

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2005-2006

1^{er} FÉVRIER 2006

Proposition de résolution relative au statut du travailleur salarié et supprimant la distinction entre ouvrier et employé

(Déposée par M. Jean-Marie Dedecker et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

1. Genèse de la distinction ouvrier — employé en Belgique

La distinction qui est faite en Belgique entre ouvriers et employés s'est développée au cours de l'histoire. Par la loi du 10 mars 1900, les ouvriers ont obtenu, après une lutte sociale de longue haleine, une protection légale minimale. La loi sur le contrat de travail prévoyait une protection largement supplétive en faveur des ouvriers. Si la loi ne contenait aucune définition de l'ouvrier, elle disposait cependant qu'il s'agissait d'un travail effectué sous direction, sous autorité et sous contrôle, et moyennant rémunération.

Les employés étaient censés être suffisamment proches de l'employeur et être suffisamment capables de défendre leurs propres intérêts (1).

Ce n'est que le 7 août 1922 qu'intervint une loi sur le contrat d'emploi, loi dont l'économie différerait toutefois fondamentalement de la loi de 1900 sur le contrat de travail.

Elle visait bien plus à protéger, ce dont témoigne la discussion en commission du Sénat au sujet de la loi de 1960, instaurant le salaire hebdomadaire garanti : « La loi de 1922 a accordé à l'employé un statut aussi favorable surtout pour le désolidariser de la classe

(1) Engels C., « *Het onderscheid werkman/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet* », R.W., 1991-1992, 736.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2005-2006

1 FEBRUARI 2006

Voorstel van resolutie betreffende het statuut van de werknemer en de afschaffing van het onderscheid tussen arbeider en bediende

(Ingediend door de heer Jean-Marie Dedecker c.s.)

TOELICHTING

1. Ontstaansgeschiedenis van dit onderscheid in België

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is in België historisch gegroeid. De arbeiders verkregen door de wet van 10 maart 1900, na een lange sociale strijd, een minimale wettelijke bescherming. De wet op de arbeidsovereenkomsten voorzorg in een grotendeels suppletieve bescherming voor de werklieden. De wet bevatte geen definitie van werkman, wel stelde zij dat het ging om arbeid onder leiding, gezag en toezicht, tegen betaling.

De bedienden werden geacht voldoende dicht bij de werkgever te staan en afdoende in staat te zijn om voor de eigen belangen op te komen (1).

Pas op 7 augustus 1922 kwam er een wet op de arbeidsovereenkomst van de bedienden die echter geheel anders was opgevat dan de wet van 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Zij was meer gericht op bescherming, getuige hiervan de bespreking in de Senaatscommissie omtrent de wet van 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon : « De wet van 1922 heeft aan de bediende zulk een voordelig statuut toegekend, in

(1) Engels C., « *Het onderscheid werkman/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet* », R.W., 1991-1992, 736.

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 » (1).

Si pareil objectif pouvait encore paraître justifié à l'époque, tel n'est certainement plus le cas à l'heure actuelle. La *ratio legis* est donc totalement dépassée.

La suppression du plafond salarial, en combinaison avec le mode de calcul du délai de préavis pour les employés d'un rang élevé, où le salaire et la fonction jouent un rôle important, a eu pour effet que ceux qui, à l'origine, étaient réputés n'avoir besoin d'aucune protection légale, bénéficient en définitive de la protection la plus avancée. Il s'agit donc en l'occurrence d'une forme pervertie de l'idée originelle qui était la nécessité d'une protection.

La critique de la distinction entre ouvriers et employés n'en devint pas moindre. C'est ainsi que Theo Lefèvre, à l'époque président du CVP, déclara en 1960 lors d'une commémoration de l'encyclique *Rerum Novarum* à Louvain, qu'il y avait lieu de supprimer la distinction entre contrat d'ouvrier et contrat d'employé, dès lors que cette distinction était devenue artificielle et, en outre, injuste. »

Une tentative de coordination fut entreprise par la loi du 3 juillet 1978. La genèse de cette loi se déroula dans des conditions assez pénibles. En effet, le projet visant à coordonner les dispositions législatives relatives aux contrats de travail des ouvriers, des employés, des représentants de commerce, des domestiques et des étudiants se heurta à de nombreuses critiques. C'est ainsi que, dans une analyse de la genèse de cette loi, le professeur Blanpain considérait que la matière n'était pas assez mûre pour pouvoir instaurer une uniformité et que le régime préconisé était vieilli au point de vue social. Le droit du travail belge répondait dans une mesure insuffisante aux aspirations fondamentales de ce droit: la stabilité d'emploi et le revenu garanti. Ce fut surtout le fait que la distinction entre ouvriers et employés restait maintenue qui fit l'objet de bon nombre d'objections.

La loi de 1978 ne rencontra pas l'exigence normale d'un traitement égal des ouvriers et des employés, bien que des pas fussent faits dans cette direction. C'est surtout le régime des délais de préavis distincts qui fut (et est toujours) considéré comme une discrimination inadmissible.

(1) Doc. Chambre, (1968-1969), 270, n° 7, p. 12.

hoofdzaak met het doel hem los te rukken van de arbeidersklasse, om het onderscheid te bestendigen tussen de werknemer met de hoed en de werknemer met de pet, en om te voorkomen dat de eerste zou aansluiten bij de vakbeweging » (1).

Indien dergelijk doel indertijd misschien nog als gerechtvaardigd overkwam, dan is dat heden ten dage zeker niet meer het geval. De *ratio legis* is totaal achterhaald.

De afschaffing van de loongrens, in combinatie met de berekeningswijze van de opzeggingstermijn voor hogere bedienden waarbij loon en functie een belangrijke rol spelen, heeft ertoe geleid dat degenen die oorspronkelijk geacht werden geen wettelijke bescherming nodig te hebben, uiteindelijk de meest verregaande bescherming genieten. Het gaat hier dus om een perversie van de oorspronkelijke gedachte, namelijk de noodzaak van bescherming.

De kritiek op het onderscheid tussen werklieden en bedienden werd er niet minder om. Zo zei in 1960 de toenmalige CVP-voorzitter Theo Lefèvre, ter gelegenheid van een *Rerum Novarum* te Leuven: «Het onderscheid tussen het arbeiders- en het bediendecontract moet worden opgeheven, omdat het kunstmatig en bovendien onrechtvaardig is geworden.»

Met de wet van 3 juli 1978 werd een poging tot coördinatie ondernomen. De geboorte van deze wet verliep allesbehalve vlot. Het ontwerp tot ordening van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten, stuitte immers op heel wat kritiek. Zo stelde professor Blanpain in een analyse met betrekking tot de totstandkoming van deze wet dat de materie onvoldoende grijpt wat betreft de eenvormigheid en dat de voorgestane regeling maatschappelijk verouderd was. Het Belgisch arbeidsrecht beantwoordde onvoldoende aan de fundamentele aspiraties van dat recht: vastheid van betrekking en gewaarborgd inkomen. Vooral het feit dat het onderscheid werkman-bediende overeind bleef, was het voorwerp van heel wat bezwaren.

De wet van 1978 kwam niet tegemoet aan de normale eis van een gelijke behandeling van werklieden en bedienden, alhoewel stappen in die richting werden gezet. Vooral de onderscheiden regeling voor de opzeggingstermijnen werd (en wordt) beschouwd als een onaanvaardbare discriminatie.

(1) Stuk Kamer, (1968-1969), 270, nr. 7, blz. 12.

Dix ans plus tard, en 1988, le sénateur Blanpain introduisit une proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (1). L'un des éléments les plus importants de cette proposition était l'assimilation des statuts d'ouvrier et d'employé. Depuis lors, cette question est restée un problème brûlant. Plusieurs juristes, notamment MM. D. Cuypers, X. Heyden, C. Engels et Th. Toussaint, ont dénoncé cette discrimination au cours des années 90.

Il s'est graduellement dégagé un consensus dans le monde politique, judiciaire et social sur le fait qu'un statut unique s'impose.

Après un appel lancé par cent professeurs d'université et chefs d'entreprise afin d'éliminer le fossé entre ouvriers et employés, le gouvernement a été invité, le 30 avril 2000, dans une motion de recommandation, à instaurer sans délai un statut unique.

Toutefois, il ne se manifeste aucun courant de pensée politique clair et net dans ce dossier pressant.

Les partenaires sociaux ont donc pris l'initiative. Lors des négociations interprofessionnelles de 2001-2002, ils ont abouti à un accord afin d'émettre vers la fin 2001 au Conseil national du travail (CNT) un rapport sur le statut unique. Sur une période de cinq ans, c'est-à-dire vers la fin de l'année 2006, le statut unique serait une réalité.

Une démarche purement logique et justifiée est donc remise, une fois de plus, aux calendes grecques.

Dans son allocution de Nouvel an 2005, le président du VLD, M. Somers, a déclaré que son parti entendait abandonner définitivement la distinction entre le statut d'ouvrier et celui d'employé. « Qui est encore ouvrier et qui est employé ? », demandait M. Somers. « En 2005, continuait-il, le VLD entend obtenir, après cinquante années de débat, une avancée qui relèguera aux oubliettes de l'histoire la distinction entre ouvrier et employé. L'heure du statut unique a sonné. » Le président du partenaire Sp.a de la coalition, qui était à l'époque M. Steve Stevaert, qualifia la distinction en question de totalement dépassée.

2. Évolution sociale et technologique : la distinction dépassée entre prestations intellectuelles et manuelles

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne définit pas les notions d'ouvrier et d'employé. Elle fait la distinction entre les deux sur la base

(1) Blanpain, R., « Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail », 5 août 1988, doc. Sénat, SE 1988, 411-1.

Tien jaar later, in 1988 diende senator Blanpain een wetsvoorstel in tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (1). Een van de belangrijkste elementen van dat voorstel was het gelijkschakelen van het statuut van werklieden en bedienden. Sedertdien bleef deze kwestie een heet hangijzer. Diverse rechtsgeleerden, onder meer de heren D. Cuypers, X. Heyden, C. Engels en Th. Toussaint klaagden in de jaren negentig deze discriminatie aan.

