

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

## Info ou mythe ?

« On n'a pas le choix, il faut réduire les dépenses » **FAUX**

## Non Marchand

Du catalogue des horreurs au cactus qui se lézarde

## Infographie économique

Qui nous coûte réellement  
« un pognon de dingue » ?

CV

de RECHERCHE  
d'emploi  
2 ans de REFUS  
et maintenant  
EXCLUE

CV

La limitation  
des allocations  
ne crée pas  
d'emploi !

# PERDRE MON DROIT AU CHÔMAGE ?

# NOUS C'EST NON !

# SOMMAIRE

## 3 Ça Nous Engage

### 4 Dossier Limiter le chômage dans le temps - Ne nous laissons pas diviser !

Le gouvernement fédéral s'apprête à exclure du chômage jusqu'à 174.000 personnes dès l'an prochain, si la loi-programme est adoptée avant l'été. Une mesure brutale, qui, sous couvert de remise à l'emploi, vise en fait à affaiblir l'ensemble des travailleurs.

### 6 Info ou mythe ? « On n'a pas le choix, il faut réduire les dépenses » FAUX

Lorsqu'un gouvernement veut sabrer dans les services publics et la Sécu, il utilise un argument massue, l'« indispensable et urgente » réduction de la dette. Le discours est connu.

### 7 Infographie économique Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?

Contrairement à Emmanuel Macron et ses amis, nous montrons que ce qui coûte cher à l'Etat, c'est surtout l'assistanat des plus riches : comment une série de mécanismes profite aux riches et aux entreprises. Aujourd'hui : focus sur les niches fiscales pour les plus riches.

### 8 Chronique juridique Quels sont mes droits aux vacances ?

Les vacances d'été approchent. Le paiement du pécule de vacances est dans l'air. C'est l'occasion de rappeler les règles applicables aux employés en matière de vacances annuelles.

### 10 Vu d'ailleurs Arrêtez d'armer Israël !

Le 16 octobre 2023, 30 organisations syndicales palestiniennes ont publié un appel aux syndicats du monde entier. Ils dénoncent les massacres et le nettoyage ethnique de la bande de Gaza par Israël.

### 11 Non Marchand Du catalogue des horreurs au cactus qui se lézarde

Lors de la grande manifestation du Non Marchand le 7 novembre 2024, la formation du gouvernement Arizona était encore en pleine négociation. Sans notre forte mobilisation, il y a fort à parier que des horreurs se seraient retrouvées dans des projets de loi.

### 12 Commerce Cora - La mise à mort de l'hyper

Le 8 avril 2025, le couperet tombe pour les hypermarchés Cora de Belgique.

### 13 Services Econocom - A nouveau condamnée !

Ce 8 avril, la Cour d'appel de Bruxelles a à nouveau condamné Econocom pour discrimination syndicale. C'était déjà le cas il y a 2 ans par le Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles en 1ère instance.

### 14 L'équipe à la Une La fin du calvaire

pour Abdoulaye Dieme

Ce mardi 13 mai, après deux ans de lutte et de procédures, Abdoulaye Dieme, ancien travailleur migrant, a obtenu son statut de réfugié et récupéré son poste au sein de l'Hôpital HELORA de Nivelles. Une victoire syndicale mais pas seulement...

### 15 Info service L'indexation protège notre niveau de vie. Ne la laissons pas reculer.

### 16 Edito Charles-Yvan est sympa

Pas étonnant que les gens aient voté pour lui ! Il est sympa, Charles-Yvan, gentil et toujours souriant. Pas comme Cristina, fâchée contre lui, sous prétexte qu'il l'a virée (gentiment) il y a 8 ans « tu comprends, tu es à nouveau enceinte, ça ne va pas aller.

## Le trait de Serge Dehaes...



# NON

## À LA LOI PROGRAMME ANTISOCIALE !

Le gouvernement Arizona compte s'attaquer aux travailleurs et travailleuses avec son projet de loi-programme. Ensemble, disons STOP à ces attaques injustes !

### CONTRE les exclusions du chômage

Nous disons NON à la limitation du chômage qui va tirer tous nos salaires vers le bas.

### CONTRE les sanctions sur les malades, les médecins et les mutuelles

On ne soigne pas la Sécurité sociale en punissant les malades !

### POUR des vraies fins de carrière

Assez de discours creux : nous voulons des mécanismes concrets pour aménager la fin de carrière, pas la suppression des RCC et du crédit-temps fin de carrière !

### POUR l'augmentation des salaires

Il faut supprimer la loi de blocage des salaires !

**Unis et solidaires, faisons entendre nos voix.**

**La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !**

## Rejoignez la mobilisation !

Rendez-vous le 25 juin à Bruxelles - 10h gare du Nord



Toutes les informations sont sur notre site  
[www.laccs.be/cne/arizona](http://www.laccs.be/cne/arizona)

Tout ce qu'il faut savoir sur vos vacances annuelles sur le site de la CSC



## Les vacances arrivent à grand pas !

Est-ce que vous avez droit à des congés ? Combien de jours de congé avez-vous et comment le pécule de vacances est-il calculé ? Première année de travail ? Toutes les réponses à ces questions sont sur [www.laccs.be](http://www.laccs.be). Nous vous souhaitons un été ressourçant et nous retrouvons à la rentrée de septembre pour de nouvelles luttes et combats à mener ensemble.

## Quand le syndicat séquestrait les patrons

Le nouveau podcast de Coline Grando, Quand le syndicat séquestrait les patrons - Raymond Coumont, mémoire d'un syndicalisme, retrace le parcours exceptionnel de Raymond Coumont. Ouvrier textile dès l'âge de 14 ans, il s'engage très tôt dans le syndicalisme et devient l'un de ses acteurs les plus offensifs. Occupations d'usines, séquestrations de patrons, expériences d'autoproduction et d'autogestion : avec la réalisatrice, il revient sur une vie de luttes et d'expérimentations collectives, au nom de la justice sociale et de l'émancipation.

Composé de huit épisodes, ce podcast donne la parole à une figure trop peu connue d'un syndicalisme radical, audacieux et profondément humain.

Plus d'infos sur le site [www.cvb.be](http://www.cvb.be)



Limiter le chômage dans le temps

# Ne nous laissons pas diviser !

Le gouvernement fédéral s'apprête à exclure du chômage jusqu'à 174.000 personnes dès l'an prochain, si la loi-programme est adoptée avant l'été. Une mesure brutale, qui, sous couvert de remise à l'emploi, vise en fait à affaiblir l'ensemble des travailleurs.

À écouter les promoteurs de la réforme, cette mesure viserait à « inciter à la reprise d'emploi ». Pourtant, les chiffres démontrent surtout l'écart important entre les postes vacants et les demandeurs d'emploi. En 2024, la Belgique comptait près de 172.000 emplois vacants (dont seuls 22% d'entre eux sont en Wallonie et 12% à Bruxelles). Face à cela, on recense près de 300.000 demandeurs d'emploi complets indemnisés, dont 42% en Wallonie et 21% à Bruxelles. Si on y ajoute les 500.000 malades de longue durée que le gouvernement entend remettre au travail coûte que coûte, on constate que la Belgique est d'abord confrontée à un problème de manque d'emplois.

Plusieurs études<sup>1</sup> réalisées sur base des données belges ont démontré que restreindre les allocations de chômage (que ce soit en limitant les allocations d'insertion dans le temps ou en augmentant la dégressivité) n'a pas d'effet sur l'emploi. Au contraire, cela tend à éloigner de l'emploi via l'aggravation des conditions de vie compliquant la recherche d'emploi. Plus particulièrement, les études montrent que les incitations financières deviennent inefficaces à mesure que la durée de chômage s'allonge, ce qui est à proprement parlé le public visé par la réforme actuelle.

