

Dossier

Le mythe de l'urgence budgétaire : une austérité au profit des privilégiés

Infographie

MR-Engagés font le choix de l'austérité

Chronique juridique

Le droit au rebond : vraie solution ou faux progrès ?

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Les prix de l'énergie explosent - Le pouvoir d'achat diminue

Arizona, tes réformes on n'en veut pas. On ne les paiera plus, on a déjà donné

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Le mythe de l'urgence budgétaire : une austérité au profit des privilégiés

Pour justifier les 255 millions d'économie en Fédération Wallonie-Bruxelles, le gouvernement n'a qu'un argument à la bouche : l'urgence budgétaire. Nous montrons que la Fédération n'est pas dans une situation budgétaire critique imposant des mesures immédiates, et que d'autres options existent pour réduire le déficit sans passer par l'austérité.

6 Info ou mytho ? «La Région Bruxelles Capitale ne pourra bientôt plus payer ses fonctionnaires» FAUX

7 Infographie économique Fédération Wallonie-Bruxelles - MR-Engagés font le choix de l'austérité

En 2026, le gouvernement MR-Engagés a décidé de faire 255 millions d'économie et de diminuer les budgets des crèches, de l'enseignement ou encore de l'aide à la jeunesse. Selon eux, ils n'auraient pas le choix.

8 Chronique juridique Le droit au rebond : vraie solution ou faux progrès ?

Les travailleurs qui démissionnent peuvent exercer un nouveau droit au rebond. Ce dispositif permet de percevoir des allocations de chômage pendant 6 mois. Mais derrière cette mesure se cachent des risques importants.

10 Vue d'ailleurs « Tout a commencé par deux chaises et deux tables sous une tente »

Par ce temps de lutte sociale intense, l'histoire de Christian Smalls, président du premier syndicat Amazon US à 34 ans, donne la niaque. Elle montre que la lutte de terrain menée par les travailleurs eux-mêmes peut gagner face aux forces patronales les plus agressives.

11 Commerce L'annualisation, c'est l'hyper-flexibilité aux mains des patrons

La flexibilité, pour les patrons, c'est de ne devoir payer la force de travail qu'au fur et à mesure de leurs besoins, au jour le jour. Pour la Fédération patronale du Commerce, le gouvernement Arizona leur offre « le meilleur accord de gouvernement des 20 dernières années » !

12 Non Marchand Quand la pause devient du temps de travail

Imaginez : il est 3h du matin. Vous êtes seule infirmière de nuit pour plus de 100 résidents. Votre pause est prévue au règlement. Mais pouvez-vous vraiment décrocher ? Poser votre téléphone, fermer les yeux, souffler ? Pas vraiment.

13 Services Des collègues à ne pas oublier

Chez Swift, la CNE et United Freelancers ont organisé pour les centaines de freelances actifs dans l'entreprise un accueil syndical spécifique. Une démarche pionnière qui reconnaît leur rôle essentiel et leur donne enfin un relais collectif.

14 L'équipe à la Une Deux victoires judiciaires importantes

En Belgique, représenter ses collègues au boulot est un droit fondamental auquel aucun employeur ne peut contrevenir. Le 23 mars, la justice l'a rappelé par deux fois.

15 Info service Les jeunes, c'est l'avenir de notre action syndicale !

Les jobistes sont particulièrement exposés aux abus : mauvais paiement, absence de contrat signé, heures supplémentaires non rémunérées, conditions de travail dangereuses...

16 Edito ¿ Es posible ?

Pourquoi devrait-on travailler plus longtemps pour des pensions plus basses ? Pourquoi les salaires sont bloqués ? Pourquoi nous ne sommes pas aidés face à l'explosion du prix de l'énergie ? Quand nous posons ces questions, Maxime Quinquin et Georges-Louis Moi-moi-moi n'ont qu'une seule réponse : « Y a pas d'argent ! »

Le trait de Serge Dehaes...



MANIFESTATION NATIONALE

12 mai
Bruxelles

Ras-le-bol général

Pendant que les prix explosent, les travailleurs paient la facture : se chauffer ou se déplacer pour travailler devient un luxe. Malus pension, saut d'index partiel, austérité, annualisation du temps de travail sont autant de projets anti-sociaux de ce gouvernement Arizona.

Le ras-le-bol est général !

Faisons entendre ensemble notre voix le 12 mai à Bruxelles. Le rendez-vous est fixé à 10h30 à la Gare du Nord. Vous pourrez introduire votre demande d'indemnité de grève via le site de la CSC si votre participation à la manifestation entraîne une perte de salaire. Les informations pratiques de transport depuis les régions sont également disponibles sur leur site internet : www.lacsc.be

Envoyez un email déjà rédigé aux élues francophones de la majorité amenées à voter la réforme des pensions

Même si la grande majorité des études, projections et avis consultatifs déconseillent au gouvernement Arizona de poursuivre sa réforme des pensions, les élus de la majorité - y compris celles et ceux du MR et des Engagés - s'apprêtent à voter leur projet de loi. Mais rien n'est encore fait ! À l'instar de Vooruit du côté flamand, les élues francophones de la majorité Arizona peuvent encore changer les choses en ne

votant pas cette réforme qui va priver les travailleuses de 400€ selon les projections du Service Pensions. Pour continuer à mettre la pression sur l'Arizona, la CNE vous propose de leur envoyer un e-mail déjà écrit dans lequel nous leur rappelons l'importance de ne pas voter pour une réforme qui va nous forcer tous à travailler plus longtemps pour une pension plus faible.



Si vous souhaitez agir pour défendre votre pension et votre droit à une retraite digne, scannez le QR-CODE et envoyez le mail aux différentes élues qui peuvent encore faire basculer le vote.