Gaandeweg is er een consensus ontstaan bij de politieke, de gerechtelijke en de sociale wereld dat er een eenheidsstatuut dient te komen.

Na een oproep van 100 academici en bedrijfsleiders om de kloof tussen arbeiders en bedienden weg te werken werd de regering op 30 april 2000 in een motie van aanbeveling verzocht om onverwijld een eenheidsstatuut in te voeren.

Een duidelijke politieke denkrichting voor het prangende dossier blijft echter uit.

De sociale partners trokken bijgevolg het laken naar zich toe. Tijdens de interprofessionele onderhandelingen van 2001-2002 kwamen zij tot een akkoord om tegen eind 2001 een rapport uit te brengen over het eenheidsstatuut in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Over een periode van vijf jaar, dus tegen jaareinde 2006, zou het eenheidsstatuut een realiteit zijn.

Bijgevolg wordt een puur logische en verantwoorde stap wederom op de Griekse kalender geschoven.

In zijn nieuwjaarstoespraak van 2005 stelde VLD-voorzitter Somers dat zijn partij definitief komaf wil maken met het onderscheid tussen het statuut van arbeider en bediende. « Wie is nog arbeider en wie is bediende ? », vroeg Somers zich af. « In 2005 wil de VLD, na vijftig jaar debat, een doorbraak verkrijgen en het verschil tussen arbeider en bediende naar de vuilnisbelt van de geschiedenis verwijzen. De tijd is rijp voor een eenheidsstatuut. » Ook de toenmalige voorzitter van coalitiepartner sp.a, Steve Stevaert, noemde het onderscheid totaal voorbijgestreefd.

2. Maatschappelijke en technologische evolutie : het achterhaalde onderscheid tussen intellectuele of manuele arbeidsprestaties

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten definieert de begrippen arbeider en bediende niet. Zij onderscheidt beiden op basis van

(1) Blanpain R., « Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten », 5 augustus 1988, stuk Senaat, 1988, 411-1.

d'un seul critère : le caractère manuel ou intellectuel du travail accompli (1).

Dès 1910, le député Dennis a souligné que le contraste entre travail intellectuel et travail physique était dépassé (2).

Dans son intervention, il se référa entre autres à M. Buyse, auteur d'une enquête sur l'enseignement professionnel aux États-Unis. Cet auteur était d'avis, au sujet du travail accompli par l'ouvrier moderne, que l'ouvrier américain était le prototype de l'ouvrier de l'avenir, car il avait reçu une formation; l'ouvrier du passé, dont les connaissances se limitaient aux recettes, aux procédés, aux techniques et aux trucs professionnels est dépassé depuis belle lurette dans les usines modernes du monde nouveau. Tous réalisent le «*Labor saving*», l'économie sur une grande échelle, en utilisant des machines perfectionnées; l'utilisation intelligente de ces machines requiert plus de cerveau que de muscle, et M. Dennis conclut en évoquant l'ouvrier du futur, quand l'esprit dominera la matière.

Les innovations technologiques permettent en partie d'éliminer le travail physique lourd et sale ou d'en réduire sensiblement le volume. La manipulation d'un appareillage d'une haute valeur technique requiert de plus en plus un apport intellectuel.

La doctrine énonce à ce sujet que l'armée des non qualifiés se trouve décimée. Dans leur totalité, les travailleurs bénéficient d'une formation scolaire prolongée et d'un degré supérieur de formation. Par contre, un certain nombre de travailleurs, qui étaient considérés traditionnellement et sans contestation comme des employés, accomplit un travail présentant un caractère de plus en plus répétitif et offrant un moindre degré de stimulation intellectuelle. C'est notamment pour cette raison que la distinction devient pour ainsi dire impossible et qu'elle est dès lors considérée comme vieillie et dépassée (3).

À l'exception de la Grèce, les autres pays de l'UE ont abandonné cette distinction, datant des débuts de l'ère industrielle. En effet, le travail répétitif ne fait plus partie de la société post-industrielle.

Au point 5, nous reviendrons à la critique de la jurisprudence relative à cette distinction.

(1) De Keyser Ph., «Ouvrier et employé: une distinction contraire au principe d'égalité?», *Journal des procès*, 19 mars 1993, n° 235.

(2) *Pas.*, 1909-1910, 15 mai 1910, n° 182, p. 459.

(3) Engels C., «*De toenadering van de statuten van werkmán en bediende en de ontgrondwettelijkheid van het nog bestaande onderscheid*», «*Oriëntatie*», 1^{er} janvier 1992, p. 13.

één enkel criterium : het al dan niet manuele of intellectuele karakter van de verrichte arbeid (1).

Reeds in 1910 wees kamerlid Dennis erop dat de tegenstelling tussen intellectuele arbeid en fysieke arbeid achterhaald was (2).

Hij verwees tijdens zijn tussenkomst onder meer naar de heer Buyse die een onderzoek verrichtte met betrekking tot het professioneel onderwijs in de Verenigde Staten. Deze auteur schreef over de arbeid die wordt verricht door de moderne arbeider: «De Amerikaanse arbeider is het prototype van de arbeider van de toekomst, hij is een opgeleid man; de arbeider van het verleden, wiens kennis beperkt was tot recepten, procédés, handigheden en beroepsknepen is sinds lang voorbijgestreefd in de moderne fabrieken van de nieuwe wereld. Allen realiseren de «*Labor saving*», de economie van de grote schaal, door het aanwenden van geperfectioneerde machines; het intelligent aanwenden van deze machines vereist meer hersenen dan spierkracht; meer aandacht, snelle besluitvorming dan fysieke kracht» de heer Dennis besloot: «Ziehier de arbeider van de toekomst: het zal de geest zijn die de materie beheerst.»

Technologische innovaties maken het gedeeltelijk mogelijk zwaar fysiek en vuil werk uit te sluiten of de omvang ervan gevoelig te verminderen. Het manueel hanteren van technisch hoogwaardige apparatuur vereist steeds meer een intellectuele inbreng.

De rechtsleer stelt hieromtrent: «Het leger der ongeschoolden is gedecimeerd. De werknemers in hun totaliteit genieten een langere schoolse opvoeding en een hogere graad van opleiding. Een aantal werknemers dat traditioneel ontegensprekelijk als bedienden wordt beschouwd, verricht daarentegen arbeid die een steeds meer repetitief karakter vertoont en intellectueel minder stimulerend is. Het onderscheid wordt mede om die reden bijna onmogelijk en wordt daarom ook als verouderd en voorbijgestreefd ervaren (3).

Met uitzondering van Griekenland hebben de andere landen van de EU dit onderscheid uit het vroegindustriële tijdperk afgeschaft. De repetitieve arbeid maakt immers geen deel meer uit van de postindustriële samenleving.

In punt 5 zullen wij verder ingaan op de kritiek van de rechtspraak op dit onderscheid.

(1) De Keyser Ph., «Ouvrier et employé: une distinction contraire au principe d'égalité?», *Journal des procès*, 19 maart 1993, nr. 235.

(2) *Pas.* 1909-1910, 15 mei 1910, nr. 182, blz. 459.

(3) Engels C., «*De toenadering van de statuten van werkmán en bediende en de ontgrondwettelijkheid van het nog bestaande onderscheid*», «*Oriëntatie*», 1 januari 1992, blz. 13.

3. Différences légales entre les statuts d'ouvrier et d'employé

3.1. Droit individuel du travail

3.1.1. Clause d'essai (1)

La durée minimale de l'essai est de sept jours (ouvriers) ou d'un mois (employés). Si rien n'est prévu, la durée est égale à la durée minimale.

La durée maximale est de quatorze jours (ouvriers) ou de six ou douze mois (employés) (en fonction de la rémunération).

En cas de suspension, la durée de l'essai est prolongée des périodes de suspension (avec un maximum de sept jours dans le cas de l'ouvrier).

En ce qui concerne le licenciement, aucun délai de préavis ne doit être observé à l'occasion du licenciement d'ouvriers au cours de la période d'essai, après la durée minimale.

Le délai de préavis est de sept jours pour les employés, coïncidant au plus tôt avec la fin du premier mois (aucun délai de préavis en cas d'incapacité de travail après sept jours).

3.1.2. Rémunération garantie en cas d'incapacité de travail, le jour de carence

Contrairement à l'employé, l'ouvrier dont l'incapacité de travail n'excède pas quatorze jours n'est pas rémunéré pour le premier jour.

Il s'agit là du jour dit « de carence ». Le but du jour de carence est de contrer les abus. En exécution de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, une réglementation améliorée du contrôle de l'incapacité de travail est en voie d'élaboration. Il est donc grand temps de supprimer sans plus attendre cette distinction dépréciative et superflue. Ici encore, les partenaires sociaux renvoient une fois de plus aux calendes grecques.

3.1.3. Délais de préavis

C'est sur ce point que se présentent les principales différences (2).

a) Début: pour les ouvriers, le délai de préavis prend cours le premier lundi de la semaine suivant sa notification; pour les employés, par contre, il com-

(1) Cuypers D., «Het onderscheid tussen werklieden en bedienden», «Oriëntatie», 3 mars 1991, p. 57.

(2) Blanpain R., «Sire, zijn er nog domme werknemers in ons land, klaaglied voor een werkmán», Bruges, La Charte, 2001, p. 21.

3. Wettelijke verschillen in de statuten van werklieden en bedienden

3.1. Individueel arbeidsrecht

3.1.1. Proefbeding (1)

De minimumduur van de proef bedraagt 7 dagen (arbeiders) of 1 maand (bedienden). Indien er niets bepaald wordt, is de duur gelijk aan de minimumduur.

De maximumduur bedraagt 14 dagen (arbeiders) of 6 of 12 maanden (bedienden) (afhankelijk van het loon).

Gedurende de schorsing wordt de duur van de proef verlengd met de schorsingsperiodes (met een maximum van 7 dagen voor de werkmán).