Contrairement aux discours alarmistes sur le « coût » du chômage, les allocations de chômage de longue durée représentent une part minime de notre Sécurité sociale : à peine 3,5% du budget de la Sécu et 0,3% du PIB. Ce montant est resté stable depuis 10 ans, loin d'une explosion des dépenses.

Si la Belgique fait figure d'exception concernant la non limitation dans le temps des allocations de chômage, elle est aussi caractérisée par un accès au chômage particulièrement difficile : en Belgique, il faut

avoir travaillé 12 mois sur une période de référence contre 3 mois en Italie ou 6 mois aux Pays-Bas. De plus, la dernière période de chômage est une allocation forfaitaire, qui ne dépend plus de votre dernier salaire, et qui est en deçà du seuil de pauvreté. Bien que les allocations de chômage soit illimitée dans le temps d'Anvers à Arlon, les taux de chômage des provinces belges diffèrent fortement. Ce qui confirme s'il le fallait que le raisonnement qui consiste à lier la « générosité » d'un système avec la propension naturelle des gens à s'installer durablement dans le chômage, ne tient pas la route.

## L'objectif non assumé de cette réforme

Ne soyons pas naïfs, les partis au gouvernement connaissent toutes ces études et ces chiffres. Ils savent pertinemment bien que limiter le chômage dans le temps ne va pas favoriser la reprise d'emploi des personnes exclues du chômage. Ce qui est visé ici, ce n'est pas une économie budgétaire significative ni une augmentation du sacrosaint taux d'emploi. L'objectif de cette réforme est d'abord, d'essayer de nous diviser : d'un côté les bons travailleurs à temps plein qui se lèvent le matin et de l'autre, les soi-disant fainéants (pas vraiment en fait - voir les témoignages ci-dessous). Cela permet de ne pas focaliser l'attention sur les vrais profiteurs : en 2024, les entreprises privées ont reçu 17,7 milliards de subventions directes de l'État, soit près de 9 fois le budget du chômage de longue durée qui se chiffre à un peu plus de deux milliards par an. Les entreprises privées en Belgique ont aussi versé 19,2 milliards de dividendes à leurs actionnaires en 2024. Le deuxième objectif, à peine caché de cette réforme est de forcer les gens à accepter n'importe quel emploi, à n'importe quel prix. Et enfin, c'est bien sûr une régional-

isation cachée de la Sécurité sociale via un transfert des dépenses de chômage de longue durée du fédéral vers les régions et les CPAS dont Bruxelles et la Wallonie paient le plus lourd tribut.

## Derrière les chiffres, de vrais gens.

Cette réforme semble complètement ignorer les situations des travailleurs au chômage. Plus de deux-tiers des travailleurs au chômage depuis plus de deux ans ont travaillé durant leur période de chômage<sup>2</sup>, mais pas assez que pour ne plus être considérés comme chômeurs de longue durée. En effet, pour commencer une nouvelle période de chômage, il faut avoir travaillé à temps plein pendant au moins 3 mois consécutifs. Cela signifie qu'une partie importante des chômeurs dits « de longue durée » font des allers-retours réguliers entre des périodes de travail courtes (probablement de l'intérim) et des périodes de chômage.

Prenons le cas de Marie<sup>3</sup>, 49 ans, accueillante d'enfants via le système des chèques-ALE. Elle surveille et anime les enfants dans une école durant la garderie quatre jours par semaine. Elle gagne 4,10€ de l'heure, un travail indispensable mais non reconnu, en complément de son allocation de chômage. Dès janvier 2026, elle sera exclue du système. « *Je vais passer de 1.700€ - que j'ai actuellement au chômage comme cheffe de famille avec une personne handicapée à charge - à 871€, car je vais être considérée comme cohabitant avec mon filleul, personne handicapée dont je m'occupe. Je suis complètement sous le stress. Ils mettent tout le monde dans la même case avec ces exclusions, ils ne font pas d'exception ! Ils ne se rendent pas compte que nous travaillons et qu'on fait tout ce qu'on peut pour trouver un vrai emploi en CDI.* »

Cora licencie 1.700 travailleurs et travailleuses dont nombre d'entre elles ont plus de 20 ans d'ancienneté. Après deux ans de chômage sans retrouver un emploi, ces travailleurs seront exclus du chômage et se retrouveront sans rien, si ce n'est la possibilité de demander l'aide sociale, s'ils y ont droit. Il n'y a plus de RCC (prépension) possible puisque le gouvernement Arizona met fin au système de prépension. Leur recherche d'emploi se heurte à un mur : la grande distribution privilégie les étudiants ou les flexijobs, contrats précaires rendus encore plus faciles par les récentes mesures de l'Arizona.

Comme 5.000 travailleurs percevant des allocations de chômage, Aicha<sup>3</sup> est en reprise d'études pour un métier qui n'est pas en pénurie, elle étudie le marketing. Si cela fait plus de deux ans qu'elle est au chômage, elle sera exclue en 2026 même si ses études durent plus de deux ans et qu'elle les réussit. Seules les personnes qui suivent des études d'aides-soignantes ou d'infirmières pourront encore percevoir des allocations de chômage pendant plus de deux ans.

## Amplifier la mobilisation

Depuis les premières annonces, les travailleuses et travailleurs se sont mobilisés lors de plusieurs manifestations et grèves. Commençons par constater que les mobilisations entraînent des lenteurs et des divisions au sein du gouvernement, qui ont pour effet que les mesures ne sont pas adoptées aussi vite que le gouvernement et le patronat le souhaiteraient. Un cabinet d'avocats d'affaires a récemment relayé le fait que les « grèves à répétition » rendaient nerveuses certaines multinationales présentes en Belgique. La FEB s'est exprimée publiquement pour exhorter le gouvernement à adopter ses réformes avant l'été. Ces craintes démontrent déjà la pression réelle que mettent nos actions.

Plus précisément, concernant la limitation des allocations de chômage dans le temps, nous avons obtenu que les artistes, les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation complémentaire (AGR) et travaillant au moins à mi-temps ainsi que les travailleurs au chômage se formant dans un métier des soins de santé (aide-soignant et

infirmier uniquement) soient exclus de la réforme. De plus, le phasage de l'entrée en vigueur a été étalé sur plusieurs mois et les personnes en RCC restent dispensées de la recherche active d'un emploi.

