



Je fais suite à votre courrier du 20 mai 2010 relatif au rapprochement des statuts des ouvriers et des employés.

J'ai pu participer au débat organisé par la C.N.E. le 28 mai 2010 au cours duquel mes réponses ont été claires. Le programme du cdH est, en effet, précis sur la problématique importante de l'harmonisation des statuts.

En réponse à vos questions, je tiens donc à vous faire part, par écrit cette fois, de nos réponses:

1. Suppression des différences entre le statut des ouvriers et des employés ?

OUI, nous sommes pour la suppression totale des différences entre les deux statuts et le non démantèlement des droits des employés. Notamment en matière de préavis. Nous trouvons que la différence entre « ouvriers » et « employés » n'a plus de raison d'être au 21^{ème} siècle, que les discriminations entre les droits des uns et des autres n'est pas acceptable notamment en ce qui concerne les préavis, le jour de carence, etc.

C'est donc bien par le biais exclusivement d'un renforcement des droits des ouvriers qu'il faut recourir pour supprimer les différences entre les 2 statuts.

Dans de nombreux secteurs, les partenaires sociaux sont bien conscients de cette différenciation de statut difficilement justifiable aujourd'hui et ont conclu, depuis longtemps, des accords relevant le niveau des délais de préavis des ouvriers. Très récemment encore, la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 a exécuté une partie des accords du secteur non-marchand pour la période 2005-2010 en alignant les délais de préavis de certains ouvriers sur ceux des employés.

2. Coûts de la suppression des différences

OUI, les coûts du relèvement de la durée de préavis doivent être pris en charge par les employeurs. Il me semble, en effet, normal que les employeurs soient responsables des décisions de licenciement qu'ils prennent et des conséquences financières que cela peut entraîner pour leurs collaborateurs. En outre, un accompagnement de ces derniers est indispensable dans la recherche d'un nouvel emploi et il est normal que les employeurs y participent activement et financièrement.

Par contre, je suis aussi d'accord avec le fait que, en période de crise ou de grande difficulté économique, des mesures anti-crise puissent être prises et poursuivies avec un investissement important de l'Etat dans la couverture des coûts. C'est le cas notamment pour les mesures de chômage temporaire ou des mesures anti-crise prises pour les employés. Ces régimes, mis en place en raison de la crise pour éviter des licenciements secs, doivent conserver leur caractère ciblé et temporaire.

3. Discussion des partenaires sociaux

La discussion relative aux statuts doit prioritairement rester entre les mains des partenaires sociaux. Ce dossier est en effet délicat et requiert que la priorité soit donnée à la concertation sociale, avant toute intervention parlementaire ou gouvernementale.

A défaut, nous devons prendre nos responsabilités et nous les prendrons dans le même esprit que celui que je viens de définir et qui a aussi présidé aux propositions du cdH in fine acceptées par le gouvernement en matière de prime anti-crise pour les ouvriers.

Je reste à votre disposition pour en discuter si vous le souhaitez.

Joëlle MILQUET

Présidente du Centre Démocrate Humaniste