A la recherche d'outils d'analyse ou de compréhension sur les mesures du gouvernement Arizona ? Notre site internet en compile toute une série. Rendez-vous vite à cette adresse : www.lacsc.be/cne/arizona ou scannez ce QR code



Vous avez été exclu du chômage ? Ou risquez de l'être ? Mais vous prenez soin de quelqu'un ? Conservez vos droits !

Parmi les mille choses choquantes dans l'exclusion massive des chômeurs, il y en a une particulièrement dégoûtante, sur laquelle nous avons fait reculer le gouvernement.

Vous avez peut-être droit à des allocations durant encore 12 mois si vous prenez soin régulièrement d'une personne de votre famille (au second degré) ou de celle de votre conjoint, ou même un voisin ou une autre personne que vous aidez régulièrement (maladie, grand âge, dépendance...). **Mais attention il faut réagir AVANT FIN MAI.**

Il y a des conditions et des démarches bien précises : vous pouvez lire la brochure à ce sujet, contacter votre centre de service (chômage), mais l'idéal est d'assister à la séance d'info en ligne (gratuite, ouverte à tous, mais inscription préalable) ce lundi 11 mai de 14h à 15h.



Toutes les infos et formulaire d'inscription sont ici



**NOUS
C'EST
NON!**

Le mythe de l'urgence budgétaire : une austérité au profit des privilégiés

/// Pour justifier les 255 millions d'économie en Fédération Wallonie-Bruxelles, le gouvernement n'a qu'un argument à la bouche : l'urgence budgétaire. Nous montrons que la Fédération n'est pas dans une situation budgétaire critique imposant des mesures immédiates, et que d'autres options existent pour réduire le déficit sans passer par l'austérité.

Une Fédération structurellement sous-financée

Selon le gouvernement, l'augmentation du déficit s'expliquerait avant tout par une hausse importante des dépenses. Mais si l'on observe l'évolution des recettes et des dépenses en les rapportant à la taille de l'économie belge, une autre réalité apparaît. Sur les quinze dernières années, les dépenses de la Fédération ont bien augmenté plus vite que ses recettes, mais moins vite que l'économie elle-même. En clair, alors que la richesse produite dans le pays progressait, la part des moyens alloués à la Fédération diminuait. Entre 2011 et 2024, la Fédération a ainsi perdu 1,2 milliard de recettes. C'est presque exactement le montant de son déficit primaire en 2023, qui s'élève à 1,3 milliard. Autrement dit, si ses recettes avaient simplement conservé leur part dans l'économie belge, la Fédération ne connaîtrait pratiquement pas de déficit aujourd'hui.

Le choix de l'austérité

C'est la Loi spéciale de financement qui encadre les moyens dont bénéficie la Fédération Wallonie-Bruxelles, laquelle, rappelons-le, ne dispose pas de capacité de lever l'impôt. Réformer cette loi n'est évidemment pas simple : cela suppose un rapport de force politique, des négociations longues et des arbitrages institutionnels complexes. Mais refuser d'ouvrir ce débat au nom de l'urgence budgétaire, c'est déjà faire un choix politique. C'est décider que

l'ajustement reposera uniquement sur les ménages francophones, au lieu de chercher une répartition plus équilibrée de l'effort entre les différentes entités du pays, si effort il doit y avoir. Or, ces coupes budgétaires ne touchent pas tout le monde de la même manière. Elles affectent les secteurs de la société organisés en dehors de la logique du marché comme, l'Enseignement, l'Accueil de la petite enfance ou encore la Culture. En les fragilisant, le gouvernement opte pour une commercialisation de ces secteurs.

MR et Engagés protègent les riches au détriment des services publics

Le Gouvernement wallon - MR-Engagés lui aussi - a choisi d'amputer ses propres recettes fiscales : la réduction des droits d'enregistrement, mise en œuvre depuis janvier 2025 et celle des droits de succession, prévue pour 2028. Ces mesures privent la Région de près de 1,4 milliard sur l'ensemble de la législature. Or, depuis 1993, la Fédération a transféré une partie de ses compétences, accompagnées de moyens financiers, à la Région wallonne. Plutôt que de réduire les recettes fiscales, le gouvernement wallon aurait pu décider de réduire ces transferts, évitant ainsi les économies imposées à la Fédération. Il a choisi de ne pas le faire.

On peut donc lire cette double décision – économies côté Fédération, baisse d'im-

pôts côté Wallonie – comme un même cap politique : les majorités MR-Engagés protègent la rente, au détriment des services publics, de leurs bénéficiaires et des travailleurs qui les font vivre. Les familles, les parents, les enseignants, les puéricultrices, les étudiants et bien d'autres paient la facture, pendant que les plus aisés profitent des allègements fiscaux.

Un récit pour nous rendre dociles

Pour nous faire adhérer à ses mesures d'austérité, le Gouvernement de la Fédération a construit un récit sur la dette. Il prétend que, sans ces mesures, la Fédération connaîtra un « scénario grec ». Cet épouvantail est régulièrement agité par des personnalités des Engagés et du MR. De quoi s'agit-il ? En 2010, la Grèce a connu une grave crise de sa dette. Alors que les marchés financiers prêtent généralement sans difficulté aux Etats, ils refusèrent de continuer à le faire pour la Grèce. Celle-ci dut dès lors se tourner vers l'Union européenne et le Fonds monétaire international qui lui imposèrent « le programme d'austérité le plus draconien jamais proposé à une démocratie moderne », selon l'historien Adam Tooze. Selon le gouvernement, c'est cela qui guetterait maintenant la Fédération. Sur quels raisonnements se fonde cette sombre prédiction ?