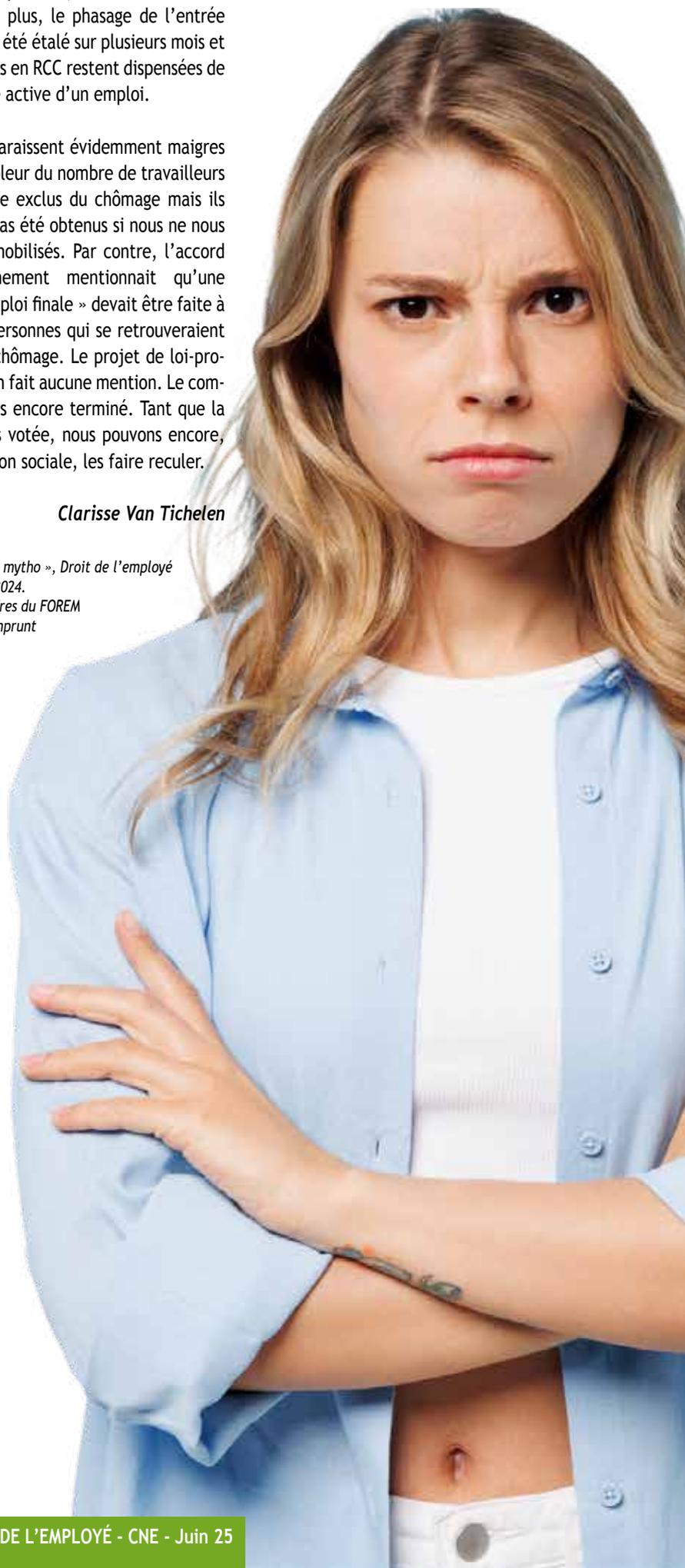
Ces reculs paraissent évidemment maigres face à l'ampleur du nombre de travailleurs qui vont être exclus du chômage mais ils n'auraient pas été obtenus si nous ne nous étions pas mobilisés. Par contre, l'accord de gouvernement mentionnait qu'une « offre d'emploi finale » devait être faite à toutes les personnes qui se retrouveraient exclues du chômage. Le projet de loi-programme n'en fait aucune mention. Le combat n'est pas encore terminé. Tant que la loi n'est pas votée, nous pouvons encore, par la pression sociale, les faire reculer.

*Clarisse Van Tichelen*

*1 Voir « info ou mytho », Droit de l'employé de septembre 2024.*

*2 Source : chiffres du FOREM*

*3 Prénoms d'emprunt*



# « ON N'A PAS LE CHOIX, IL FAUT RÉDUIRE LES DÉPENSES »

**FAUX**

mytho

info

Lorsqu'un gouvernement veut sabrer dans les services publics et la Sécu, il utilise un argument massue, l'« indispensable et urgente » réduction de la dette. Le discours est connu. La dette étant trop élevée, il faudrait la réduire en réduisant les dépenses. Ce narratif est tellement bien rôdé que l'Arizona peut sans rire nous prétendre qu'en bousillant nos pensions, nos allocations de chômage, nos services publics, elle ne fait en fait que les sauver. Rappelant ainsi l'humour involontaire d'un général américain après le bombardement de la ville de Ben Tre au Vietnam (1968) : « Il a fallu détruire la ville pour la sauver ».

Étienne Lebeau

## 105% du PIB, c'est la faillite ?

Le gouvernement Arizona prétend que la Belgique est au bord de la faillite. Il s'appuie sur une littérature prétendant qu'au-delà d'un certain seuil, situé selon certains à 60% du PIB, selon d'autres à 90% du PIB, la dette deviendrait dangereuse. Or, actuellement, la dette belge atteint 105% du PIB. Cette idée d'un seuil de danger est cependant contestée par d'autres économistes. La réalité leur donne raison. Depuis vingt ans, le Japon navigue avec

une dette très élevée, atteignant actuellement 250% du PIB, sans jamais avoir frôlé la faillite. Il apparaît donc qu'évaluer la soutenabilité de la dette à partir de ce type d'indicateur n'a guère de sens et sert surtout à promouvoir une politique néolibérale d'attaque contre l'État providence. Pendant ce temps-là, les vraies priorités sont oubliées, du refinancement de la santé, de l'enseignement et de la justice à la transition climatique.

## Pas assez d'argent ?

Il faut bien voir que ce débat sur la dette est en fait un débat sur le financement de l'État. Pourquoi réduire les dépenses alors que d'autres alternatives de financement existent ? Une première alternative est évidemment de taxer les plus riches, ce que l'Arizona se garde presque complètement de faire. Mais ce n'est pas la seule. Car contrairement à nous, l'État n'est nullement obligé de gagner de l'argent avant d'en dépenser. Il peut se financer sans recette fiscale, sans revenu propre. Une alternative existe, aujourd'hui presque complètement négligée, la création monétaire. À partir de rien, une banque centrale peut créer de l'argent en quantité illimitée et le mettre à la disposition de l'État. Entre 2020 et 2022, la Banque centrale européenne a

créé 3.000 milliards d'euros pour soutenir l'économie et permettre aux États de réduire leurs charges d'intérêt sur leur dette. Et cette injection massive d'argent n'a pas suscité d'inflation. Celle-ci est arrivée plus tard, à la suite de l'invasion de l'Ukraine et pour d'autres raisons. Ce qui amène à se poser quelques questions. Si la création monétaire fonctionne, pourquoi ne pas en faire un mécanisme permanent de financement de l'État ? Pourquoi recourir à l'austérité, qui détruit des vies et ne permet même pas de réduire la dette ? On avancera trois hypothèses pour expliquer ce blocage. Premièrement, l'ignorance. Beaucoup de politiciens ne comprennent pas la création monétaire ou nourrissent divers préjugés à son encontre (principalement

la peur de l'inflation). Deuxièmement, le fait que la banque centrale est depuis 1992 européenne et donc que les gouvernements n'ont aucun pouvoir sur elle. Troisièmement, le fait que cela arrange les plus riches. Pas de création monétaire signifie deux choses : moins d'État providence, donc moins de redistribution vers le bas ; plus de dette, donc plus de redistribution vers le haut. Car la dette va de pair avec le paiement d'intérêts à ceux qui la détiennent, qui sont en majorité les plus riches. Ces intérêts sur la dette, ce sont nous, les contribuables, qui les payons avec nos impôts. Le temps est-il venu de s'attaquer au tabou qui entoure la création monétaire et mine notre démocratie ?

# Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?

✓ Dernier numéro de notre série sur le thème : mais qui nous coûte vraiment « un pognon de dingue » ? Contrairement à Emmanuel Macron et ses amis, nous montrons que ce qui coûte cher à l'Etat, c'est surtout l'assistanat des plus riches : comment une série de mécanismes profite aux riches et aux entreprises. **Aujourd'hui : focus sur les niches fiscales pour les plus riches.**

1. Evasion fiscale des plus riches
2. Evasion fiscale des entreprises
3. Réduction des taux d'imposition
4. Dépenses publiques et niches fiscales pour les entreprises
5. Niches fiscales pour les plus riches

On sait que les plus riches échappent par une série de niches fiscales à l'impôt. Mais combien rapporterait un impôt sur le patrimoine qui taxerait les plus riches ? C'est la question à laquelle on répond dans cette infographie.