Wat ontslag betreft, dient geen opzeggingstermijn in acht te worden genomen bij het ontslag van werklieden tijdens de proefperiode na de minimumduur.

De opzeggingstermijn bedraagt zeven dagen bij bedienden, ten vroegste samenvallend met het einde van de eerste maand (geen opzeggingstermijn bij arbeidsongeschiktheid na zeven dagen).

3.1.2. Loonwaarborg bij arbeidsongeschiktheid, de carensdag

Bij arbeidsongeschiktheid die geen veertien dagen duurt, wordt de werkmán, in tegenstelling tot de bediende, voor de eerste dag niet bezoldigd.

Dit is de zogenaamde « carensdag ». De bedoeling van deze carensdag is misbruiken tegen te gaan. Ter uitvoering van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde wordt gewerkt aan een betere regeling voor de controle van de arbeidsongeschiktheid. Aldus wordt het hoog tijd dit denigrerend en overbodig onderscheid onmiddellijk af te schaffen. Eens te meer grijpen de sociale partners hier alles op de lange baan.

3.1.3. Opzeggingstermijnen

Het is op dit punt dat de grootste verschilpunten bestaan (2).

a) Begin: bij werklieden vangt de opzeggingstermijn aan op de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn werd betekend. Voor

(1) Cuypers D., «Het onderscheid tussen werklieden en bedienden», *Oriëntatie*, 3 maart 1991, blz. 57.

(2) Blanpain R., *Sire, zijn er nog domme werknemers in ons land, klaaglied voor een werkmán*, Brugge, Die Keure, 2001, blz. 21.

mence à courir le premier jour du mois suivant la notification du préavis.

b) *Durée* : elle est de 28 jours pour les ouvriers si le préavis émane de l'employeur et de 14 jours s'il émane de l'ouvrier. Elle est de 56 jours si l'ouvrier est resté de manière ininterrompue au service du même employeur pendant vingt ans, lorsque le préavis émane de l'employeur, et de 28 jours lorsqu'il émane de l'ouvrier. Dans le cas d'un ouvrier comptant moins de 6 mois de services, le délai peut être ramené à sept jours. La CCT n° 75 du 20 décembre 1999 a toutefois relevé les délais pour les ouvriers à :

— moins de 6 mois : 28 jours; — 6 mois à 5 ans : 35 jours; — 5 mois à 10 ans : 42 jours; — 10 mois à 15 ans : 56 jours; — 15 mois à 20 ans : 84 jours; — plus de 20 ans : 112 jours.

Récemment des doutes ont été exprimés au sujet de la validité de la CCT n° 75. Selon L. Peltzer et S. Van Wassenhove, les partenaires sociaux ne seraient pas compétents pour prolonger par voie de CCT les délais de préavis pour les ouvriers (1).

En outre, la portée pratique de la CCT n° 75 est plutôt restreinte. En effet, cette CCT ne s'applique pas si, dans un secteur professionnel déterminé, il existe déjà une réglementation en matière de délais de préavis pour ouvriers. À cet égard, il n'est pas prescrit que cette réglementation sectorielle prévoie des délais de préavis supérieurs à ceux de la CCT n° 75.

Pour les employés « inférieurs » (rémunération annuelle ne dépassant pas 25 277 euros), le délai de préavis est de trois mois par période d'ancienneté de cinq ans entamée, si le préavis émane de l'employeur. S'il émane de l'employé, ce délai est réduit de moitié, avec un maximum de 4,5 mois.

Pour les employés « supérieurs », le délai de préavis est fixé par convention conclue au plus tôt au moment du préavis ou par la suite, sinon par le juge. Toutefois, pour l'employeur, il est d'au moins trois mois pour chaque période entamée de 5 ans de service; pour l'employé il est de 6 mois au maximum.

En cas d'entrée en service après le 1^{er} avril 1994 et si la rémunération annuelle dépasse 50 554 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur peut être fixé par convention au moment de l'entrée en service, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois mois par tranche entamée de cinq années de service.

(1) Peltzer L. et Van Wassenhove S., « Illégalité de la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers ? » *Soc. Kron.*, 2001, 7-11.

bedienden daarentegen, begint deze te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

b) *Duur* : bij werklieden bedraagt deze 28 dagen wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en 14 dagen wanneer de opzegging uitgaat van de werkmán. Indien de werkmán gedurende twintig jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven, bedraagt de opzeggingstermijn 56 dagen voor het geval de opzegging uitgaat van de werkgever en 28 dagen wanneer de opzegging uitgaat van de werkmán. Voor een werkmán met minder dan zes maanden dienst kan de termijn worden verlaagd tot zeven dagen. Bij CAO nr. 75 van 20 december 1999 werden evenwel de termijnen voor werklieden opgetrokken tot :

— minder dan 6 maanden : 28 dagen; — 6 maanden tot 5 jaar : 35 dagen; — 5 tot 10 jaar : 42 dagen; — 10 tot 15 jaar : 56 dagen; — 15 tot 20 jaar : 84 dagen; — meer dan 20 jaar : 112 dagen.

Recentelijk zijn twijfels geuit over de rechtsgeldigheid van de CAO nr. 75. Volgens L. Peltzer en S. Van Wassenhove zouden de sociale partners niet bevoegd zijn om bij CAO de opzeggingstermijnen voor arbeiders te verlengen (1).

Tevens is de praktische draagwijdte van de CAO nr. 75 eerder beperkt. De CAO nr. 75 is immers niet van toepassing wanneer binnen een bepaalde beroepssector reeds een regeling inzake opzeggingstermijnen voor arbeiders bestaat. Daarbij is het niet vereist dat deze sectorale regeling hogere opzeggingstermijnen vastlegt dan de CAO nr. 75.

Bij de « lagere » bedienden (jaarloon niet hoger dan 25 277 euro) geldt een opzeggingstermijn van drie maanden per begonnen anciënniteitsperiode van vijf jaar, indien de opzeg uitgaat van de werkgever. Gaat de opzeg uit van de bediende, is het de helft daarvan met een maximum van 4,5 maanden.

Bij « hogere » bedienden wordt de opzeggingstermijn vastgelegd bij overeenkomst, die wordt gesloten ten vroegste bij of na de opzegging, zoniet door de rechter. Echter, voor de werkgever, minstens drie maanden voor elke begonnen periode van 5 jaar dienst; voor de bediende maximum 6 maanden.

Voor indiensttreding na 1 april 1994, en zo het jaarloon 50 554 euro overschrijdt, kan op het moment van de indiensttreding de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn vastgesteld worden bij overeenkomst zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar dienst.

(1) Peltzer L. en Van Wassenhove S., « Illégalité de la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers ? », *Soc. Kron.*, 2001, 7-11.

c) Mise à la retraite : en l'espèce, il n'existe que des dispositions relatives aux employés (1) :

Employés comptant moins de 5 années de service : 3 mois pour l'employeur, 1,5 mois pour l'employé.

Employé comptant au moins 5 années de service : 6 mois pour l'employeur, 3 mois pour l'employé.

d) Absence afin de chercher un nouvel emploi :

— pour l'ouvrier, au maximum un jour ouvrable par semaine; — le même régime est applicable à l'employé « inférieur »; pour l'employé « supérieur », cette absence est d'un jour ouvrable par semaine durant les six derniers mois du délai de préavis; au cours de la période précédente elle n'est que d'un demi-jour.

e) Licenciement arbitraire : les règles en cas de licenciement arbitraire ne s'appliquent aux ouvriers qu'en cas de contrat de travail à durée indéterminée. En cas de licenciement arbitraire, il y a une indemnisation forfaitaire égale à six mois de salaire. Pareil régime légal n'existe pas en faveur des employés. Le cas échéant, l'employé peut recourir à la notion d'abus de droit. La loi relative aux contrats de travail prévoit expressément le renversement de la charge de la preuve dans le cas où l'ouvrier considère le licenciement comme arbitraire. Par contre, un employé qui entend recourir à la notion d'abus de droit doit supporter lui-même la charge de la preuve.

f) Contre-préavis : ici encore, il n'existe de dispositions qu'en faveur des employés. Le délai du préavis est d'un, de deux ou de quatre mois selon l'importance de la rémunération annuelle.

3.1.4. Vacances annuelles

Pour les ouvriers, la durée est réglée par arrêté royal. Les employés ont droit à deux jours de vacances par mois au cours de l'année de vacances. Pour les ouvriers, le pécule de vacances est payé par les caisses de vacances, pour les employés il l'est par l'employeur.

3.1.5. Suspension de l'exécution d'un contrat de travail pour manque de travail, en raison d'intempéries ou en cas d'accident technique

La suspension de l'exécution du contrat de travail en cas d'accident technique dans une entreprise est régie par l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 (2). Ces règles ne sont applicables qu'aux ouvriers. Il en va de

c) Pensionering : hier gelden enkel bepalingen voor bedienden (1) :

Bedienden met minder dan 5 jaar dienst : 3 maanden voor de werkgever, 1,5 voor de bediende.

Bediende met minstens 5 jaar dienst : 6 maanden voor de werkgever, 3 maanden voor de bediende.

d) Afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken :

— voor de werkmans maximum één arbeidsdag per week; — voor de « lagere » bediende geldt dezelfde regeling; voor de « hogere » bediende bedraagt deze een arbeidsdag per week gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn, in de periode daarvoor slechts een halve dag.

e) Willekeurig ontslag : de regeling voor willekeurig ontslag geldt enkel voor werklieden in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. In geval van willekeurig ontslag geldt er een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon. Een dergelijke wettelijke regeling bestaat niet voor bedienden. Eventueel kan de bediende een beroep doen op de rechtsfiguur van het rechtsmisbruik. De wet op de arbeidsovereenkomsten houdt uitdrukkelijk een omkering in van de bewijslast in het geval dat de werkmans het ontslag als willekeurig beschouwt. Ingeval een bediende beroep wil doen op de rechtsfiguur van het rechtsmisbruik daarentegen, draagt hij hiervan zelf de bewijslast.

f) Tegenopzegging : ook hier gelden enkel bepalingen voor bedienden. De opzeggingstermijn bedraagt één, twee of vier maanden naargelang de hoogte van het jaarloon.

