

# Adoption du statut unique pour les ouvriers et les employés

**Le 16 mai dernier, ISS organisait un séminaire qui avait pour thème « Le marché belge du travail dans une perspective européenne ». Ceci à l'occasion de la future suppression imposée par l'Europe de la différence existant dans notre pays entre le statut d'ouvrier et le statut d'employé. L'arrêt de la Cour constitutionnelle concernant le statut unique est entré en vigueur le 9 juillet dernier, après l'accord conclu par les partenaires sociaux le 5 juillet concernant les délais de préavis et le jour de carence.**

Kris Cloots,  
country manager  
ISS Belgium & Luxembourg

« **L**a question a certes été tranchée, mais nous n'avons toujours pas de textes légaux utilisables, alors que des engagements ont été pris

concernant la suppression d'autres différences comme par exemple au niveau de la réglementation relative au pécule de vacances et aux pensions complémentaires » souligne Kris Cloots, country manager ISS Belgium & Luxembourg.

« 2014 est à notre porte et nous n'avons pas la moindre indication concrète. Nous nous trouvons dans un véritable no man's land ! Nous prévoyons une augmentation des salaires de 3 à 4 %, mais ne pouvons en aucun cas l'affirmer avec certitude » précise Kris Cloots. « Inutile de dire que la hausse des coûts salariaux ne ravit personne ; ni les clients ni les fournisseurs. Elle sera toutefois inévitablement répercutée ».

## Retour au point de départ ?

L'introduction du statut unique incitera-t-elle certains clients à ré-envisager l'internalisation ? Ce n'est pas exclu. Reste à savoir s'il s'agit d'un choix intelligent. Les pouvoirs publics laissent entendre qu'ils réfléchissent déjà à la question de l'insourcing. Kris Cloots: « Dans le cadre du nouveau statut unique, l'indemnité de préavis pour les ouvriers augmente d'un facteur 3 à 4 ! La flexibilité constitue plus que jamais un critère important pour les clients, alors que la nouvelle législation fait précisément obstacle à la flexibilité. Nous constaterons peut-être une tendance des

entreprises à l'internalisation et nous suivrons l'évolution de près, mais il y a fort à parier qu'il s'agira plutôt d'une réaction temporaire de panique ».

## La flexibilité sous pression

L'effet du statut unique sur les différents secteurs d'activité des prestataires de services facilitaires est assez comparable. « Le surcoût résultant du statut unique réside dans le passif social et les délais de préavis » précise Kris Cloots. « Il devient quasi impossible de restructurer ou d'adapter la capacité de main-d'œuvre alors que le caractère variable des coûts constitue précisément le principal argument en faveur de l'externalisation ».

Le statut unique incite les employeurs à faire preuve de créativité et à rechercher d'autres formules de réduction de la pression salariale. Ainsi, l'employeur pourrait-il envisager de remplacer la période d'essai (qui a été supprimée) par un contrat intérimaire d'une durée de 6 mois. Lors de la mise en place du statut unique, le législateur ne s'est pas suffisamment penché sur la situation des entreprises qui occupent beaucoup de main-d'œuvre - comme c'est le cas des prestataires de services facilitaires - pour lesquelles le coût salarial constitue l'élément essentiel du coût total.

« Actuellement, l'incertitude et les imprécisions persistantes rendent nos activités plus difficiles » conclut Kris Cloots. « Pour nos clients aussi, le statut unique est synonyme d'incertitude et d'imprécisions. Cette nouvelle situation se réglera très probablement à long terme »

Eduard CODDÉ ■

« *Dans le cadre du nouveau statut unique, l'indemnité de préavis pour les ouvriers augmente d'un facteur 3 à 4 ! La flexibilité constitue plus que jamais un critère important pour les clients, alors que la nouvelle législation fait précisément obstacle à la flexibilité* »