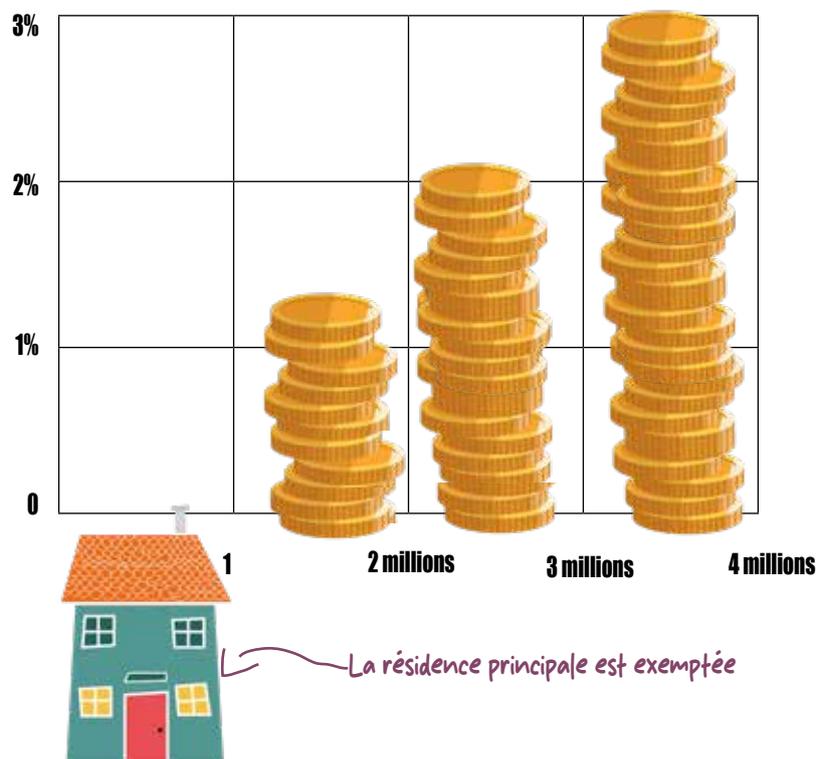
## 1. C'est qui les riches ?

En Belgique, 507.000 ménages font partie des 10% les plus riches et ont en moyenne un patrimoine de 3 millions d'euros.

**Cette taxe toucherait 5% des ménages les plus riches et rapporterait 10 milliards d'euros par an à l'Etat. Ce qui permettrait d'embaucher 165.000 infirmières pendant 1 an.**

## 2. Combien nous rapporterait un impôt sur le patrimoine en Belgique ?

La proposition 1-2-3 vise à taxer le patrimoine\* à 1% à partir de 1 million d'euros, à 2% à partir de 2 millions d'euros et à 3% à partir de 3 millions d'euros. Elle exempte la résidence principale et/ou l'activité professionnelle à hauteur de 1 million d'euros.



\*patrimoine = tous les avoirs financiers, immobiliers et mobiliers des ménages sans leurs dettes  
Source : Regards économiques, « Que rapporterait une taxe sur le patrimoine en Belgique », 2024.

# Quels sont mes droits aux vacances ?

Les vacances d'été approchent. Le paiement du pécule de vacances est dans l'air. C'est l'occasion de rappeler les règles applicables aux employés en matière de vacances annuelles.

Quiconque travaille a droit à des vacances. Si vous travaillez pour le même employeur que l'année passée, celui-ci doit vous informer du nombre de jours de vacances auxquels vos prestations en 2024 (« exercice de vacances ») vous donnent droit en 2025 (« année de vacances »). Si au contraire, vous avez été occupé l'année passée par un (des) autre(s) employeur(s), il(s) a (ont) dû vous délivrer une attestation de vacances mentionnant notamment la période durant laquelle vous avez été occupé et le(s) régime(s) de travail (successifs) qui s'appliquai(en)t à vous. Si vous n'avez pas presté l'année précédente, vous pouvez prendre des congés dès l'année de votre engagement, sous certaines conditions, via le système des « vacances jeunes », des « vacances seniors » ou des « vacances européennes ».

## Durée des vacances

Le nombre de jours de vacances en 2025 se calcule sur la base du nombre de jours de travail prestés en 2024. Si le travailleur a presté toute l'année 2024 en régime 5 jours par semaine, il aura droit à 20 jours de congés en 2025.

Pour le calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances (voir ci-dessous), certains jours d'inactivité du travailleur sont, sous certaines conditions, assimilés à des jours de travail : les jours non prestés pour cause d'accident ou de maladie (12 premiers mois), les demi-jours non prestés en cas de reprise autorisée du travail à temps partiel (médical), le congé de maternité et le congé d'écartement prophylactique, les pauses d'allaitement, le congé de naissance (20 jours), le congé d'adoption (6 semaines), le congé pour soins d'accueil, le chômage temporaire

pour raison économique, le repos compensatoire (rémunéré), les jours fériés, les vacances annuelles et supplémentaires, la grève (survenue au sein de l'entreprise), le congé-éducation payé, le congé syndical ou politique, et tout autre jour d'inactivité ayant donné lieu au paiement d'une rémunération brute. Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure ne sont pas assimilés.

Si vous tombez malade avant le début de vos vacances ou pendant vos vacances, celles-ci peuvent être reportées à une date ultérieure<sup>1</sup>. Attention, vous avez l'obligation de prendre vos vacances durant l'année en cours et vous ne pouvez pas les reporter à l'année suivante. Votre employeur doit pouvoir démontrer qu'il a tout mis en œuvre pour que vous puissiez effectivement prendre vos vacances. Néanmoins, si, en fin d'année, vous êtes dans l'impossibilité de prendre vos vacances en raison de certaines situations (notamment en cas d'accident, de maladie ou de congé de maternité), celles-ci pourront être reportées dans les 24 mois qui suivent la fin de l'année<sup>2</sup>. Dans ce cas, en décembre, votre employeur vous paiera un pécule de vacances pour ces jours non pris. Il est dé-

sormais possible de cumuler ce pécule avec les indemnités d'incapacité de travail de la mutuelle.

## Simple et double pécules de vacances

Durant vos vacances, vous percevez votre salaire normal (sans les éventuels sursalaires et primes). C'est ce qu'on appelle le « simple pécule de vacances ». Vous avez également droit à un supplément de salaire appelé « double pécule de vacances » qui se calcule comme suit : par mois presté et/ou assimilé en 2024, 1/12ème de 92% du salaire du mois durant lequel les vacances principales sont prises. Pour 12 mois prestés et/ou assimilés, il s'agit donc de 92% du salaire mensuel.

Dans ce salaire mensuel, entrent en ligne de compte :

- les primes brutes qui peuvent être qualifiées de variables, parce qu'elles sont liées à certaines prestations (par exemple, les sursalaires pour les heures supplémentaires ou pour les heures dites « inconfortables » prestées la nuit, le dimanche, etc.), à la productivité de

La Belgique est à la traîne en Europe : le nombre minimum de jours de congé est bien supérieur dans de nombreux pays ! L'Espagne prévoit un minimum de 30 jours de congés, le Luxembourg 26, le Danemark, l'Autriche, la France, et la Suède 25 jours, l'Allemagne et la Finlande 24. Seuls les Pays-Bas restent à 20 jours, comme la Belgique. Il existe des jours de congés « extra-légaux » octroyés dans certaines entreprises, mais moins de la moitié des travailleurs en bénéficient. De nombreuses organisations, dont la CSC, veulent garantir à chaque travailleur au moins 25 jours de vacances annuelles. Il s'agit d'un minimum pour permettre à tous les travailleurs, et aux parents en particulier, de répondre à leurs besoins essentiels en matière d'équilibre entre travail et vie de famille. Mais il s'agit aussi de prévenir l'épuisement, les maladies, les burn-out parentaux et professionnels.



l'employé, au résultat de l'entreprise ou à tout autre critère qui en rend leur paiement incertain et aléatoire ;

- les commissions : pour les employés qui ne perçoivent pas de salaire fixe, le pécule de vacances se calcule sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédant immédiatement le mois des vacances;
- les avantages en nature considérés comme de la rémunération.

