B.1. La durée des vacances

Les travailleurs salariés, qu'ils soient donc ouvriers ou employés, ont, en principe, droit à un certain nombre de jours de vacances par an. Ces jours de vacances dépendent du nombre de jours de travail prestés (ou assimilés) au cours de l'année civile précédant l'année où le travailleur prend ses vacances c'est-à-dire l'année d'exercice. Le principe de base est le même pour tous les travailleurs salariés, seul le mode de calcul diffère en fonction du statut du travailleur.

B.1.1 La durée des vacances des ouvriers

Pour pouvoir déterminer le nombre de jours de congés auquel un ouvrier a droit, il faut procéder en deux étapes. Dans un premier temps, il faut déterminer le nombre de jours de travail prestés ou assimilés²⁶ par l'ouvrier au cours de l'année d'exercice²⁷.

Pour déterminer le nombre total de jours de travail prestés ou assimilés, il faut additionner la somme des jours de chaque occupation, convertie dans le régime standard de travail de 5 jours par semaine, multipliée par la fraction d'occupation du travailleur.

Concrètement, cela signifie qu'il faut utiliser la formule suivante :

$$A \times \frac{5}{R} \times \frac{Q}{S}$$

A : nombre total de jours prestés

R : nombre moyen de jours par semaine à accomplir par le travailleur en vertu de son contrat

Q : nombre moyen d'heures par semaine à accomplir par le travailleur en vertu de son contrat

S : nombre moyen d'heures par semaine du temps plein dans l'entreprise

26. Jours de maladie, congé de maternité, accident du travail. Pour plus de détail nous vous invitons à consulter notre brochure intitulée « Les vacances annuelles au temps de la flexibilité » éditée par l'Atelier des Droits Sociaux et téléchargeable gratuitement : <https://ladds.be/les-vacances-annuelles-au-temps-de-la-flexibilite-2/>

27. Par année d'exercice, il faut comprendre l'année civile pendant laquelle le travailleur promérite des jours de vacances, qu'il pourra prendre durant l'année civile qui suit.

Une fois cette première étape accomplie, il faut rapporter le nombre obtenu via la formule, à un tableau établi par l'Arrêté Royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Ce tableau se présente comme suit :

Nombre de jours de travail et jours assimilés durant l'année d'exercice	Nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit durant l'année de vacances
231 et plus	20
221 à 230	19
212 à 220	18
202 à 211	17
192 à 201	16
182 à 191	15
163 à 181	14
154 à 162	13
144 à 153	12
135 à 143	11
125 à 134	10
106 à 124	9
97 à 105	8
87 à 96	7
77 à 86	6
64 à 76	5
48 à 63	4
39 à 47	3
20 à 38	2
10 à 19	1
0 à 9	0

Exemple : en 2023, un ouvrier a travaillé 9 mois à 37h/38 par semaine dans un régime de 5 jours semaine. Il souhaite prendre des jours de vacances en 2024. Sur ces 9 mois de travail, il a cumulé 195 jours prestés.

Appliquons maintenant la formule : $195 \times \frac{5}{5} \times \frac{37}{38} = 189,86$.

Ainsi, si nous nous référons au tableau de l'Arrêté Royal, l'ouvrier aura droit en 2024 à 15 jours de vacances.

B.1.2. La durée des vacances des employés

Quant aux employés, il n'est pas fait usage de la formule évoquée ci-dessus. De fait, en ce qui concerne cette catégorie de travailleurs, il n'est pas tenu compte des jours de travail prestés ou assimilés mais des mois de travail prestés ou assimilés pour déterminer le nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit.

Le droit aux vacances des employés correspond à deux jours par mois complet de travail. Ce calcul détermine le droit aux vacances lorsque l'on est dans un régime de 6 jours par semaine.

Par exemple, si un employé a presté 4 mois de travail à temps plein dans un régime de 6 jours par semaine, le calcul qu'il faudra réaliser est le suivant :

$$4 \text{ mois} \times 2 \text{ jours} = 8 \text{ jours.}$$

Dans le cas où l'employé se trouve dans un régime de 5 jours par semaine, il suffit de multiplier par $\frac{5}{6}$

Par conséquent, pour un travailleur ayant presté 4 mois de travail à temps plein dans un régime de 5 jours par semaine, le calcul est le suivant :

$$4 \text{ mois} \times 2 \times \frac{5}{6} = 6,66 \text{ jours qui seront arrondis à 7 jours de congés.}$$

En règle générale, seuls les mois complets peuvent être comptabilisés pour procéder au calcul de la durée des vacances. Cependant, l'employeur peut décider d'assimiler un mois entamé qui aurait pris cours avant le 16 du mois ou qui aurait pris fin après le 15, voire même d'assimiler tout mois entamé à un mois qui rentre dans le calcul de la durée des vacances auxquelles le travailleur aura droit.

B.2. Les pécules de vacances

En Belgique lorsqu'un travailleur salarié a droit à des jours de vacances, ces jours sont rémunérés. C'est ce qu'on appelle le pécule de vacances. Ainsi, il existe ce qu'on appelle le simple pécule de vacances qui correspond à la rémunération dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait travaillé pendant ses jours de vacances. En plus du simple pécule, il existe également le double pécule de vacances. Ce double pécule correspond à une somme d'argent que le travailleur perçoit, en plus de son salaire, et qui correspond généralement à 4 semaines de rémunération pour un travailleur qui a travaillé toute l'année précédente.