Planter le décor : les charges d'intérêt

Le point de départ du récit, c'est de constater que, ces dernières années, les charges d'intérêt sur la dette de la FWB ont remonté. Lorsqu'un gouvernement a un déficit budgétaire, il doit couvrir celui-ci en empruntant sur les marchés financiers. Il paie donc des intérêts sur sa dette. Ces intérêts ont remonté depuis 2022. Selon le gouvernement, c'est uniquement la faute de la Fédération elle-même et en particulier du précédent gouvernement qui aurait laissé filer le déficit budgétaire. Argument assez cocasse quand on sait que le précédent gouvernement était dirigé par le MR P.-Y. Jeholet... En réalité, la hausse des charges ne s'explique pas principalement par le déficit budgétaire mais par un phénomène externe, la décision de la Banque centrale européenne (BCE) en 2022 de réaugmenter ses taux d'intérêt. Il est donc simpliste et trompeur d'en rejeter la faute sur la FWB elle-même et de l'interpréter comme le premier pas vers un scénario à la grecque. D'ailleurs, les agences de notation qui évaluent la qualité de la dette des Etats, et aussi de la Fédération, sont les premières à dire que celle-ci emprunte sans difficulté sur les marchés financiers. Nul scénario grec ne se profile à l'heure actuelle.

Un effet boule de neige ?

Ensuite, le gouvernement nous fait croire que cette hausse des charges risque de se transformer en emballement de la dette, encore appelé « effet boule de neige ». Dans les années 1980, la Belgique a vécu une telle situation. Le taux d'intérêt sur la dette atteignait près de 12%, faisant grimper celle-ci en quelques années de 53% du

PIB à 135% du PIB. Les charges d'intérêt représentaient 20% du budget du pays.

Revenons à la FWB. Le taux d'intérêt qu'elle paie actuellement sur sa dette est de 2,3% et ses charges d'intérêt représentent moins de 2% de ses dépenses. Le gouvernement comme la Cour des comptes le reconnaissent eux-mêmes : actuellement, nous ne sommes pas dans les conditions d'un effet boule de neige. Pour que cet effet revienne, il faudrait une hausse ininterrompue du taux d'intérêt dans les 5-10 prochaines années. C'est l'hypothèse admise par le gouvernement. Mais c'est une hypothèse particulièrement catastrophiste et peu plausible. Il aurait été plus honnête de choisir plusieurs hypothèses puisque personne n'a de boule de cristal pour savoir ce que seront les taux dans les prochaines années (voire les prochains mois). Quand on le fait, on se rend compte que le retour d'un effet boule de neige dans la prochaine décennie est peu plausible.

Un scénario grec ?

Mais même si les taux continuaient d'augmenter, cela ne signifierait pas encore qu'on irait vers un scénario grec. La panique de 2010 sur la dette grecque ne s'explique pas seulement par l'énormité du déficit et des charges d'intérêt de la Grèce, mais aussi et surtout par l'énormité des erreurs de la Banque centrale européenne (BCE). Pour stopper la panique financière, il suffisait à la BCE de racheter la dette grecque sur les marchés. Quelle que soit la raison, c'est ce qu'a refusé de faire la BCE en 2010 et ce fut une catastrophe pour les Grecs et pour toute la zone euro. Aujourd'hui, la BCE a appris de ses erreurs. Elle intègre dans ses missions celle de stopper les paniques financières. Si, durant la pandémie, il n'y

eut aucune panique financière, c'est parce que la BCE est immédiatement intervenue pour stabiliser les marchés. Pour croire au scénario grec, il faudrait admettre que la BCE désapprenne ce qu'elle a appris ces 15 dernières années. C'est ce que semblent croire les ministres MR-Engagés, mais, aux dires mêmes du professeur Paul De Grauwe, sommité en matière de politique monétaire, c'est une hypothèse « farfelue ». D'autres éléments rendent par ailleurs le scénario grec très improbable, l'existence de garde-fous au niveau belge ou simplement la confiance actuelle des marchés envers la dette de la Fédération.

Pas de scénario grec mais bien des alternatives !

Le récit échafaudé par le gouvernement est donc très peu crédible. Il mobilise différents artifices - hypothèses improbables, raisonnements tronqués, lecture simpliste de la crise grecque - pour faire peur et faire avaler plus facilement des mesures imbuables. Or, des alternatives existent. Plutôt que d'abîmer des services aussi importants que l'enseignement, les crèches ou l'aide à la jeunesse, les gouvernements MR-Engagés pourraient être inventifs et résoudre le manque de financement structurel de la Communauté française. Notamment en renonçant à des cadeaux fiscaux irresponsables distribués aux entreprises et aux plus riches. À nous de le leur dire haut et fort !

**Etienne Lebeau
et Clarisse Van Tichelen**

*Econosphères, 2025, Contre-rapport sur la dette publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Econosphères, 2026, Dette de la FWB : réponse point par point aux arguments de la Ministre-Présidente Degryse*

« LA RÉGION BRUXELLES CAPITALE NE POURRA BIENTÔT PLUS PAYER SES FONCTIONNAIRES »

FAUX

mytho

info

Certains politiciens bruxellois prétendent que Bruxelles serait bientôt confrontée à un « shutdown », une incapacité à payer les fonctionnaires et à faire fonctionner les services publics. C'est la version bruxelloise du « scénario grec » souvent mise en avant par certains membres du MR et des Engagés. Un shutdown, cela signifie que la RBC connaîtrait une crise de refinancement de sa dette. De quoi s'agit-il ? Un gouvernement ne se finance jamais entièrement par ses recettes d'impôt. Il se finance aussi en empruntant sur les marchés financiers afin de couvrir son déficit budgétaire et la partie de sa dette qui vient à échéance chaque année. C'est un mécanisme tout à fait normal de financement de tout gouvernement. Très exceptionnellement, et dans des circonstances particulières, certains Etats peuvent se trouver dans l'impossibilité d'user de ce mécanisme. La Grèce s'est trouvée dans cette situation en 2010, à la suite de la crise financière mondiale, les marchés financiers ayant totalement perdu confiance dans la dette de la Grèce. Certains politiciens belges veulent nous faire croire que Bruxelles est proche de cette situation.