Par contre, ne sont pas pris en considération :

- les rémunérations brutes qui ne peuvent pas être qualifiées de variables, telles que d'éventuelles prime de fin d'année, prime sectorielle fixe, indemnité compensatoire de préavis ;
- les avantages qui ne sont pas soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale (par exemple, les chèques-repas, l'utilisation privée d'une voiture de société, la quote-part patronale à l'assurance-groupe et assurance hospitalisation, les remboursements de frais).



Les secrétariats sociaux ont pris l'habitude de calculer le double pécule dans le courant du mois de mai ou de juin, quel que soit le moment de la prise des vacances principales. Cela étant, si votre salaire du mois durant lequel vous prenez vos vacances principales (par exemple, décembre) est plus élevé que votre salaire de mai ou de juin (suite à une indexation, un saut d'ancienneté ou une augmentation convenue avec votre employeur), vous êtes en droit de demander une régularisation (un recalcul) de votre double pécule.

### Fin de contrat

Si vous avez déjà pris tous vos jours de vacances au moment de la fin de votre contrat, l'employeur vous paie un pécule de vacances (simple et double) pour l'année suivante. Ce pécule est égal à 15,34% de la rémunération brute gagnée pendant l'année en cours (y compris la prime de fin d'année). Les éventuelles périodes assimilées mais non rémunérées par l'employeur (par exemple, un congé de maternité) sont valorisées dans ce calcul.

Si vous n'avez pas encore pris de vacances, l'employeur vous paie également un pécule de vacances pour l'exercice de vacances écoulé. Ce montant est égal à 15,34% de la rémunération gagnée durant l'exercice écoulé, majoré éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours assimilés.

### Passage d'un employeur à l'autre

Lorsque vous prenez un jour de vacances promérité chez votre ancien employeur, votre nouvel employeur ne vous paie que 10% de votre salaire journalier. Il déduit donc un montant forfaitaire correspondant à 90% du salaire journalier. Au mois de décembre, il procède à un décompte final, qui se calcule globalement comme suit. D'un côté, on prend le simple pécule de vacances reçu de l'ancien employeur ; de l'autre, les déductions de 90% réalisées par le nouvel employeur. Si le solde est positif, celui-ci doit vous être payé. Si le solde est négatif, alors votre employeur peut effectuer une retenue sur votre salaire du mois de décembre, et le cas échéant sur le salaire d'un mois suivant s'il n'y a pas de salaire suffisant pouvant être retenu en décembre. En effet, l'employeur ne peut déduire plus de 20% du salaire mensuel net du mois concerné, conformément à la loi sur la protection de la rémunération. En outre, cette retenue ne peut pas dépasser le montant que votre nouvel employeur aurait dû payer si vous aviez travaillé chez lui l'année précédente.

Si vous avez un doute quant à l'exactitude du montant de vos péculs de vacances, n'hésitez pas à vous adresser à votre secrétariat régional CNE. Bonnes vacances !

*Jean-François Libotte*

<sup>1</sup> Voir le Droit de l'employé de décembre 2023.

<sup>2</sup> Voir le Droit de l'employé de mai 2024.

Tout ce qu'il faut savoir sur vos vacances annuelles sur le site de la CSC





# Arrêtez d'armer Israël !

Le 16 octobre 2023, 30 organisations syndicales palestiniennes ont publié un appel aux syndicats du monde entier. Ils dénoncent les massacres et le nettoyage ethnique de la bande de Gaza par Israël.

Après 50.000 morts civils directs, l'usage de la faim comme arme de guerre, destructions d'hôpitaux et d'écoles, assassinat de journalistes, etc. il est désormais clair pour presque tout le monde qu'Israël commet un génocide à Gaza. Si notre solidarité est nécessaire, c'est parce que ces crimes commis par Israël le sont avec le soutien et la participation des Etats-Unis et des Etats européens.

Des travailleurs du monde entier ont répondu à l'appel : « Mettre fin à toute complicité, Arrêter d'armer Israël »<sup>1</sup>. En Belgique, les manutentionnaires des aéroports ont rapidement pris position pour refuser de charger ou décharger des armes à destination d'Israël. Au Maroc, en Norvège, aux Etats-Unis et partout dans le monde des travailleurs se mobilisent au nom de la solidarité mais aussi du droit international. Aucun de nous ne souhaite participer, même indirectement, à des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité. La CNE de son côté a pris une position dès fin octobre 2023 et appelle ses militants à agir dans et en dehors l'entreprise<sup>2</sup>.

Pourtant, des entreprises continuent à vendre, transporter et/ou livrer des armes à Israël. La coalition « stop arming Israël Belgium » appelle donc à des actions de désobéissance civile. Objectif ? Perturber la machine de guerre israélienne en bloquant une des entreprises qui en Belgique « participe à la production et à l'acheminement d'armes utilisées pour assassiner le peuple palestinien ». Les cibles possibles :

Elbit (OIP & BATS), Safran Aero Booster, BMT Aerospace, Syensqo, Thales, Caterpillar, Challenge Handling, Maersk, ScioTeq, Sabca.

Sur son site, [stop-arming-israel-belgium.com](http://stop-arming-israel-belgium.com) détaille ce qui est reproché à ces entreprises, appelle à s'inscrire pour l'action et son soutien logistique. Elle prévoit aussi des tractages à destination des travailleurs et travailleuses de ces entreprises afin de

en assurer, la CNE met à votre disposition des outils sur son site et est prête à vous accompagner.

Il n'est sûrement pas simple d'amener une discussion comme celle de la fin du génocide à Gaza ou de la justice en Palestine avec son employeur. Si nos entreprises sont (potentiellement) visées par des actions, c'est l'occasion de mettre le sujet sur la table (y compris via le CPPT et la question

de l'effet des actions sur les travailleurs). On peut alors confronter l'employeur à sa participation même indirecte à des crimes de guerre et contre l'humanité. C'est aussi l'occasion de lui rappeler que le jugement de Cour Internationale de Justice l'oblige à faire tout ce qui est en son pouvoir pour mettre fin à une contribution même indirecte au crime de génocide. Puis finalement, la mauvaise réputation et les potentielles condamnations pourraient avoir des impacts économiques sur l'entreprise et ses travailleurs.

Comme syndicalistes, comme travailleurs et comme humains, nous ne pouvons res-

ter silencieux. Ce 23 juin, de courageuses et courageux activistes agissent pour mettre fin au génocide et à la guerre. Faisons de même partout où nous le pouvons !

**Thomas Englert**



construire des liens avec eux. La coalition ne voit pas les travailleurs de ces entreprises comme des ennemis mais comme des alliés potentiels avec qui entrer en dialogue. La CNE est sûrement prête à participer à la discussion.