La façon dont les pécules sont payés divergent en fonction du statut du travailleur. En ce qui concerne les employés, c'est l'employeur qui paye les pécules de vacances à l'employé. Le simple pécule de vacances des employés sera perçu au moment où l'employé décide de prendre ses jours de congé. Quant au double pécule des employés, il est également payé par l'employeur mais il est généralement perçu par l'employé entre les mois de mai et juin.

Le système de paiement des simple et double pécules des ouvriers est complètement différent. En effet, l'employeur ne paye pas les pécules aux ouvriers. Ces derniers reçoivent leurs pécules de vacances via un organisme : l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA)

ou une caisse de vacances²⁸. C'est le secteur d'activité de l'employeur qui détermine quelle caisse de vacances est attribuée aux ouvriers.

Les ouvriers, contrairement aux employés, reçoivent leurs simple et double pécules de vacances en une fois. Le paiement des pécules pour les ouvriers se fait, en principe, entre le 2 mai et le 30 juin. Par conséquent, puisque les ouvriers reçoivent leurs deux pécules en même temps, ils ne recevront pas, contrairement aux employés, de rémunération les jours où ils prennent leurs congés. Concrètement, si un ouvrier reçoit ses pécules de vacances le 2 mai, mais qu'il prend ses 20 jours de congés au mois de juillet, il ne recevra pas de salaire pendant 20 jours au mois de juillet puisque ses vacances auront déjà été payées le 2 mai.

Il serait plus avantageux pour les travailleurs que le simple pécule de vacances soit payé par l'employeur au moment où les travailleurs prennent leurs jours de congés. En agissant de la sorte, il serait possible tant pour les employés que pour les ouvriers de bénéficier d'un salaire au moment de la prise de congé. Cela éviterait ainsi aux ouvriers de se retrouver dans une situation où ils ne disposent plus du pécule au moment où ils prennent leurs vacances.

Par conséquent, la question des vacances est un autre élément en droit du travail pour lequel la différence de statut a un impact et pour lequel il faut se poser la question de la conformité de ce système avec le principe d'égalité et de non-discrimination.

C. La rémunération

La question de la rémunération constitue également un des aspects qui n'est pas uniformisé entre les ouvriers et les employés. En premier lieu, si l'on examine attentivement le contrat de travail d'un ouvrier, on peut noter que l'article abordant la question de la rémunération stipule, généralement, que « en contrepartie de ses prestations, le travailleur percevra une rémunération horaire brute de X € ». Ainsi, pour les ouvriers, la rémunération est définie sur base d'un taux horaire.

À l'inverse, lorsque le travailleur a le statut d'employé, les termes du contrat de travail diffèrent sur cet aspect fondamental. Pour un employé, il est usuellement mentionné dans son contrat de travail qu'il a droit à un salaire mensuel brut de X €.

Cette distinction entre une rémunération horaire pour les ouvriers et un salaire mensuel pour les employés illustre une divergence dans la manière dont le travail est valorisé selon le statut du salarié.

En second lieu, les modalités de paiement des salaires varient également entre ces deux catégories de travailleurs. Pour les ouvriers, la loi impose un rythme de paiement plus fréquent, précisant que ces derniers doivent être rémunérés à intervalles réguliers, et au

28. Il est possible de retrouver la liste des caisses de vacances existantes sur le site de l'ONVA via ce lien <https://www.onva.fgov.be/fr/liste-des-caisses-de-vacances>.

minimum deux fois par mois, avec un intervalle de seize jours au maximum entre ces deux paiements²⁹. Cette obligation légale signifie que les ouvriers perçoivent d’abord une avance sur leur salaire, suivie ensuite du versement du solde restant.

Pour les employés, le système de paiement est différent. Ces derniers reçoivent leur salaire en une seule fois, à une fréquence mensuelle. La date de paiement de ce salaire est souvent déterminée par une convention collective de travail ou précisée dans le règlement de travail de l’entreprise. À défaut de dispositions spécifiques, la législation prévoit que la rémunération doit être versée au plus tard le quatrième jour ouvrable suivant la fin de la période de travail correspondant à ce paiement.

29. Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, art. 9.

Conclusion

En conclusion, la distinction entre ouvriers et employés reste un sujet particulièrement complexe et controversé dans le contexte belge, dans lequel elle reflète les vestiges d'un système juridique et social profondément ancré. Alors que de nombreux pays d'Europe de l'Ouest ont abandonné cette dichotomie au profit d'une harmonisation, la Belgique persiste à maintenir cette séparation, malgré ses nombreuses implications problématiques. Nous l'avons évoqué, ces disparités se manifestent, notamment, dans les questions relatives à la rémunération, aux vacances annuelles, au salaire garanti,... et continuent à fonder davantage les inégalités entre ces deux catégories de travailleurs.

Nous sommes conscients que l'élimination complète de cette distinction est un réel défi car elle implique une refonte complète du droit social. Une telle réforme nécessiterait une concertation étroite entre les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) et le législateur, afin de concevoir un système équitable et adapté à la réalité. La lenteur des avancées dans ce domaine montre que le statu quo est encore perçu comme une solution de facilité, bien qu'il ne réponde plus aux exigences d'équité. Un nouvel appel à la Cour constitutionnelle pourrait être une option envisageable pour rappeler aux décideurs politiques leurs obligations et pour relancer le débat sur cette réforme essentielle.

En définitive, l'abandon de la distinction entre les ouvriers et les employés apparaît comme une nécessité pour que le principe d'égalité et de non-discrimination soit respecté. Le temps est venu pour les différents acteurs de dépasser les intérêts patronaux et de collaborer à la construction d'un système plus juste où tous les travailleurs bénéficient des mêmes droits et protections, quelles que soient la nature ou la forme de leur travail.

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.