3.1.4. Jaarlijkse vakantie

Bij werklieden wordt de duur geregeld bij koninklijk besluit. Bedienden hebben recht op twee vakantiedagen per maand in het vakantiejaar. Het vakantiegeld wordt bij werklieden betaald door de vakantiekassen, bij bedienden door de werkgever.

3.1.5. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan werk, slecht weer of een technische stoornis

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens een technische stoornis in een onderneming wordt geregeld door artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 (2). Deze regeling geldt alleen

(1) Blanpain R., *o.c.*, p. 22.

(2) Engels C., *l.c.*, p. 732.

(1) Blanpain R., *o.c.*, blz. 22.

(2) Engels C., *l.c.*, blz. 732.

même dans le cas de la suspension pour manque de travail résultant de causes économiques. Les intempéries peuvent également être cause de suspension. L'absence d'un régime légal applicable aux employés signifie que l'employeur ne peut suspendre l'exécution du contrat de travail qu'en cas de force majeure temporaire.

3.1.6. Date de paiement de la rémunération

Les ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, avec un intervalle de 16 jours au maximum. Les employés doivent être payés au moins chaque mois.

3.1.7. Clause de non-concurrence

La clause dérogatoire n'est possible que pour les employés, à condition pour l'entreprise :

a) d'avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux; et

b) de disposer d'un service de recherches propre. Dans un tel cas, il peut être dérogé aux règles normales pour ce qui concerne la durée de la clause et le champ d'application géographique de celle-ci.

3.1.8. Frais de déplacement

Pour le remboursement des frais de déplacement, il existe un plafond salarial dans le cas des employés, mais non dans celui des ouvriers.

3.2. *Droit collectif du travail*

3.2.1. Sur le plan de l'entreprise

Pour le conseil d'entreprise et pour le comité de prévention et de protection au travail, il y a des élections distinctes et des représentants distincts, respectivement pour les ouvriers et pour les employés.

Tant la CSC que la FGTB ont des organisations distinctes pour les employés. Bien que les organisations syndicales soient essentiellement structurées par secteur, les deux organisations considèrent les employés comme un groupe à organiser séparément. Seule la CGSLB n'a pas inscrit dans ses structures la distinction entre ouvriers et employés.

voor werklieden. Hetzelfde geldt voor de schorsing wegens het gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Ook het slechte weer kan een oorzaak van schorsing zijn. De ontstentenis van een wettelijke regeling die op bedienden van toepassing zou zijn, betekent dat de werkgever slechts de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan schorsen bij tijdelijke overmacht.

3.1.6. Tijdstip van de uitbetaling van het loon

Werklieden dienen minstens tweemaal in de maand betaald te worden, met een tussenpoos van ten hoogste 16 dagen. De bedienden dienen minstens om de maand betaald te worden.

3.1.7. Concurrentiebeding

Het afwijkingsbeding is enkel mogelijk voor bedienden, wanneer de onderneming :

a) een internationaal actieveld heeft of belangrijke economische, technische of financiële belangen heeft op internationale markten; en

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikt. In een dergelijk geval mag van de normale regels afgeweken worden voor wat de duur van het beding en het geografische toepassingsgebied betreft.

3.1.8. Vervoerskosten

Voor de terugbetaling van de vervoerskosten geldt voor de bedienden een loongrens, voor de werklieden daarentegen niet.

3.2. *Collectief arbeidsrecht*

3.2.1. Op het vlak van de onderneming

Voor de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn er aparte verkiezingen en vertegenwoordigers van respectievelijk de arbeiders en de bedienden.

Zowel het ACV als het ABVV hebben aparte organisaties voor de bedienden. Hoewel de vakorganisaties voornamelijk sectorieel zijn uitgebouwd, beschouwen beide organisaties de bedienden als een apart te organiseren groep. Alleen het ACLVB heeft het onderscheid tussen de werkmans en de bediende niet in zijn structuren ingebouwd.

3.2.2. Sur le plan sectoriel

Ici le Roi peut créer des commissions paritaires qui existent pour les ouvriers ou pour les employés distinctement, ou pour les employés et les ouvriers conjointement.

3.3. Droit judiciaire

La bipartition ouvrier/employé existe également en ce qui concerne la composition des tribunaux du travail et des cours du travail (1). Pour certains litiges, le travailleur-juge (ainsi que le conseiller) en affaires sociales désigné est un ouvrier ou un employé.

4. Conséquences sociales et économiques de cette distinction

4.1. Le mur de Berlin érigé autour du statut d'ouvrier (2)

Il y a en Belgique 1 140 000 ouvriers et 1 200 000 employés (3). Le renversement de la proportion résulte directement de l'orientation de notre économie vers le secteur tertiaire: un plus grand nombre d'emplois dans les services, moins d'emplois dans la production. Mais cela ne signifie pas pour autant que les ouvriers acquièrent le statut d'employé.

Le professeur Luc Sels de la KU Leuven a calculé combien d'ouvriers deviennent des employés. À cet effet, il a étudié les données de 1994-1998 et a constaté que 0,4 à 0,6 pour cent des ouvriers parviennent à devenir employés.

L'affirmation selon laquelle, dans notre pays, les ouvriers peuvent s'élever au statut d'employé est une fable. Le professeur Luc Sels souligne qu'une enquête comparative effectuée sur le plan international démontre que les pays qui ont un statut unique pour leurs travailleurs bénéficient d'une plus grande mobilité sur leur marché du travail.

La mobilité sur le marché du travail constitue une arme importante dans la lutte contre le chômage. L'économie tertiaire requiert un plus grand nombre d'emplois dans le secteur des services; toutefois, ceux-ci ne sont pas occupés par des ouvriers au chômage.

(1) De Broeck G., «*De wet van 3 juli 1978 en de toenadering van de statuten van werkmán en bediende*», dans «*Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, analyse en commentaar*», Anvers, Kluwer, 1979, 9.

(2) Tegenbos G., «*Arbeider wordt haast nooit bediende*», «*De Standaard*», 27 août 2001.

(3) www.cevora.be

3.2.2. Op het vlak van de bedrijfstak

De Koning kan hier paritaire comités oprichten die enkel gelden voor werklieden of voor bedienden of voor bedienden en werklieden.

3.3. Gerechtiglijk recht

Ook met betrekking tot de samenstelling van de arbeidsrechtbanken en -hoven werd een tweedeling werkmán/bediende doorgevoerd (1). Voor welbepaalde geschillen moet de werknemer-rechter (en raadsheer) in sociale zaken benoemd zijn als arbeider of als bediende.

4. Sociale, economische en maatschappelijke gevolgen van dit onderscheid

4.1. De Berlijnse muur rond het arbeidersstatuut (2)

Er zijn in België 1 140 000 arbeiders en 1 200 000 bedienden (3). De ommekeer in de verhouding houdt rechtstreeks verband met de «*tertiërisering*» van onze economie: meer dienstenjobs en minder productiejobs. Dit wil echter niet zeggen dat arbeiders een bediendenstatuut krijgen.

Professor Luc Sels van de KU Leuven berekende hoeveel arbeiders bediende worden. Hij bestudeerde hiervoor de gegevens van 1994-1998, waarbij hij vaststelde dat tussen de 0,4 en de 0,6% van de arbeiders erin slaagt bediende te worden.

Dat arbeiders in ons land kunnen opklimmen naar het bediendenstatuut is een sprookje. Professor Luc Sels benadrukt dat internationaal vergelijkend onderzoek bewijst dat landen die een eenheidsstatuut hebben voor hun werkenden, een grotere mobiliteit hebben op hun arbeidsmarkt.

De mobiliteit van de arbeidsmarkt is een belangrijk wapen in de strijd tegen de werkloosheid. De tertiaire economie vraagt meer dienstenjobs, doch deze worden niet ingevuld door werkloze arbeiders.

(1) De Broeck G., «*De wet van 3 juli 1978 en de toenadering van de statuten van werkmán en bediende*», in «*Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, analyse en commentaar*», Antwerpen, Kluwer, 1979, 9.

(2) Tegenbos G., «*Arbeider wordt haast nooit bediende*», «*De Standaard*», 27 augustus 2001.

(3) www.cevora.be

La distinction entre ouvrier et employé est d'autant plus injuste que l'ouvrier, réduit au rang de citoyen de second rang dans notre pays, parvient très mal à accéder à des tâches requérant une formation supérieure et une plus grande créativité, tout en ayant les talents requis à cet effet.

4.2. Possibilités de formation et de promotion pour les travailleurs soumis au statut d'ouvrier

Des termes tels que société de la connaissance, globalisation, apprentissage permanent et révolution technologique sont utilisés volontiers par les politiciens, les syndicats et les organisations d'employeurs. Ils indiquent par là que tout le monde est obligé de suivre le mouvement et qu'il ne peut plus être question d'un travail « stupide ».

La distinction entre ouvrier et employé, avec les effets limitatifs qui en résultent, fait donc perdre bon nombre de possibilités aux entreprises quand il s'agit d'utiliser pleinement les capacités des personnes.

Les ouvriers restent enfermés dans un carcan d'« irréflexion ». Le maintien de cette distinction entrave l'ascension de l'ouvrier dans la société de l'information.

Certains cours de formation sont réservés aux employés et, de ce fait, les ouvriers ne peuvent bénéficier de la société de la connaissance. C'est nuisible pour l'économie, et en plus cela tend à démotiver l'ouvrier.

En outre, cette distinction est malhonnête, puisque l'ouvrier d'aujourd'hui doit accomplir des tâches très complexes. En effet, dans une société post-industrielle, tous accomplissent un travail intellectuel et tous ressentent dès lors la nécessité d'une formation permanente.