## Qu'est-ce qu'on peut faire ?

Si vous pensez que votre entreprise contribue à l'oppression des palestiniens ou au génocide à Gaza ou que vous voulez vous

<sup>1</sup> <https://www.workersinpalestine.org/the-calls-languages/french>

<sup>2</sup> [https://www.lacsc.be/cne/campagnes/conflit\\_guerre\\_israel\\_palestine\\_action\\_syndicat\\_gaza](https://www.lacsc.be/cne/campagnes/conflit_guerre_israel_palestine_action_syndicat_gaza)

# Du catalogue des horreurs au cactus qui se lézarde

Lors de la grande manifestation du Non Marchand le 7 novembre 2024, la formation du gouvernement Arizona était encore en pleine négociation. Nous n'étions alors qu'au catalogue des horreurs, qui avait fuité dans la presse. Grâce à cette mobilisation de 35.000 personnes, quelques horreurs sont restées dans les cartons : la suppression pure et simple de l'indexation automatique des salaires, la réinstauration du jour de carence, l'exclusion des syndicats comme organisme de paiement des allocations de chômage. Sans notre forte mobilisation, il y a fort à parier que ces horreurs se seraient retrouvées dans des projets de loi.

Ce 22 mai, jamais l'écart entre les chiffres de la police et ceux des organisateurs n'aura été aussi réduit. En effet, la police comptabilisait 27.500 participants, nous étions plus de 30.000, et parmi ceux-ci, une très forte participation de la CNE, qui manifestait en fanfare (car nos colères festives rendent le Non Marchand invincible !)

## Du catalogue à la déclaration, de résistance en résistance

Depuis la constitution de l'Arizona, les mobilisations qui ont suivi ont payé, en faisant reculer le gouvernement sur certains points. Par exemple, nous avons fait reculer le gouvernement sur le report de l'indexation dans le Non Marchand : le secteur

des Soins de santé en est totalement immunisé et pour les autres commissions paritaires concernées (330-332-319), les CCT sont garanties. La question est maintenant posée aux gouvernements des entités fédérées : maintiendront-ils le financement de cette indexation ? Ou bien considéreront-ils cette mesure comme un effet d'aubaine pour réaliser des économies sur le dos des puéricultrices, des éducateurs, des travailleurs sociaux ? La CNE Non Marchand s'y opposera fermement.

Autre victoire : le recul de l'Arizona sur le complément chômage pour les temps partiels. Pour nombre de nos collègues à temps partiel (dans nos secteurs, ceux-ci sont très largement occupés par des femmes), la limitation dans le temps des allocations faisait disparaître ce complément après deux ans au maximum. Grâce à la mobilisation, nous avons pu sauver en partie cette AGR qui est maintenue pour les travailleurs ayant au moins un mi-temps.

## Tant que la droite dégaîne, le Non Marchand riposte

Vous le savez : beaucoup d'autres enjeux mobiliseront notre énergie. La priorité : exiger des accords Non Marchand à tous les étages : fédéral, régional et communautaire.

Concernant ce dernier niveau, le gouvernement de la FWB brandit l'argument du

déficit, de la situation « catastrophique », pour refuser l'existence même d'un accord social durant cette législature. Pourtant, un gouvernement responsable est celui qui apporte des réponses pérennes et justes en les finançant. Et pas l'inverse ! En Région wallonne, un groupe de travail est lancé. Les interlocuteurs sociaux devraient y évaluer les impacts des précédents accords, phase d'évaluation qui pourrait durer... plus d'un an, sans engagement clair sur la volonté du Gouvernement de dégager un budget lors de cette législature ! Pas question de faire de l'occupationnel !

Alors que les enjeux pour le personnel des secteurs non marchands sont gigantesques, et que les besoins de la population ne cessent de croître (santé mentale, vieillissement de la population...), ces accords sociaux pluriannuels, pour tous les secteurs et tous les métiers, sont absolument vitaux. Dès maintenant !

Outre la nécessité de revendiquer des mesures ambitieuses pour rendre nos beaux métiers attractifs et nos carrières tenables, nous resterons très vigilants et revendicatifs sur les dossiers spécifiques des APE, ACS, et sur certains dossiers sectoriels.

Nous reviendrons à la rentrée sociale encore plus forts !

*Stéphanie Paermentier,  
Frédéric Viseur et Pierre Gasiorek*

Cora

# La mise à mort de l'hyper

Le 8 avril 2025, le couperet tombe pour les hypermarchés Cora de Belgique.

Un CE extraordinaire, convoqué la veille au soir, annonce la vente des parts de Cora SA et de Galimmo (l'immobilière qui gère les shoppings attenants) à un groupe belge actif dans le développement et l'exploitation de centres commerciaux en Europe : Mitiska REIM. Quand une multinationale préfère engranger des loyers plutôt qu'investir dans l'humain.

On ne peut pas dire que cette vente ait été une surprise... Dès 2023, le propriétaire des Shoppings Cora, le Groupe Louis Delhaize (détenu par la riche famille Bourriez) revendait tous les bijoux de sa couronne à l'étranger (les Cora de Roumanie et de France à Carrefour ainsi que les Match situés en France, les Cora et les Match/Smatch de Luxembourg à E. Leclerc).

La revente d'autres entités belges du Groupe (Match/Smatch, Delitrateur, Delfood, Louis Delhaize) n'a pas tardé et c'est majoritairement le Groupe Colruyt qui s'en est porté acquéreur.

Ainsi, il ne restait plus que l'enseigne belge Cora, dans le « caddie » du Groupe. Un mastodonte de près de 1.800 travailleurs (répartis sur 7 magasins et une centrale), qui, selon la direction, coûtait bien trop cher et n'était plus adapté aux réalités du commerce d'aujourd'hui...

Pourtant, la balance financière demeurait positive puisque chaque hypermarché (à l'exception de Cora Woluwe) est assorti d'une galerie marchande plus ou moins grande, appartenant au Groupe qui en percevait les loyers via la structure Galimmo. Ce sont plus de 150 occupants, au total, qui payaient un loyer commercial, rapportant ainsi des millions d'euros au Groupe, chaque année.

Cet argent, s'il avait été mis au service d'une vraie vision commerciale et investi

en faveur des travailleurs, aurait pu permettre l'adaptation des hypermarchés aux nouvelles manières de faire commerce et ainsi pérenniser l'emploi. Les défis étaient connus. Mais au lieu de s'y atteler, les actionnaires se sont contentés de regarder passer le train et de compter leurs billets.

Lorsque la balance financière ne les a plus satisfaits, ils ont, certes, cherché à redresser la barre. Mais seuls les travailleurs ont réellement payé le prix des erreurs stratégiques de la direction. Elle a fait peser sur leurs seules épaules, le poids de la réorganisation des magasins. Les travailleurs ont ainsi subi 3 restructurations consécutives, en 2014, 2017 et 2023, qui n'ont contribué qu'à diminuer le personnel en place, généraliser la polyvalence, étendre l'utilisation de contrats précaires, et pour finir, rogner sur les droits acquis des travailleurs.

Malgré l'augmentation de leur charge de travail et la perte de leurs acquis sociaux, les employés sont toujours restés fidèles à leur enseigne, dans un esprit familial, redoublant de compétence au service des clients.

## Le « Mitiska Deal »

Un grand flou est maintenu sur le contenu du « deal » intervenu entre Mitiska et les Bourriez. Rien n'est dévoilé aux représentants du personnel quant au montant de l'opération. Les modalités de cette vente posent aussi question. L'accord entre actionnaires ne vaut que sous la condition suspensive de la conclusion du « plan social » pour juillet 2025. En effet, Mitiska veut connaître avec certitude le montant du « passif social » avant que la vente soit parfaite, puisque c'est elle qui exécutera ledit plan et licenciera les employés.

Ainsi, dès juillet, les liens entre le Groupe Bourriez et Cora disparaîtront, aucune solidarité ne pourra plus être invoquée. Et, Mitiska n'agira que comme bourreau exécutant le plan de licenciement collectif, par vagues, qui prendra fin, a priori, pour janvier 2026.

## Près de 1.800 travailleurs sur le carreau

Que deviendront ces employés qui ont majoritairement plus de 20 ans d'ancienneté et 50 ans d'âge ? Le Commerce n'offre plus que des contrats précaires et les politiques déléteres de droite mènent toutes à la pauvreté, ne permettant plus aucune solution de fin de carrière, digne.