*Etienne Lebeau
et Clarisse Van Tichelen*

Réponse : Faux ?

Bruxelles n'est pas au bord de la faillite et c'est l'agence de notation S&P, celle qui évalue la solidité du gouvernement. Mais cette note, même rabaissée reste meilleure que la note de la dette des Etats, qui le dit. En janvier 2025, elle a diminué sa notation sur la dette bruxelloise du fait, notamment de la hausse du déficit bruxellois mais aussi de l'incapacité des partis à s'entendre rapidement pour former Wallonie et au même niveau que celle de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le taux d'intérêt auquel la Région emprunte est d'ailleurs moindre que celui la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Wallonie, ce qui est un signe de confiance des marchés finan-

ciers. Ensuite, S&P souligne que la Région Bruxelles Capitale dispose de liquidités confortables qui couvrent largement ses besoins de financement. Bien sûr, S&P n'a pas une opinion toute rose de la Région et met la pression pour réduire le déficit. En revanche, ce qu'elle ne dit pas, c'est que Bruxelles serait au bord du précipice ou que la meilleure voie pour réduire le déficit serait de réduire les dépenses. Elle met les politiciens devant leurs responsabilités, celles de revoir les mécanismes de financement suffisants pour Bruxelles, de trouver de nouvelles recettes et de résoudre les blocages qui privent Bruxelles pendant plus de 500 jours d'un gouvernement de plein exercice.

Le point de vue syndical

Si Bruxelles ne rencontre pas de problème à court terme pour se financer sur les marchés financiers, la région fait face à une augmentation importante de ses charges d'intérêt - les intérêts qu'on paie chaque année sur la dette - qui pourraient, d'ici à 2030 représenter 9% des dépenses de la Région. Pour éviter ce scénario, au moins deux leviers peuvent être activés par la Région : réduire le déficit ou renforcer la croissance. Se contenter de couper dans les dépenses publiques pour réduire le déficit est tout à fait contre-productif et n'est certainement pas souhaitable à Bruxelles au vu des nombreux besoins essentiels de la population qui ne sont pas encore couverts par les services publics.

La seule option pour réduire le déficit doit être d'augmenter les recettes de la Région. Pour ce faire, Bruxelles devrait revendiquer un meilleur financement du fédéral d'une part, et, d'autre part, elle peut choisir d'augmenter les recettes fiscales qui dépendent directement de la Région en faisant davantage contribuer ceux qui ont des hauts revenus et des patrimoines élevés : cela passe par une réforme des droits d'enregistrement (taxe à l'achat d'un bien immobilier) et du précompte immobilier (taxe annuelle sur la propriété des biens immobiliers) pour mieux taxer les multipropriétaires, par la hausse des taxes sur l'héritage des plus riches (droit de donation et de

succession), et par une augmentation de l'impôt sur les revenus les plus élevés. Bruxelles peut aussi stimuler la croissance en réduisant le chômage. Cela suppose une vraie politique d'emploi : lutter contre les discriminations à l'embauche, garantir un emploi pour toutes les personnes en recherche d'emploi, régulariser les travailleurs sans-papiers.

La peur de la dette est utilisée par les politiciens et le patronat pour nous faire avaler les politiques d'austérité sans broncher. Pourtant, nous l'avons démontré : l'austérité n'est pas une fatalité économique mais bien un choix politique. Nous pouvons donc les faire reculer.

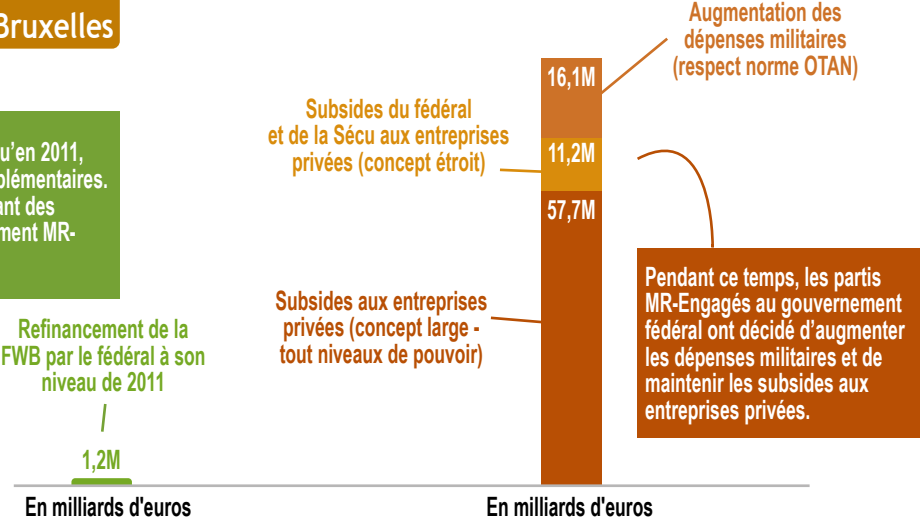
Fédération Wallonie-Bruxelles

MR-Engagés font le choix de l'austérité

En 2026, le gouvernement MR-Engagés a décidé de faire 255 millions d'économie et de diminuer les budgets des crèches, de l'enseignement ou encore de l'aide à la jeunesse. Selon eux, ils n'auraient pas le choix. Voici deux pistes qu'ils font semblant d'ignorer.