4.3. Conséquences sociales et économiques de cette distinction

Cette discrimination entre travailleurs entraîne des effets néfastes pour l'économie. Le manque de mobilité entre catégories rend le marché du travail inefficace.

En outre, les professions techniques perdent tout attrait pour les jeunes, puisque le statut n'est plus attractif. C'est ainsi que naissent des professions à problèmes, où il existe une pénurie aiguë de personnel.

Het onderscheid tussen arbeider en bediende is des te onrechtvaardiger omdat de werkmán, die in ons land wordt herleid tot een tweederangsburger, zeer moeilijk kan doorstoten naar hogergeschoolde en creatievere taken, alhoewel hij de talenten daartoe heeft.

4.2. Vormings- en promotiekansen voor degenen die een arbeidersstatuut hebben

Termen zoals kennismaatschappij, globalisering, permanent leren en technologische revolutie nemen politici, vakbonden en werkgeversverenigingen graag in de mond. Hierbij geven zij dan aan dat iedereen mee moet en dat er geen sprake meer kan zijn van « domme » arbeid.

Het onderscheid tussen arbeider en bediende, met al zijn beperkende gevolgen, maakt ook dat heel wat mogelijkheden voor bedrijven verloren gaan om de capaciteit van de mensen ten volle te benutten.

Arbeiders zitten nog steeds in een carcan van « niet nadenken ». De instandhouding van dit onderscheid belemmert de opgang van de werkmán in de informatiemaatschappij.

Bepaalde vormingscursussen zijn voorbehouden aan bedienden, waardoor arbeiders niet kunnen profiteren van de kennismaatschappij. Dit is niet enkel schadelijk voor de economie, doch werkt ook demotiverend voor de arbeider.

Het onderscheid is bovendien oneerlijk, daar de hedendaagse arbeider heel complexe taken moet verrichten. In een postindustriële samenleving verricht iedereen immers hoofdarbeid en heeft bijgevolg iedereen noodzaak aan permanente vorming.

4.3. Maatschappelijke en economische gevolgen van dit onderscheid

Deze discriminatie tussen werknemers heeft nefaste gevolgen voor de economie. Het gebrek aan mobiliteit tussen de categorieën onderling leidt tot een inefficiënte arbeidsmarkt.

Voorts hebben de vaktechnische beroepen geen aantrekkingskracht meer bij jongeren omdat het statuut niet meer aantrekkelijk is. Zo ontstaan diverse knelpuntberoepen, waar er een acuut gebrek aan personeel is.

Le manque d'occasions d'avancement et de possibilités de formation entrave l'ascension du talent et conduit à une pénurie de travailleurs qualifiés. Il a en même temps un effet démotivant sur le travailleur concerné.

Il s'est produit en outre une situation sociale perverse, dans laquelle on voit les personnes hautement qualifiées, qui disposent des meilleures chances sur le marché du travail, bénéficiant généralement d'un maximum de protection, tandis que les ouvriers (non qualifiés) selon les statistiques en matière de chômage de longue durée et les employés de niveau inférieur bénéficient de la protection la moins importante.

La distinction implique en outre une dépréciation. C'est apparu clairement lors des plaidoyers dans un litige devant la cour d'appel d'Anvers, le 21 février 2001, au sujet de l'importance d'une indemnité de congé, où l'avocat de l'employeur, une entreprise de haute technologie a invoqué l'argument que le travailleur concerné était stupide et effectuait un travail stupide. Le symbole invoqué par l'avocat pour prouver la stupidité de ce travail a été que le travailleur disposait sur son lieu de travail d'un tournevis. C'est d'autant plus pénible que le travailleur concerné était un testeur de systèmes chargé de détecter les erreurs dans des milliers de relais microscopiques.

5. La jurisprudence

M. Vernimmen, membre du groupe socialiste, a souligné dès 1973 le problème dû au fait que la distinction entre ouvrier et employé se fonde essentiellement sur le critère très subjectif des prestations intellectuelles ou manuelles (1).

La difficulté pratique de déterminer si le travailleur est ouvrier ou employé a pour effet que la jurisprudence tend à admettre comme présomption différents éléments de fait (2).

La jurisprudence se fonde sur une diversité d'éléments de preuve pour déterminer si une personne est ouvrier ou employé. Il est néanmoins fort difficile d'inférer de la jurisprudence quelques véritables critères auxquels on puisse se reporter. Me D. Cuypers situe très bien ce problème dans son commentaire de la jurisprudence en la matière. On lit ainsi d'une part dans la jurisprudence qu'un certain degré de créativité et d'initiative ne suffisent pas pour qualifier d'intellectuel le travail d'un cuisinier (3). Par contre, assez

Het gebrek aan doorgroeikansen en opleidingsmogelijkheden belemmeren het doorstromen van talent en leidt tot een tekort aan geschikte arbeidskrachten. Het werkt tevens demotiverend voor de betrokken werknemer.

Voorts is er een perverse sociale situatie ontstaan waarbij de hooggeschoolden, die de beste kansen hebben op de arbeidsmarkt, doorgaans de hoogste bescherming genieten, en de (ongeschoolde) werklieden overeenkomstig de statistieken inzake de langdurige werklozen en de lagere bedienden de laagste bescherming genieten.

Het onderscheid is tevens denigrerend. Dit bleek duidelijk uit de pleidooien bij een rechtszaak voor het hof van beroep te Antwerpen van 21 februari 2001 omtrent de hoogte van een opzegvergoeding, waarbij de advocaat van de werkgever, een hoogtechnologisch bedrijf, als argument inriep dat de werknemer in kwestie dom was en domme arbeid deed. Het symbool dat de advocaat aanvoerde om de domheid van die arbeid te bewijzen was het gegeven dat de werknemer over een schroevendraaier beschikte op zijn werkplaats. Dit was des te pijnlijker daar de werknemer in kwestie een systeemtester was die fouten opzocht in duizenden microscopische schakelingen.

5. De rechtspraak

De heer Vernimmen, lid van de socialistische fractie, wees in 1973 reeds op het probleem dat het onderscheid tussen arbeider en bediende hoofdzakelijk steunt op het zeer subjectieve criterium van intellectuele of manuele arbeidsprestaties (1).

De praktische moeilijkheden om uit te maken of de werknemer een arbeider dan wel een bediende is, maken dat de rechtspraak geneigd is verschillende feitelijke gegevens als een vermoeden te aanvaarden (2).

De rechtspraak baseert zich op een verscheidenheid aan bewijselementen om te bepalen of iemand een arbeider of een bediende is. Het is echter zeer moeilijk enige echte criteria uit de rechtspraak te kunnen afleiden die enig houvast bieden. Meester D. Cuypers geeft dit treffend weer in zijn bespreking van de rechtspraak dienaangaande. Zo leest men enerzijds in de rechtspraak dat een zekere graad van creativiteit en initiatief niet volstaan voor een kok om het werk als hoofdarbeid te kwalificeren (3). Vreemd genoeg wordt

(1) Sénat, Annales parlementaires, session de 1972-1973/I, p. 326.

(2) Cuypers D., *l.c.*, p. 57.

(3) Tribunal du travail Bruxelles, 12 novembre 1986, *Rechtspr. Arbeidsrechtbank Brussel* 1987, 39.

(1) Senaat, *Parlementaire handelingen*, zitting 1972-1973/I, blz. 326.

(2) Cuypers D., *l.c.*, blz. 57.

(3) Arbeidsrb. Brussel 12 november 1986, *Rechtspr. Arbeidsrechtbank Brussel* 1987, 39.

bizarrement, un chef-cuisinier est considéré comme un employé (1). D'autre part, l'absence de créativité sera invoquée une fois de plus pour affirmer qu'il s'agit d'un travail manuel (2). Par ailleurs, un joueur de basket est un employé, ce qui implique que la créativité et l'initiative sont plus importantes que la prestation physique (3).

En outre, certains critères sont plutôt subjectifs. C'est ainsi que la jurisprudence considère comme des critères importants la « responsabilité » et « l'engagement psychologique ».

Selon Me D. Cuypers, les choses deviennent vraiment problématiques quand on se met à considérer que les critères précités peuvent être attribués également, sans le moindre doute possible, aux ouvriers d'entretien dans une entreprise de haute technologie.

Les difficultés auxquelles un juge se trouve confronté sont entre autres les suivantes (4) :

— la manipulation d'un appareillage hautement technologique paraît requérir presque toujours un certain apport intellectuel;

— toute profession manuelle requiert l'application de connaissances théoriques; par contre, un certain nombre de travailleurs, qui étaient considérés traditionnellement et sans contestation comme des employés, accomplit un travail présentant un caractère de plus en plus répétitif et offrant un moindre degré de stimulation intellectuelle;

— des innovations techniques permettent (en partie) d'exclure le travail physique lourd et salissant, ou d'en réduire le volume.

L'auteur X. Heyden affirme que le maintien du critère de l'accomplissement d'un travail essentiellement intellectuel ou manuel n'ira pas sans soulever bon nombre de problèmes et de contestations. Il cite ainsi la jurisprudence de la Cour du travail de Bruxelles qui estime que les critères de distinction : « négligent la complexité parfois considérable de travaux considérés habituellement comme manuels et la responsabilité souvent lourde découlant de ceux-ci » (5).

(1) Tribunal du travail Bruxelles, 12 novembre 1986, *Rechtspr. Arbeidsrechtbank Brussel* 1987, 39.

(2) Cour du travail Anvers, 19 août 1983, *R.W.*, 1983-84, 1818.

(3) Cour du travail Anvers, 19 décembre 1977, *T.S.R.*, 1978, 286.

(4) Engels, C., « *De statuten van werkmán en bediende: een juridische benadering* », dans Birk R. et Blanpain R., « *Statuut werkmán-bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen* », La Chartre, Bruges, 1992.