En Wallonie, il existe le mécanisme des « cellules de reconversion », créé par les syndicats. En partenariat avec le Forem, elles accompagnent les employés sur tous les aspects juridiques, administratifs, psychologiques liés à la perte d'un emploi. Elles recherchent et dispensent des formations nécessaires à la reconversion et mettent à disposition des locaux et du matériel indispensable à la recherche. Ce mécanisme n'existe malheureusement pas dans les autres régions. Les employés devront alors s'en remettre à l'outplacement privé.

En tous cas, s'il existe des employeurs prêts à dépasser les freins de l'âge et de l'ancienneté, ils découvriront que les ex-employés de Cora, avec leur expérience, leur dévouement, leur dignité, seront un atout précieux pour leur entreprise.

*Elisabeth Lovecchio*

Les négociations sont toujours en cours entre les représentants du personnel et la Direction. Restez informés sur le sujet via notre site [www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne)

Econocom

# A nouveau condamnée !

En juillet 2019, un délégué CNE était licencié de l'entreprise Econocom. Un long parcours judiciaire a démarré. Ce 8 avril, la Cour d'appel de Bruxelles a à nouveau condamné Econocom pour discrimination syndicale. C'était déjà le cas il y a 2 ans par le Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles en 1ère instance.

Laurent, notre ex-délégué et représentant du personnel dans cette entreprise, n'a jamais lâché l'affaire, convaincu de son bon droit, reconnu par tous et par les instances judiciaires à 2 reprises, sauf par son ex-employeur Econocom !

Jan Buelens et Timo Lehaen, avocats de Laurent, qualifient le verdict de précédent important et ajoutent que dans ce jugement sans équivoque, la Cour d'appel reconferme l'existence indiscutable de faits discriminatoires. « Nous voyons de plus

en plus d'employeurs licencier des représentants du personnel sans respecter la loi. Avec cette décision, ils sont rappelés à l'ordre. Il est interdit de licencier un représentant en raison de son engagement syndical et le licencier constitue alors une discrimination ».

Laurent, reconnu à nouveau dans son engagement syndical ne redemandera plus sa réintégration et pour cause ; il s'épanouit chez un autre employeur.

Said Zaoudi

## Et avec l'Arizona, ce sera pire !

Ce jugement intervient aussi en pleine actualité socio-économique liée aux mesures Arizona.

Dans l'accord de coalition, les partis du gouvernement envisagent, en effet, de limiter le nombre d'indemnités de protection en cas de licenciement, ce qui reviendrait à casser leur effet dissuasif, aux bénéfices des employeurs. A rebours de ce projet, l'arrêt qui vient d'intervenir confirme la possibilité de cumul entre l'indemnité de protection (octroyée en vertu de la loi du 19 mars 1991) et l'indemnité pour discrimination syndicale (octroyée en vertu de la loi du 10 mai 2007).

Le gouvernement actuel voudrait faciliter la tâche aux employeurs qui attaqueraient les délégués syndicaux alors que les lois actuelles les protègent. En effet, les mesures de l'Arizona visent l'affaiblissement de la protection des délégués/représentants du personnel. Elles menacent aussi leurs rôles et missions, notamment en matière de flexibilisation du temps de travail : travail de nuit, heures supplémentaires, horaires de travail...

Alors que le gouvernement Arizona met en évidence l'enjeu majeur relatif à l'augmentation du nombre de malades de longue durée, restreindre le champs d'action ou permettre le contournement de la délégation syndicale et des organes de concertation, c'est méconnaître totalement leur rôle essentiel dans le bien-être au travail, dans le maintien de l'emploi, dans la lutte contre l'absentéisme, dans la prévention des burn-out, dans la

surveillance des accidents de travail, dans l'accompagnement du retour au travail et la recherche de travail adapté...

Le gouvernement Arizona fait état de plus de 500.000 personnes en incapacité de travail de longue durée et la presse parle d'un coût annuel de près de 9 milliards d'euros en indemnités. Il est grand temps de se rendre compte du rôle fondamental des délégués/représentants du personnel et de renforcer la concertation préalable. En effet, l'absence ou l'affaiblissement des organes de concertation ou de la délégation syndicale signifie un climat social moins solidaire renforçant le stress et l'isolement des salariés, moins de prévention, moins de leviers pour leur défense, plus de décisions unilatérales de l'employeur, ce qui représente autant de facteurs menant à l'augmentation des arrêts de travail pour maladie de longue durée.



# La fin du calvaire pour Abdoulaye Dieme

/// Ce mardi 13 mai, après deux ans de lutte et de procédures, Abdoulaye Dieme, ancien travailleur migrant, a obtenu son statut de réfugié et récupéré son poste au sein de l'Hôpital HELORA de Nivelles. Une victoire syndicale mais pas seulement...

Une haie d'honneur, de longues embrassades, de très nombreux sourires et quelques larmes... Le retour au travail d'Abdoulaye Dieme a suscité une vive émotion au sein de l'Hôpital HELORA. C'est que l'ancien travailleur migrant, ses proches et ses collègues se battent depuis de nombreux mois pour que le technicien de surface sénégalais obtienne enfin son statut de réfugié.

Figure bien connue de l'Hôpital Jolimont de Nivelles où il travaille dans l'équipe d'entretien depuis juin 2020, Abdoulaye Dieme avait vu sa vie basculer en janvier 2023 lorsque son permis de travail lui avait été retiré après que sa demande d'asile lui soit refusée. « Cette décision de l'État belge l'avait alors privé de tout : son boulot, ses amis, ses collègues, son logement, sa vie associative... Tout, il a tout perdu en un instant », se souvient Christian Guldentops, permanent à la CSC Brabant wallon.

Empêché de travailler après trois ans de bons et loyaux services, Abdoulaye Dieme a toutefois pu compter sur ses collègues pour défendre sa cause. Exemple avec Aline Jouniaux, déléguée syndicale CNE au sein du groupe HELORA, présente lors de toutes les actions en soutien au travailleur migrant : « Il était important d'être là pour lui car il a toujours été là pour nous. Pendant le Covid, il a réalisé un travail très important pour la santé et le bien-être des patients et des collègues de l'hôpital. Son retour était primordial. » Un retour d'autant plus nécessaire que le secteur manque toujours cruellement de bras.



« Heureusement, grâce à la mobilisation de mes collègues, de mes proches et des syndicats, j'ai pu obtenir mes papiers », sourit aujourd'hui Abdoulaye Dieme, dont l'employeur l'a toujours assuré de son soutien. « Désormais, j'aspire de nouveau à une vie normale. Ce que je souhaite ? Travailler. Juste travailler... et défendre mes collègues pour leur rendre tout ce qu'ils m'ont apporté. »

« Pour Abdoulaye, c'est la fin d'un long calvaire », poursuit Christian Guldentops. « Vivre dans l'insécurité permanente et être détenu pendant plusieurs semaines dans un centre fermé sans savoir de quoi sera fait demain, ce n'est pas humain. Il est inacceptable qu'un pays comme la Belgique, au 21<sup>e</sup> siècle, traite encore des gens comme ça. »

Encore plus symbolique en raison de la politique anti-migratoire défendue par le gouvernement Arizona mené par Bart De Wever, le retour au travail d'Abdoulaye Dieme est une victoire de l'action collective, à la fois sociale, syndicale et citoyenne.