1. Augmenter le financement du fédéral vers la Fédération Wallonie-Bruxelles

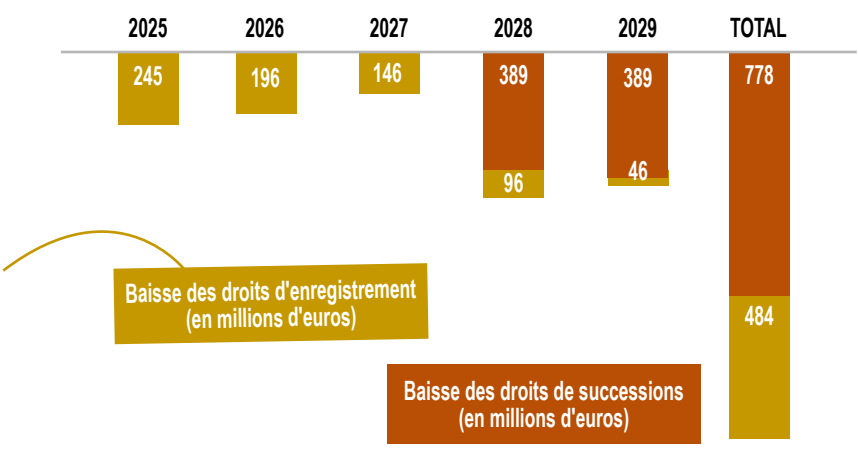
Si la FWB recevait le même montant qu'en 2011, elle aurait 1,2 milliard de recettes supplémentaires. C'est presque 5 fois plus que le montant des économies imposées par le gouvernement MR-Engagés en 2026.



2. Diminuer les transferts de la Fédération vers les régions (et principalement, la Région wallonne)

Chaque année, la Fédération transfère plusieurs centaines de millions à la Wallonie avec un transfert de compétences. La majorité MR-Engagés en Wallonie a décidé de se priver de près de 1,3 milliard sur l'ensemble de la législature en diminuant les impôts sur les plus riches.

→ La baisse des droits d'enregistrement coûte 245 millions à la Wallonie en 2025, c'est-à-dire quasi le montant des économies imposées à la Fédération Wallonie-Bruxelles en 2026.



Les majorités MR-Engagés protègent donc les plus riches au détriment des services publics et des travailleuses et travailleurs qui les font vivre. Les familles, les parents, les enseignants, les puéricultrices, les étudiants et bien d'autres paient la facture, pendant que les plus aisés profitent des allègements fiscaux.

Le droit au rebond : vraie solution ou faux progrès ?

Les travailleurs qui démissionnent peuvent, depuis le 1er mars 2026, exercer un nouveau « droit », le droit au rebond. Présenté comme une avancée par l'Arizona, ce dispositif permet de percevoir des allocations de chômage pendant 6 mois. Mais derrière cette mesure se cachent des risques importants de précarisation, de pression à la démission et d'affaiblissement des protections.

Situation avant le 1er mars 2026

En cas de démission (ou de rupture de commun accord) sans motif légitime, l'ONEm analyse la situation et prend une décision : avertissement ou sanction. En cas d'avertissement, la personne conserve son droit aux allocations. En cas de sanction, elle est exclue du droit aux allocations, pour une durée fixée par l'ONEm comprise entre 4 et 52 semaines. L'ONEm peut décider d'assortir cette sanction d'un sursis couvrant tout ou une partie de la période d'exclusion.

Exemple : Anna demande des allocations de chômage après avoir démissionné. Elle explique à l'ONEm qu'elle souffrait d'une trop grande charge de travail. L'ONEm inflige une sanction de 6 semaines d'exclusion, dont 4 semaines avec sursis. Anna récupérera son droit aux allocations après 2 semaines. Si elle abandonne à nouveau un emploi sans motif légitime, 4 semaines seront ajoutées à une éventuelle future sanction.

Situation depuis le 1er mars 2026

Depuis le 1er mars 2026, une personne peut invoquer un droit au rebond, si elle réunit les 4 conditions suivantes :

1. l'abandon d'emploi intervient après le 28 février 2026 ;
2. l'ONEm prend une décision d'exclusion (sanction) ;
3. la personne n'a jamais bénéficié du droit au rebond dans le passé ;

4. la personne justifie une carrière professionnelle d'au-moins 3.120 jours effectifs ou assimilés.

Cela correspond à 10 ans à temps plein. Les jours effectifs sont ceux qui ont été présents. Les jours assimilés comprennent les jours de congés payés/de repos compensatoires, les jours fériés, les jours de salaire garanti, les jours liés à la maternité/paternité/l'adoption/le placement familial, les jours de grève et les jours de chômage temporaire. Attention, les jours d'incapacité de travail au-delà de la période de salaire garanti ne sont pas assimilés.

Au niveau des formalités, la demande de droit au rebond doit être introduite auprès de son organisme de paiement (CSC) au moyen du formulaire C109. Cette demande doit être faite dans les 30 jours de la notification de la sanction. Aucun délai n'est prévu pour le traitement de la demande par l'ONEm.

Lorsque les conditions sont réunies, la personne peut bénéficier des allocations de chômage pendant une période de 6 mois maximum. Une prolongation unique de 6 mois maximum est possible si le travailleur achève avec succès une formation préparant à un métier en pénurie entamée au cours des 3 premiers mois de la période de droit au rebond.

Durant toute la période du droit au rebond, la personne reste soumise à l'ensemble des conditions d'indemnisation. A moins d'en être dispensé, il faut donc être inscrit comme demandeur d'emploi, être dis-

ponible sur le marché de l'emploi, être en possession d'une carte de contrôle, etc.

Exemple : Anna demande des allocations de chômage après avoir démissionné. Elle explique à l'ONEm qu'elle ne s'entendait pas avec son supérieur. L'ONEm inflige une sanction de 13 semaines d'exclusion, sans sursis. Anne peut demander de bénéficier du droit au rebond si elle a une carrière professionnelle d'au moins 3.120 jours effectifs ou assimilés. Elle devra introduire sa demande au service chômage de la CSC dans les 30 jours de la notification de la décision de l'ONEm. Elle pourra percevoir des allocations de chômage pendant 6 mois (éventuellement 12 mois).