(5) Heyden, X., « Le critère de distinction entre employés et ouvriers dans la loi du 3 juillet 1978 », *J.T.T.*, 20 janvier 1993, pp. 17-24.

een chef-kok wel beschouwd als een bediende (1). Anderzijds wordt het gebrek aan creativiteit dan weer ingeroepen om te stellen dat het om handenarbeid gaat (2). Anderzijds is een basketbalspeler een bediende, wat impliceert dat de creativiteit en het initiatief belangrijker zijn dan de fysieke prestatie (3).

Voorts zijn bepaalde criteria nogal subjectief van aard. Zo zijn « verantwoordelijkheid » en « psychologische inzet » volgens de rechtspraak belangrijke criteria.

Bijzonder problematisch, aldus Meester D. Cuypers, wordt het als men begint te overwegen dat voornoemde criteria zonder twijfel ook kunnen worden toegeschreven aan onderhoudswerklieden in een hoogtechnologisch bedrijf.

De moeilijkheden waarmee een rechter wordt geconfronteerd zijn onder meer (4) :

— het manueel hanteren van technologisch hoogwaardige apparatuur lijkt bijna steeds een zekere intellectuele inbreng te vereisen;

— elk manueel beroep vereist de toepassing van theoretische kennis; een aantal werknemers dat traditioneel ontegensprekelijk als bedienden wordt beschouwd, verricht daarentegen arbeid, die een steeds meer repetitief karakter vertoont en intellectueel minder stimulerend is;

— technische innovaties maken het (gedeeltelijk) mogelijk zwaar fysiek en vuil werk uit te sluiten of de omvang ervan te verminderen.

Auteur X. Heyden stelt dat het aanhouden van het criterium van het al dan niet hoofdzakelijk verrichten van intellectuele of manuele arbeid gepaard zal gaan met vele problemen en betwistingen. Zo haalt hij rechtspraak aan van het Arbeidshof te Brussel dat stelt dat de criteria van onderscheid : « *négligent la complexité parfois considérable de travaux considérés habituellement comme manuels et la responsabilité souvent lourde découlant de ceux-ci* » (5).

(1) Arbeidsrb. Brussel 12 november 1986, *Rechtspr. Arbeidsrechtbank Brussel* 1987, 39.

(2) Arbh. Antwerpen 19 augustus 1983, *R.W.*, 1983-84, 1818.

(3) Arbh. Antwerpen 19 december 1977, *T.S.R.*, 1978, 286.

(4) Engels C., « *De statuten van werkmán en bediende: een juridische benadering* », in Birk R. en Blanpain R., *Statuut werkmán-bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Die Keure, Brugge, 1992.

(5) Heyden X., « Le critère de distinction entre employés et ouvriers dans la loi du 3 juillet 1978 », *J.T.T.*, 1993, blz. 17-24.

Ainsi que le souligne le professeur François, la signification des mots « intellectuel » et « manuel » est imprécise, ce qui permet une marge d'interprétation très large.

Nous ne pouvons que nous inquiéter de ce que les différentes interprétations que l'on retrouve dans la jurisprudence pourraient s'expliquer par la liberté qui est laissée au juge par ce critère inconsistant. C'est la sécurité juridique qui est en cause (1).

Le professeur C. Engels se rallie également à cette conclusion en affirmant que le critère de distinction a pour effet pervers de promouvoir l'incertitude juridique (2).

Il convient de mentionner que la Cour d'arbitrage elle aussi a déjà jugé à deux reprises que la distinction entre ouvriers et employés n'était plus de notre époque. Dans deux arrêts (du 8 juillet 1993 (3) et 21 juin 2001 (4)), la Cour d'arbitrage a observé que la distinction entre ouvriers et employés est fondée sur un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle soit instaurée aujourd'hui. En d'autres termes, une nouvelle législation qui introduirait à nouveau une distinction entre ouvriers et employés ne résisterait pas au contrôle du respect des principes d'égalité et de non-discrimination inscrits aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Pour ce qui concerne la législation actuelle, la Cour d'arbitrage se prononce toutefois en faveur d'une solution de compromis: bien que la législation en vigueur s'en tienne à un critère qui est devenu intenable, le traitement distinct des ouvriers et des employés n'est pas, de ce fait, inconstitutionnel par définition. La Cour d'arbitrage a d'ores et déjà accepté les différences existant en matière de délais de préavis entre ouvriers et employés (arrêt du 8 juillet 1993) et en matière de licenciement arbitraire (arrêt du 21 juin 2001).

Cette solution de compromis se heurte à bien des critiques dans la doctrine. C'est ainsi que Marc De Vos (5) observe que cette solution de compromis a peine à convaincre. Soit le critère de distinction entre ouvriers et employés est objectif et justifié, soit il ne l'est pas ou ne l'est plus. Dans la première hypothèse,

(1) François L., « La distinction entre employés et ouvriers en droit allemand, belge, français et italien », *Faculté de droit de Liège et Martinus Nijhoff*, La Haye, 1963, p. 266.

(2) Engels C., *l.c.*, p. 741.

(3) Cour d'arbitrage, n° 56/93, 8 juillet 1993, *R.W.*, 1993-1994, 271, 322.

(4) Cour d'arbitrage, n° 84/2001, 21 juin 2001, *R.W.*, 2001-2002, 271, note M. De Vos.

(5) M. De Vos, « *De grondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden: het Arbitragehof volhardt in de boosheid* », note sub Arbitragehof, 21 juin 2001, *R.W.*, 2001-2002, 274.

De betekenis van de woorden « intellectueel » en « manueel » is, zoals professor François benadrukt, onduidelijk, waardoor zij een zeer brede interpretatiemarge toelaat.

We kunnen enkel verontrust zijn over het feit dat de verschillende interpretaties die de rechtspraak hanteert zouden kunnen worden verklaard door de vrijheid die de rechter wordt gelaten door dit inconsistent criterium. Het is de rechtszekerheid die op het spel staat (1).

Ook Professor C. Engels sluit hierbij aan: « het onderscheidingscriterium heeft het perverse gevolg de rechtsonzekerheid te bevorderen » (2).

Het is vermeldenswaardig dat ook het Arbitragehof reeds tweemaal geoordeeld heeft dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden niet meer van deze tijd is. In twee arresten (8 juli 1993 (3) en 21 juni 2001 (4)), merkte het Arbitragehof op dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden berust op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden. Met andere woorden, nieuwe wetgeving die opnieuw een onderscheid tussen arbeiders en bedienden zou introduceren, zou de toets van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel uit de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, niet doorstaan.

Wat de actuele wetgeving betreft opteert het Arbitragehof echter voor een compromisbenadering: hoewel de bestaande wetgeving voortborduurde op een criterium dat niet langer houdbaar is, is de vigerende onderscheiden behandeling van arbeiders en bedienden daardoor niet per definitie ongrondwettig. Het Arbitragehof heeft reeds de bestaande verschillen qua opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden (arrest van 8 juli 1993) en qua willekeurig ontslag (arrest van 21 juni 2001) gebillijkt.

Deze compromisbenadering stuit in de rechtsleer op veel kritiek. Zo merkt Marc De Vos het volgende op (5): « Die compromisbenadering kan moeilijk overtuigen. Ofwel is het criterium van onderscheid tussen arbeiders en bedienden objectief en verantwoord, ofwel is het dat niet of niet meer. In het eerste

(1) François L., « La distinction entre employés et ouvriers en droit allemand, belge, français et italien », *Faculté de droit de Liège et Martinus Nijhoff*, Den Haag, 1963, blz. 266.

(2) Engels C., *l.c.*, blz. 741.

(3) Arbitragehof, nr. 84/2001, 21 juni 2001, *R.W.*, 2001-2002, 271, noot M. De Vos.

(4) Arbitragehof, nr. 84/2001, 21 juni 2001, *R.W.*, 2001-2002, 271, noot M. De Vos.

(5) De Vos M., « *De grondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden: het Arbitragehof volhardt in de boosheid* », noot onder Arbitragehof, *R.W.*, 2001-2002, 274.

toutes les autres conditions de constitutionnalité étant remplies, les traitements distincts existants entre ouvriers et employés sont licites, et de nouveaux traitements de l'espèce peuvent être instaurés. Dans la seconde hypothèse, les traitements distincts existants sont illicites, et il ne peut en être instauré de nouveaux.

Des solutions intermédiaires sont inconcevables. Lorsqu'un critère de distinction qui fut jadis objectif et justifié cesse de l'être sous l'influence d'une évolution, la conclusion d'inconstitutionnalité est inéluctable et générale, même si c'est avec une rétroactivité limitée au moment de cette évolution.

Dans ses réflexions finales au sujet de l'arrêt du 21 juin 2001 (1), Marc De Vos ne cache pas le désappointement que celui-ci lui inspire. Pour qui veut voir disparaître la distinction fossile entre ouvriers et employés, dit-il, l'arrêt à l'examen est dur à avaler. Dans son arrêt n° 56/93, la Cour d'arbitrage avait manifestement reculé devant le poids de l'histoire et les implications pratiques d'un jugement d'inconstitutionnalité. À l'époque, l'on pouvait espérer qu'il s'agissait d'un accident de parcours d'une Cour qui commençait à peine à s'épanouir. En pleine maturité, la Cour d'arbitrage suit maintenant purement et simplement sa jurisprudence antérieure. On peut donc se poser des questions à propos de l'analyse juridique de la Cour.

Une intervention du législateur semble s'imposer si les partenaires sociaux qui, depuis des décennies, n'ont plus vraiment avancé dans l'unification des statuts d'ouvrier et d'employé, ne sont pas actuellement davantage en mesure de trouver une solution. Les arrêts de la Cour d'arbitrage de 1993 et 2001 n'ont pas davantage stimulé les partenaires sociaux pour mettre réellement la main à la pâte, malgré toutes les promesses en la matière. Il ne peut être sérieusement contesté que les partenaires sociaux portent une lourde responsabilité dans la persistance d'une situation devenue inacceptable depuis belle lurette et qui n'a pas davantage sa place à notre époque.

6. Où se situent les points difficiles ?

La réponse à la question de savoir s'il est possible d'en arriver à un statut unique dépend des groupes et personnes concernés.