Mais si le dossier du travailleur de l'Hôpital HELORA connaît une fin heureuse, elle constitue l'arbre qui cache la forêt. Actuellement, des milliers de travailleurs migrants actifs au sein de nos institutions, entreprises et écoles se trouvent dans une situation identique. « Et il faut aussi leur venir en aide », insiste Abdoulaye Dieme. Parce que ce ne sont pas les immigrés, ni même les sans-papiers, mais bien la loi qu'il faut changer.

Alan Marchal

Plus d'infos en video



# L'indexation protège notre niveau de vie. Ne la laissons pas reculer.

L'indexation garantit que salaires et allocations (pensions, maladie, chômage) évoluent avec les prix. C'est une protection essentielle, qui a fait ses preuves, notamment pendant la crise de l'énergie.

Mais ce conquies social est régulièrement remis en question par le patronat et leurs représentants dans les gouvernements. Dernière attaque en date : un projet de loi visant à retarder l'indexation d'un mois pour les fonctionnaires, et de deux mois pour les allocataires (pensionnés, malades, etc.).

Restons mobilisés pour défendre et renforcer ce mécanisme vital. Sans syndicat, pas d'indexation !

Voici les indexations intervenues dans les secteurs de la CNE depuis le 1er février :

## 1er mai

- CP 216 Notaires : dernier salaire x 1,48%
- CP 224 Métaux non-ferreux : dernier salaire x 3,48%
- SCP 303.01 Production de films : dernier salaire x 2%
- CP 310 Banques : barème x 0,70%

## 1er avril

- CP 201 Commerce indépendant : dernier salaire x 2%
- SCP 202.01 Moyennes entreprises d'alimentation : dernier salaire x 2%
- CP 202 Commerce alimentaire : dernier salaire x 1%
- CP 207 Industrie chimique : dernier salaire x 2%
- CP 215 Industrie de l'habillement : partie du salaire correspondant au barème x 1,73%
- CP 219 Contrôle technique et de conformité : dernier salaire x 3,55%
- CP 227 Audio-visuel: dernier salaire x 2%
- CP 312 Grands magasins : dernier salaire x 2%

## 1er mars

- CP 304 Spectacle : dernier salaire x 2%
- CP 307 Courtage et agences d'assurances : dernier salaire x 2%
- CP 310 Banques : barème x 1,1%
- CP 313 Pharmacies : dernier salaire x 2%
- SCP 315.02 Compagnies aériennes : dernier salaire x 2%
- SCP 318.01 SAFA : dernier salaire x 2%
- SCP 319.02 Aide sociale : barème x 2%
- SCP 329.02 et 329.03 Sociocu : dernier salaire x 2%
- CP 337 Auxiliaire NM : dernier salaire x 2%

## 1er février

- CP 202 Commerce alimentaire : dernier salaire x 1%
- CP 210 Sidérurgie : dernier salaire x 2%
- CP 211 Pétrole : dernier salaire x 2%
- SCP 315.01 Aviation (technique, assistance et formation) : dernier salaire x 2%
- CP 330 Santé (sauf prothèse dentaire) : dernier salaire x 2%
- CP 332 Enfance et Soins de santé ambulatoire (sauf CG) : dernier salaire x 2%

Le Droit de l'Employé est une publication de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91 • Publié par Visie in Beweging VZW

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Thomas Englert - Pierre Gasiorek  
Jean-François Libotte - Elisabeth Lovecchio - Alan Marchal - Alice Mazy  
Stéphanie Paermentier - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen - Frédéric  
Viseur - Said Zaoudi

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)



## CHARLES-YVAN EST SYMPA

**P**as étonnant que les gens aient voté pour lui ! Il est sympa, Charles-Yvan, gentil et toujours souriant. Pas comme Cristina, fâchée contre lui, sous prétexte qu'il l'a virée (gentiment) il y a 8 ans « *tu comprends, tu es à nouveau enceinte, ça ne va pas aller.* »

Fâchée aussi sur Eddy, son ex, qui a perdu son job de chauffeur routier il y a 10 ans et n'a jamais retrouvé un vrai boulot. Un intérim de temps en temps, c'est pas avec ça qu'il paiera les pensions alimentaires de la gamine. Eddy est lui aussi en colère ; « *avec les chauffeurs de l'Est payés deux fois rien, dit-il, à 52 balais, je ne retrouverai jamais rien. Qu'on les foute dehors, ces polaks et bulgares qui m'ont piqué mon camion...* »

Quand elle s'est fait virer, Cristina a retrouvé un boulot : 24h/semaine chez Delhaize. C'est pas assez, mais si elle est polie avec le gérant, il lui donne quelques heures en plus, en tardive ou le samedi. Mais elle en a plein le dos des horaires variables, de rentrer tard. Plein le dos d'Eddy. « *Moi aussi j'ai mal au dos, râle Cristina, mais je bosse quand même ! J'en ai marre de tous ces chômeurs et de tous ces malades qui profitent sans rien foutre !* »

Son Delhaize a été franchisé, alors il faut faire plus de soirées qu'avant. Quand elle rentre tard et qu'elle trouve Flore devant la télé, elle est encore plus en colère. Contre Flore qui va à nouveau rater sa 2ème si elle ne s'y met pas. Et contre sa mère qui n'a jamais de temps pour lui donner un coup de main. « *Quand je serai prépensionnée* » promet-elle. Mais Cristina a vu les décisions du nouveau gouvernement : « *Maman, avec tes années à temps partiel tu ne pourras plus ralentir avant 67 ans - Flore aura déjà 22 ans : ce sera trop tard pour m'aider, merde !* »

Donc elle est en colère tout le temps. Mais attendez demain ! Quand le gérant lui annoncera qu'il la vire, avec les 3 autres CDI qui restaient d'avant la franchise. « *On bosse bien, toutes les quatre : comment ils pourraient nous remplacer !?* »

Charles-Yvan, maintenant au gouvernement, n'a plus beaucoup de temps. Mais il est toujours prêt à aider. Il n'a pas hésité à conseiller Adrien, son fils si doué pour les affaires, quand il l'a appelé car il a repris un Delhaize franchisé. « *Je comprends, mon grand, ces employés en CDI coûtent trop cher. Tu sais que les flexijobs sont généralisés ? Et notre nouveau gouvernement permet à tous les ados de travailler à tiers-temps, toute l'année, dès 15 ans ? Et on vient de faire passer à la sauvette, sans consulter personne, l'exclusion des chômeurs ! Et de supprimer les prépensions. Génial, non ?* »

Cristina n'en croira pas ses yeux, dans un an, quand elle retrouvera sa famille au complet dans son ex-Delhaize. Sa mère en flexijob, moitié moins chère qu'elle. Sa fille de 15 ans, 15h/semaine, 100% flexible. Son ex qui a dû accepter un job de livreur, super mal payé, mais il n'a plus eu le choix, quand il a été viré du chômage.

Le jeune gérant est venu la saluer. Il est comme son papa : toujours sympa. « *Oh Cristina, content de te revoir ! Ici, ça marche super bien : je pourrai bientôt m'acheter un 2ème et un 3ème Delhaize. Et toi, ça va ?* »

Ceci n'est pas une fatalité. Le gouvernement De Wever - Bouchez a tout intérêt à ce que nous nous détestions les uns les autres. Plus nous détesterons les chômeurs, les migrants, les malades, les homos... plus les affaires vont leur rapporter. Il n'y a jamais eu autant d'argent en Belgique, ni autant de dividendes distribués aux actionnaires. Les actions de vos syndicats depuis un an ont permis de parer certains coups et de démasquer certains mensonges. Nous sommes bien loin d'avoir empêché tous leurs méfaits, mais il est clair que si nous sommes très nombreux à crier notre colère, ensemble, on protégera une grande partie de nos droits. Donc on va continuer à dire la vérité, à manifester, à s'opposer à ces gouvernements qui ne sont au service que de la classe privilégiée et dominante.