Qu'en penser syndicalement ?

Le droit de rebond, s'il peut à première vue paraître louable, doit en réalité être analysé comme une mesure contraire à l'intérêt des travailleurs.

Avant de démissionner : un conseil important

Les travailleurs qui envisagent de démissionner ont tout intérêt à demander un ruling à l'ONEm. Cela permet d'obtenir une décision anticipée précisant comment la situation sera traitée (sanction ou non).





Tout d'abord, les allocations de chômage sont limitées à 6 (éventuellement 12) mois. Si la personne ne trouve pas d'emploi dans ce (court) délai, elle se retrouvera sans revenu. Il existe donc un risque réel de précarisation, car les personnes seront contraintes d'accepter n'importe quel emploi (emplois précaires, mauvaises conditions de travail, etc.) pour éviter d'être privées de revenus.

Par ailleurs, trois autres difficultés pratiques doivent être soulignées. Primo, les allocations ne commencent pas à être versées immédiatement. Il faut d'abord avoir reçu une décision d'exclusion (le délai maximum est d'un mois et dix jours) et que la demande soit traitée (aucun délai maximum n'est prévu). Cela signifie qu'il faut pouvoir se passer de revenus pendant un (in)certain temps. Deuxio, le droit au rebond est une cartouche unique sur l'ensemble de la carrière. Une fois qu'on l'a utilisé, il est épuisé. Tertio, la personne doit rester disponible sur le marché de l'emploi. Si le Forem ou Actiris propose un emploi convenable (on pourrait même imaginer qu'il s'agisse de l'ancien emploi du travailleur), il n'est en principe pas possible de le refuser sans perdre les allocations.

Au-delà de ces aspects, il faut souligner que le droit au rebond n'est pas ouvert à tout le monde. L'exigence d'une carrière de 10 ans

à temps plein exclut de nombreuses personnes : les jeunes, les personnes à temps partiel ou avec des carrières fragmentées (en écrasante majorité les femmes), les personnes souffrant de maladies de longue durée, etc. Le dispositif renforce ainsi des inégalités déjà existantes.

En outre, le droit au rebond risque d'être utilisé par certains employeurs comme un levier de pression pour inciter à la démission (« tu n'as qu'à démissionner, tu as le droit au rebond »). Une telle évolution affaiblirait la protection liée au licenciement (préavis, indemnités) et permettrait à certains employeurs d'échapper à leurs obligations. Par exemple, si une personne recourt à cette mesure pour échapper à un environnement de travail toxique, cela dispense l'employeur de prendre des mesures ou d'adapter la politique de bien-être au travail pour s'attaquer à l'origine du problème.

Plus fondamentalement, utiliser le chômage comme un outil de réorientation professionnelle pose question. D'une part, cela affaiblit la notion de chômage en tant qu'assurance contre une perte d'emploi. D'autre part, cela occulte le fait que même avant l'introduction du droit au rebond, l'ONEm disposait de facultés pour adapter sa décision en fonction de la situation concrète de chaque travailleur : donner un simple avertissement, prononcer une durée

limitée ou accorder un sursis. Il semblerait que depuis que le droit au rebond existe, la sanction prononcée par l'ONEm (en moyenne, une exclusion de 13 semaines) a tendance à augmenter. Cela signifie qu'en fine, la protection sociale de l'ensemble des travailleurs a diminué à cause de cette mesure, puisque l'ONEm est devenue plus stricte sur les sanctions, même pour ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas exercer le droit au rebond.

Syndicalement, il est essentiel de défendre le droit à la réorientation professionnelle. Toutefois, cela doit passer par d'autres dispositifs que le chômage. Par exemple, le crédit-temps sans motif était une alternative plus adéquate. Malheureusement, les allocations qui y étaient liées ont été supprimées en 2015 par la Suédoise (gouvernement fédéral composé du MR pour la partie francophone du pays). Lorsque l'objectif est de suivre une formation, le crédit-temps avec motif existe toujours, mais il devrait être renforcé, afin de mieux répondre aux besoins de reconversion.

Le droit au rebond donne l'illusion d'une nouvelle liberté. En réalité, il transfère les risques vers les travailleurs et affaiblit leur protection. L'intérêt des travailleurs implique au contraire de sécuriser les parcours professionnels sans fragiliser les droits sociaux.

Bénédicte Canivez

« Tout a commencé par deux chaises et deux tables sous une tente »

Par ce temps de lutte sociale intense, l'histoire de Christian Smalls, président du premier syndicat Amazon US à 34 ans, donne la niaque. Elle montre que la lutte de terrain menée par les travailleurs eux-mêmes peut gagner face aux forces patronales les plus agressives.

Car Jeff Bezos, PDG d'Amazon, est connu pour sa fortune - estimée à 200 milliards d'euros - mais aussi pour son anti-syndicalisme viscéral. Ainsi, jusqu'en 2022, sur les 600 sites Amazon qui emploient plus d'un million de travailleurs américains, aucun ne possède de syndicat. Les conditions de travail y sont difficiles : il y a deux fois plus d'accidents que dans les autres industries. La course à la productivité pousse des salariés à renoncer à aller aux toilettes durant leurs heures de travail. Certains entrepôts sont sans air conditionné et on y suffoque l'été. Mais le vent commence à tourner en faveur des travailleurs dès 2020, en plein Covid-19.

Chris Smalls, père de trois enfants, est employé à l'entrepôt de Staten Island (New York) qui gère une part énorme des livraisons locales et emploie plus de 8.000 personnes. Face au manque de mesures de sécurité - ni consigne, ni masque, ni gant, ni désinfectant, ni distanciation sociale - Smalls et plusieurs de ses collègues manifestent devant leur entrepôt. Smalls est licencié deux heures plus tard. Le motif ? Non-respect de la quarantaine. Ironique, n'est-ce pas ? C'est le début d'une bataille à la David contre Goliath.