L'on a ainsi la question délicate des délais de préavis, où l'on se trouve devant une eau vraiment profonde. Le patronat ne veut pas d'une solution qui permettrait aux ouvriers d'obtenir un préavis similaire à celui qui est accordé à l'heure actuelle aux employés, car le prix à payer serait trop lourd pour les employeurs. Faut-il écourter le préavis des employés

geval zijn, alle overige grondwettigheidsvoorwaarden vervuld zijnde, bestaande onderscheiden behandelingen van arbeiders en bedienden geoorloofd en mogen er ook nieuwe worden ingevoerd. In het tweede geval zijn de bestaande onderscheiden behandelingen ongeoorloofd en mogen er geen nieuwe worden ingevoerd.

Tussenoplossingen zijn niet denkbaar. Wanneer een criterium van onderscheid dat ooit objectief of verantwoord was, dat niet meer is onder invloed van een evolutie, is de conclusie van ongrondwettelijkheid onverbiddelijk en algemeen, zij het met beperkte terugwerkende kracht tot op het tijdstip van die evolutie.»

In zijn slotbedenkingen over het arrest van 21 juni 2001 steekt Marc De Vos zijn ontgoocheling over dit arrest niet onder stoelen of banken (1): « Voor wie het gefossiliseerde onderscheid tussen arbeiders en bedienden wil zien verdwijnen, is het besproken arrest een bittere pil. In zijn arrest nr. 56/93 was het Arbitragehof duidelijk teruggeschrikt voor het gewicht van de geschiedenis en voor de praktische implicaties van een oordeel van ongrondwettigheid. Men kon toen hopen op een *accident de parcours* van een ontluikend hof. In volle maturiteit volgt het Arbitragehof thans klakkeloos zijn eerdere rechtspraak. Bij de juridische analyse van het Hof kunnen dus vragen worden gesteld.»

Een optreden van de wetgever lijkt zich op te dringen indien de sociale partners, die gedurende decennia geen reële stappen naar een eenmaking van de statuten van arbeider en bediende hebben gezet, ook nu geen oplossing kunnen uitwerken. De arresten van het Arbitragehof van 1993 en 2001 hebben de sociale partners er ook niet toe aangezet hiervan echt werk te maken, ondanks alle beloftes ter zake. Het kan niet ernstig worden betwist dat de sociale partners een zware verantwoordelijkheid dragen voor het voortbestaan van een situatie die reeds geruime tijd niet meer aanvaardbaar is en evenmin van deze tijd kan worden genoemd.

6. Waar liggen de knelpunten ?

Het antwoord op de vraag of men tot een eenheidsstatuut kan komen hangt af van de betrokken groepen en personen.

Zo is er de delicate kwestie van de opzeggings-termijnen, waar het water zeer diep is. Het patronaat verzet zich tegen een oplossing waarbij de arbeiders zouden genieten van een opzeg die gelijkaardig is aan die welke momenteel aan bedienden wordt toegekend, daar de kostprijs voor de werkgevers te hoog zou zijn. Moet men overgaan tot een verlaging van de opzeg

(1) De Vos M., *l.c.*, 274-275.

(1) De Vos M., *l.c.*, 274-275.

afin de compenser l'allongement de celui des ouvriers? Ces questions démontrent clairement que les intérêts des uns ne sont pas les intérêts des autres. Les employés pourront-ils tomber, eux aussi, sous le régime du chômage partiel? L'harmonisation des vacances annuelles entraînera la suppression des caisses de vacances, etc.

On s'aperçoit à la lumière de ces exemples que l'enjeu d'une unification virtuelle dépasse l'aspect purement contractuel de la réforme législative et les intérêts purement individuels des parties intéressées au contrat de travail.

Les délais de préavis prévus par la loi sont insuffisants au regard de la Charte sociale européenne ratifiée par la Belgique. Le comité d'experts a jugé, en effet, qu'un délai de préavis de quatre semaines correspondant à 10 ans de service ne suffit pas pour satisfaire au «droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation de l'emploi». Tel est *a fortiori* le cas lorsque le délai de préavis émanant de l'employeur n'est que de 28 jours pour un ouvrier comptant moins de 20 ans de service (article 59 de la loi susvisée de 1978). Bien que ces délais de préavis aient été légèrement allongés par la CCT n° 75 (1), il est constant que la Belgique ne satisfait toujours pas à la Charte sociale européenne. À cela s'ajoute que la validité juridique de la CCT n° 75 peut être mise en doute.

L'unification des statuts a des implications importantes pour les relations paritaires. C'est ainsi qu'il faudra adapter les commissions paritaires de manière à ce qu'il n'y ait qu'une seule commission paritaire par secteur.

Le problème de «l'organisation syndicale» se pose aussi. La séparation entre centrales syndicales des ouvriers et centrales des employés est une réalité qui n'existe plus dans aucun autre pays européen.

Le nœud du problème ne se situe pas uniquement dans les intérêts contraires des employeurs et des travailleurs, il réside tout autant dans la structure et l'organisation propres des organisations syndicales distinctes des ouvriers et des employés et dans les conventions collectives du travail qui leur sont propres (2).

Yves Desmet présente les choses comme suit: «Du côté des employeurs, on craint que l'uniformisation du statut ne conduise à un nivellement par le haut, où tout le monde exigera les conditions les plus avantageuses.

(1) Herck N., «Arbeiders kunnen bij ontslag iets vrijer ademen», *Kijk uit*, mars 2000, pp. 19-21.

(2) Fonck G., «Hoe lang duurt de schande nog», *Het laatste Nieuws*, 13 mars 2001.

van de bedienden om de stijging te compenseren van de opzeg van de arbeiders? Deze vragen tonen duidelijk aan dat de belangen van de ene niet de belangen van de andere zijn. Zullen bedienden dan ook onder het stelsel van de gedeeltelijke werkloosheid kunnen vallen? Het op elkaar afstemmen van de jaarlijkse vakantie zal leiden tot een opheffen van de vakantiekassen, enz.

Men ziet aan de hand van de aangehaalde voorbeelden dat de inzet van een virtuele eenmaking het louter contractuele aspect van de wetgevende hervorming en de louter individuele belangen van de betrokken partijen bij de arbeidsovereenkomst overstijgt.

De wettelijk voorziene opzeggingstermijnen zijn onvoldoende wat betreft het Europees Sociaal Handvest dat werd geratificeerd door België. Het comité van experts oordeelde immers dat vier weken opzeggingstermijn ingeval van 10 jaar dienst niet volstaat om te beantwoorden aan «het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging der dienstbetrekking». Dit is *a fortiori* zo wanneer de opzeggingstermijn uitgaande van de werkgever slechts 28 dagen is voor een werkmans, die minder dan 20 jaar dienst heeft (artikel 59 van voornoemde wet van 1978). Alhoewel deze opzeggingstermijnen licht werden opgetrokken door de CAO nr. 75 (1), staat het vast dat België nog steeds niet voldoet aan het Europees Sociaal Handvest. Daar komt nog bij dat men kan twijfelen aan de rechtsgeldigheid van de CAO nr. 75.

De eenmaking van de statuten heeft belangrijke implicaties op de paritaire verhoudingen. Zo zullen de paritaire comités moeten worden aangepast, waarbij er slechts één paritair comité zal bestaan per sector.

Ook het probleem van de «vakbondsorganisatie» rijst. De scheiding tussen syndicale arbeiderscentrales en bediendencentrales is een realiteit die geen enkel ander Europees land nog kent.

De kern van het probleem ligt niet enkel in de strijdige belangen tussen de werkgevers en de werknemers, doch evenzeer in de eigen structuur en organisatie van de aparte vakbonden voor arbeiders en bedienden en de eigen collectieve arbeidsovereenkomsten (2).

Yves Desmet stelt het als volgt: «Vanuit de werkgevers bestaat de vrees dat een uniformisering van het statuut zal leiden tot een nivellering naar boven, waarbij iedereen de beste voorwaarden opeist.

(1) Herck N., «Arbeiders kunnen bij ontslag iets vrijer ademen», *Kijk uit*, maart 2000, blz. 19-21.

(2) Fonck G., «Hoe lang duurt de schande nog», *Het laatste Nieuws*, 13 maart 2001.

Les syndicats rechignent, sans doute parce qu'ils devraient, dans ce cas, repenser toute la structure de leur organisation ainsi que leurs positions de force internes (1). »

Le statut unique imposerait également des limites aux exigences administratives et aux frais afférents aux doubles négociations.

La double approche des travailleurs a également pour effet que nous avons les employés les mieux protégés et les ouvriers les moins protégés d'Europe. Les syndicats se présentent comme les protecteurs collectifs de ce groupe faible. Ils craignent de voir s'effriter ce pouvoir si ce dernier groupe se met, lui aussi, à penser de manière individualiste selon la thèse de M. Bob Van Meert, ancien directeur du personnel d'Alcatel Bell (2). Il est plus facile pour les organisations syndicales que les ouvriers restent des « non-personnes ». S'ils restent peu protégés, les syndicats peuvent continuer à s'ériger en grands protecteurs et les ouvriers demeurent des clients fidèles.

À l'arrière-plan jouent des éléments plus tenaces encore, comme l'existence de structures qui ont été greffées sur cette distinction : syndicats distincts pour ouvriers et pour employés, innombrables caisses et fonds et autres structures qui doivent leur existence à cette distinction et qui luttent pour leur survie (3).

À ce sujet, le professeur Roger Blanpain estime que la distinction ouvrier-employé est la « catégorie mère » du droit du travail en ce qui concerne les types de contrat de travail. C'est à la fois l'épée de Damoclès et la base à partir de laquelle des groupes de travailleurs font en quelque sorte l'objet d'une typologie sociologique et sur laquelle une partie de l'ordre social est bâtie. Si cette distinction était abolie, dit-il, bien des structures sociales se retrouveraient en terrain mouvant, et c'est là l'un des motifs de son maintien (4).