Smalls et quelques-uns de ses anciens collègues installent une tente, deux chaises et deux tables à l'arrêt de bus en face de l'entrepôt, d'où arrivent et partent les travailleurs. Cette table de résistance dure plus de 11 mois et devient un lieu de solida-

rité : distribution de nourriture à celles et ceux qui sortent de l'usine épuisés, chants, vidéos TikTok, échanges sur le vécu commun. C'est une nouvelle manière de faire. Smalls parle avec ses mots, il ne change pas de look pour avoir l'air plus sérieux et crée des liens réels. Petit à petit, la sauce prend. Karen, par exemple, employée d'Amazon Brooklyn, se laisse convaincre pour la première fois et fait chaque jour deux heures de navette pour convaincre d'autres collègues. Une campagne de dons est lancée pour créer un nouveau syndicat indépendant.

Pendant que Bezos était dans l'espace, nous ici, nous faisons des membres.

Mais aux États-Unis, obtenir un syndicat n'est pas une mince affaire : il faut que la majorité des travailleurs vote oui. Plusieurs syndicats historiques, bien plus expérimentés, ont échoué face aux campagnes antisyndicales de la direction : distribution de pin's « Vote no », affiches dans les vestiaires, pression sur les salariés, menace sur les salaires. Cette fois, la direction d'Amazon paie 4 millions en consulting. Une note interne révèle que l'entreprise prévoit une campagne de diffamation contre Smalls, le

qualifiant de manière raciste de « ni intelligent, ni éloquent », et faisant courir la rumeur que l'argent récolté lui servira à s'acheter une Lamborghini.

Contre vents et marées, Smalls et ses collègues récoltent 120.000\$. En avril 2021, l'Amazon Labour Union naît et le vote a lieu un an plus tard, en avril 2022. Les résultats tombent pendant que Bezos est en voyage sur la lune : le « oui » l'emporte à plus de 2.650 voix (contre 2.130 non). Smalls conclut son discours en remerciant Jeff Bezos.

« Pendant qu'il était dans l'espace, nous ici, nous faisons des membres ».

Chris Smalls devient une figure emblématique de la renaissance syndicale aux États-Unis. Il soutient les travailleurs d'autres entrepôts Amazon et d'entreprises comme Starbucks. Sa solidarité dépasse les frontières, participant à la Flottille pour Gaza en 2025 et à celle contre le blocus de Cuba en 2026. Une démonstration que le travail de terrain est irremplaçable pour organiser les travailleurs et défendre leurs droits.

Jennifer Lemaire



L'annualisation, c'est l'hyper-flexibilité aux mains des patrons

La flexibilité, pour les patrons, c'est de ne devoir payer la force de travail qu'au fur et à mesure de leurs besoins, au jour le jour. Pour la Fédération patronale du Commerce (Comeos), le gouvernement Arizona leur offre « le meilleur accord de gouvernement des 20 dernières années » !

L'une des mesures phares de l'accord de gouvernement en matière de droit du travail est l'annualisation du temps de travail. Le ministre Clarinval a déposé un avant-projet de loi sur la table du Conseil National du Travail. Ce texte prévoit des mesures particulièrement dangereuses, notamment pour les travailleurs du Commerce. Aujourd'hui, pour celles et ceux dont le nombre d'heures de travail peut varier chaque semaine, l'employeur doit respecter la durée moyenne de travail inscrite dans le contrat (p. ex. 30 heures par semaine) sur une période de 3 mois. Plus cette période est longue, plus longtemps l'employeur peut imposer de gros horaires sans devoir planifier des récupérations. C'est pourquoi le gouvernement veut étendre cette période de 3 mois à un an,

dans toutes les entreprises, via un simple « accord » individuel, sans aucune négociation collective !

De surcroît, le ministre veut permettre de travailler jusqu'à 12 heures par jour et 50 heures par semaine, dans toutes les entreprises, moyennant un simple « accord » individuel. Lorsqu'elles sont incluses dans le planning, ces heures de travail, prestées au-delà de 9 heures par jour et, p. ex., 38 heures par semaine, ne donneront pas droit à un sursalaire pour travail supplémentaire. Ces gros horaires pourraient être communiqués seulement 3 jours à l'avance. Ils pourraient être imposés pendant plusieurs mois d'affilée, car la durée moyenne de travail inscrite dans le contrat ne devra plus être respectée sur 3 mois mais sur un an.

Voici, dans le tableau ci-dessous, un exemple de l'impact potentiel de ces mesures :

En conclusion, « lisser » le temps de travail sur une année permet surtout aux patrons de diminuer leurs « coûts salariaux », au détriment des revenus et de la vie privée et familiale des travailleurs. Or les salaires dans le Commerce sont dans le top 3 des plus bas salaires en Belgique. Avec la CNE, nous ne laisserons pas passer ce projet ! Nous continuerons d'organiser des actions pour alerter sur la dangerosité de ces mesures et pour mettre la pression sur le patronat et sur le gouvernement à sa solde.