Est-il bien réaliste, après un débat de plus de 30 ans, d'espérer encore un rapprochement spontané des statuts sur la base d'une initiative des partenaires sociaux.

Bien trop de facteurs y font obstacle :

— les différences considérables, notamment en matière de délais de préavis;

(1) Desmet Y., « Sterft, gij oude vormen en gedachten », *De Morgen*, 13 mars 2001.

(2) Schrooten R., « Verschil tussen arbeider en bediende blijft belediging voor arbeiders », *Financieel-Economische Tijd*, 8 août 2001.

(3) Tegenbos G., « Statuten zijn taaie structuren in België », *De Standaard*, 27 août 2001.

(4) Blanpain R., « Gelijke behandeling: twee opmerkelijke arresten van het Hof van Justitie en het Arbitragehof », *T.S.R.*, 1993, p. 328.

De vakbonden lijden aan koudwatervrees, waarschijnlijk omdat ze dan zelf hun hele organisatiestructuur en hun interne machtsposities zullen moeten gaan herdenken. » (1).

Het eenheidsstatuut zou tevens paal en perk stellen aan de administratieve eisen en de kosten die verbonden zijn aan de dubbele onderhandelingen.

De dubbele benadering van de werknemers heeft tevens tot gevolg dat we de meest beschermde bedienden en de minst beschermde arbeiders in Europa hebben. De vakbonden profileren zich als de collectieve beschermers van die zwakke groep. Zij vrezen dat die macht afbrokkelt als ook deze groep individueel gaat denken, aldus de heer Bob Van Meert, gewezen personeelsmanager van Alcatel Bell (2). Het is gemakkelijker voor de bonden als de arbeiders « niemand » blijven. Als ze zwak beschermd blijven kunnen de bonden zich opwerpen als de grote beschermers en blijven de arbeiders trouwe klanten.

Op de achtergrond spelen nog hardnekkigere elementen, zoals het bestaan van structuren die op dit onderscheid geënt werden : aparte arbeiders- en bediendenvakbonden, talloze kassen en fondsen en andere structuren die hun bestaan te danken hebben aan dit onderscheid en die voor hun voortbestaan vechten (3).

Professor Roger Blanpain stelt hieromtrent : « Het onderscheid arbeider-bediende is de *categorie mère* in het arbeidsrecht, wat de soorten van arbeidsovereenkomsten betreft. Het is het zwaard van Damocles en ter zelfder tijd de basis van waaruit groepen werknemers in zekere mate sociologisch worden getypeerd en een stuk maatschappelijke ordening wordt opgebouwd. Het afschaffen van het onderscheid zou een rechtvaardiging van heel wat maatschappelijke structuren op drijfzand zetten; een van de redenen van het instandhouden ervan. » (4)

Is, na meer dan 30 jaar debat, een spontane toenadering van de statuten op basis van een initiatief van de sociale partners nog een realistische verwachting ?

Veel factoren spelen hierin een rol :

— de grote verschillen inzake onder meer de opzeggingstermijnen;

(1) Desmet Y., « Sterft, gij oude vormen en gedachten », *De Morgen*, 13 maart 2001.

(2) Schrooten R., « Verschil tussen arbeider en bediende blijft belediging voor arbeiders », *Financieel-Economische Tijd*, 8 augustus 2001.

(3) Tegenbos G., « Statuten zijn taaie structuren in België », *De Standaard*, 27 augustus 2001.

(4) Blanpain R., « Gelijke behandeling: twee opmerkelijke arresten van het Hof van Justitie en het Arbitragehof », *T.S.R.*, 1993, blz. 328.

— le problème des organisations syndicales avec leurs structures séparées et la crainte de perdre des membres;

— les innombrables caisses et fonds et autres structures qui doivent leur existence à cette distinction et se battent pour survivre;

— l'avantage dont bénéficient les employeurs et qui consiste, quand les choses ne vont plus si bien, à pouvoir mettre les ouvriers en chômage temporaire aux frais de l'assurance-chômage;

— le besoin considérable de s'affirmer qui existe chez les syndicats et les organisations d'employeurs;

— l'interconnexion avec d'autres éléments: la distinction ouvrier-employé est sous-tendue par la distinction tout aussi dépassée de statut entre enseignement général, technique et professionnel, que maintient notre pays;

— les partenaires sociaux sont à la fois juge et partie.

Compte tenu du coût social et économique très élevé de cette distinction, notamment les possibilités très limitées d'avancement et de formation des ouvriers, ceux-ci se trouvant enfermés dans un carcan « d'irréflexion », vu l'injustice sociale qui veut que les travailleurs disposant des moindres qualifications bénéficient de la moindre protection, vu le nombre élevé de professions à problèmes, vu le statut dépréciatif qui exerce une influence néfaste sur le choix des études par les jeunes, vu les problèmes cités dans la jurisprudence, où la sécurité juridique est en jeu et compte tenu du fait que la problématique est à nouveau renvoyée aux calendes grecques, sans que soit fixé un échéancier clair et net, il semble que le législateur soit contraint d'intervenir.

Les partenaires sociaux se voient offrir une ultime occasion de parvenir à un accord global dans un délai clairement défini.

À défaut d'un tel accord, le Sénat entend confier au gouvernement, au travers de la présente résolution, la mission de déposer au parlement un projet de loi en la matière, dans un délai clairement défini.

14 décembre 2006.

*
* *

— het probleem van de vakbondsorganisaties met hun aparte structuren en de angst om leden te verliezen;

— de talloze kassen en fondsen en andere structuren die hun bestaan te danken hebben aan dit onderscheid en die voor hun voortbestaan vechten;

— het voordeel dat de werkgevers genieten om, als het wat slechter gaat, arbeiders tijdelijk werkloos te kunnen maken op kosten van de werkloosheidsverzekering;

— de grote profileringsdrang vanwege vakbonden en werkgeversorganisaties;

— de verwevenheid met andere gegevens: het onderscheid arbeider/bediende wordt ondersteut door het al even achterhaalde statusonderscheid tussen algemeen, technisch en beroepsonderwijs dat ons land handhaaft;

— de sociale partners zijn zowel rechter als partij.

Gelet op de ernstige maatschappelijke en economische kostprijs van dit onderscheid, zoals de zeer beperkte doorgroeikansen en opleidingsmogelijkheden van de arbeiders waarbij die vastzitten in een carcan van « niet nadenken », gelet op de sociale onrechtvaardigheid waarbij de werknemers die het minste kwalificaties hebben de minste bescherming genieten, gelet op het hoge aantal knelpuntberoepen, gelet op het denigrerend statuut dat een nefaste invloed heeft op de studiekeuze van jongeren, gelet op de aangehaalde problemen in de rechtspraak, waarbij de rechtszekerheid op het spel staat en vermits de problematiek wederom op de Griekse kalender wordt geschoven, waarbij er geen duidelijke timing is vastgelegd, zal de wetgever allicht genoodzaakt worden op te treden.

Aan de sociale partners wordt nog een finale kans geboden om binnen een duidelijk omschreven termijn tot een globaal akkoord te komen.

Bij gebrek aan dergelijk akkoord wil de Senaat, aan de hand van deze resolutie, de regering de opdracht geven om, eveneens binnen een duidelijk omschreven termijn, terzake een wetsontwerp in te dienen bij het parlement.

14 december 2006.

Jean-Marie DEDECKER.
Margriet HERMANS.
Stéphanie ANSEEUW.

*
* *

PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

A. soulignant que la distinction faite dans notre droit entre ouvriers et employés est artificielle, inéquitable et totalement dépassée du point de vue social;

B. constatant que l'engagement pris par les partenaires sociaux de parvenir à une proposition, appuyée par tous, prévoyant d'instaurer un statut unique des travailleurs, n'a toujours pas pris corps après des décennies et est sans cesse reporté *sine die*;

demande au gouvernement :

1. pour autant que d'ici le 31 juin 2006, les partenaires sociaux n'aient pas présenté au ministre qui a le travail dans ses attributions, une proposition commune opérationnelle instaurant un statut unique des travailleurs, mettant donc fin à la distinction entre ouvriers et employés, de déposer un projet de loi dans ce sens au Parlement, et ce au plus tard le 1^{er} décembre 2006;

2. de veiller à ce que ledit projet de loi assure une protection maximale des droits des travailleurs;

3. de faire en sorte que la réforme proposée n'entraîne pas un surcoût généralisé pour les divers secteurs de l'économie;

4. d'être attentif à ce que la réforme proposée n'instaure pas un statut du travailleur moins flexible que celui en vigueur dans les pays limitrophes, pour ce qui est de la période d'essai et des délais de préavis.

14 décembre 2005.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. benadrukkend dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in ons recht kunstmatig, onrechtvaardig en maatschappelijk totaal voorbijgestreefd is;

B. vaststellend dat het engagement van de sociale partners om te komen tot een gezamenlijk gesteund voorstel tot invoering van een eenheidsstatuut voor werknemers na decennia nog steeds niet hard werd gemaakt en *sine die* voor zich uit wordt geschoven;

vraagt de regering :

1. voor zover de sociale partners uiterlijk tegen 31 juni 2006 geen werkbaar gezamenlijk gesteund voorstel tot invoering van een eenheidsstatuut voor werknemers en bijgevolg de afschaffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden aan de minister bevoegd voor werk hebben aangeboden, ten laatste op 1 december 2006 een wetsontwerp in deze zin in te dienen bij het Parlement;

2. dat in dit wetsontwerp de rechten van werknemers maximaal worden beschermd;

3. dat de voorgestelde hervorming niet tot gevolg mag hebben dat het globaal gezien een meerkost betekent voor de diverse sectoren van het bedrijfsleven;

4. dat de voorgestelde hervorming niet tot gevolg mag hebben dat het werknemersstatuut een minder flexibel karakter zou verkrijgen dan in de ons omringende landen, in het bijzonder wat betreft de proefperiode en de opzegtermijnen.

14 december 2005.

Jean-Marie DEDECKER.
Margriet HERMANS.
Stéphanie ANSEEUW.