Jean-François Libotte

Samira, vendeuse, est engagée en horaire variable pour 30h par semaine		
	Avant l'Arizona	Après l'Arizona
En cas de forte activité (p. ex. en novembre et en décembre), comment se réalise l'augmentation du temps de travail ?	Généralement via un avenant au contrat de travail : passage de 30h/sem à, p. ex., 35h/sem, pendant 2 mois.	Via l'annualisation du temps de travail : passage de 30h/sem à, p. ex., 35h/sem pendant 2 mois et donc, p. ex., à 25h/sem pendant 2 (autres) mois de faible activité (p. ex. février et mars). Samira pourrait même travailler jusqu'à 50h/sem et 12h/jour, sans sursalaire, si elle signe un « accord » en ce sens (au moment de son engagement ou plus tard). Ces gros horaires seraient compensés par des horaires plus légers en période creuse, selon la planification décidée par l'employeur seul.
Quel impact sur le salaire ?	Salaires brut à 35h/sem pendant 2 mois (et à 30h/sem le reste de l'année), pris en compte pour la prime de fin d'année, les pécules de vacances, l'éventuelle indemnité de rupture et les droits sociaux (maladie, pension, chômage, etc.).	Salaires brut à 30h/sem toute l'année. Tous les suppléments liés à l'avenant (ou à d'autres dispositifs de flexibilité déjà existants) seraient donc perdus.
Quelle conciliation vie privée - professionnelle ?	L'accord de Samira est nécessaire pour chaque avenant au contrat de travail. Elle peut donc refuser de le signer, p. ex., pour mieux soutenir ses enfants en examen en fin d'année.	Les horaires de Samira lui seront imposés, sans possibilité de refus . Ils pourraient lui être communiqués seulement 3 jours à l'avance , si elle signe un « accord » en ce sens.

Victoire pour une infirmière de nuit en MRS

Quand la pause devient du temps de travail

Imaginez : il est 3h du matin. Vous êtes seule infirmière de nuit pour plus de 100 résidents. Votre pause est prévue au règlement – 30 minutes sur le papier. Mais pouvez-vous vraiment décrocher ? Poser votre téléphone, fermer les yeux, souffler ? Pas vraiment. Parce qu'à tout moment, un résident peut avoir besoin de soins que vous seule pouvez prodiguer.

C'est exactement la situation qu'a vécue Madame B pendant des années dans une maison de repos et de soins. Et pendant toutes ces années, ces pauses - contraintes, limitées, jamais vraiment libres - n'ont pas été payées.

Une pause... mais pas vraiment

En Région wallonne, la loi est claire : une présence infirmière est obligatoire 24h/24 et 7j/7 dans les maisons de repos. Même pendant sa pause, Madame B ne peut pas quitter l'établissement. Elle reste sur site, disponible, prête à intervenir à la moindre urgence. Sa collègue aide-soignante est bien là - mais elle ne peut pas réaliser tous les actes infirmiers. Certains soins techniques ne peuvent être effectués que par une infirmière qualifiée. Autrement dit : si quelque chose se passe, c'est Madame B qu'on appelle. Toujours elle. Peut-on vraiment appeler ça une pause ?

Le courage de faire valoir ses droits

En août 2022, Madame B décide d'agir. Un premier courrier recommandé est envoyé à son employeur pour réclamer la régularisation de ses pauses de nuit non payées – sur plusieurs années de carrière, la somme est loin d'être négligeable.

La réponse de l'employeur ne se fait pas attendre : la pause est prévue au règlement, elle peut être prise à tour de rôle, et Madame B mange sur place – preuve qu'elle en dispose librement. Dossier classé, selon lui.

Mais pour la CSC, cette argumentation ne tient pas. La question n'est pas de savoir si la pause a lieu physiquement – c'est de savoir si elle est réellement libre. Et là, la réponse est non.

La justice tranche - deux fois

Avec le soutien du service juridique de la CSC, Madame B introduit une action en justice. En décembre 2024, le tribunal lui donne raison : ses pauses doivent être considérées comme du temps de travail et rémunérées en conséquence. L'employeur fait appel. Mais le 10 février 2026, la Cour du travail de Liège, division Namur, confirme le jugement dans son intégralité (affaire 2025/AN/53). Victoire totale pour Madame B.

Conséquence concrète : quatre années de pauses de nuit doivent être régularisées et payées.

Ce que dit la loi

Dans sa décision, la Cour s'appuie sur des principes belges et européens. Le message est simple : ce qui compte, ce n'est pas de savoir si le travailleur travaille activement. C'est de savoir s'il est libre de son temps ou non.

La Cour le formule clairement : « *Fait partie du temps de travail, le temps dont le travailleur ne dispose pas librement.* »

Si vous devez rester sur place, si vous pouvez être appelé à tout moment, si vous ne pouvez pas vous reposer sans contrainte - alors ce temps doit être payé. Point.



Une victoire qui dépasse un seul cas

Cette décision rappelle un principe trop souvent oublié dans le secteur des soins : une vraie pause, c'est un temps libre. Pas un temps d'attente déguisé. Tous les employeurs ne sont pas concernés - certains appliquent déjà correctement ces règles. Mais pour ceux qui ne le font pas, cette décision constitue un argument solide pour les travailleurs et leurs représentants syndicaux.

Vous travaillez de nuit en maison de repos ? Vous vous reconnaissez dans cette situation ? N'hésitez pas à en parler à votre délégué ou à contacter votre section CNE.

Pierre Gasiorek

Freelances chez Swift

Des collègues à ne pas oublier

✓ Chez Swift, la CNE et United Freelancers ont organisé pour les centaines de freelances actifs dans l'entreprise un accueil syndical spécifique. Une démarche pionnière qui reconnaît leur rôle essentiel et leur donne enfin un relais collectif.

Swift est une entreprise de services qui met à disposition des banques et des institutions financières un réseau mondial de communication qui leur permet d'effectuer des transactions financières sécurisées. Elle compte en Belgique un millier d'employés et plusieurs centaines de sous-traitants ou de freelances sous statut indépendant. Ces prestataires externes ont des missions de durées variables, dans des domaines divers : informatique, catering, gardiennage, nettoyage...

Avec leur nombre considérable et leurs compétences spécifiques, ces travailleurs freelances sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Dès lors, ceux-ci ne pouvaient rester sans relais syndical ! En effet, un travailleur freelance peut aussi se retrouver en difficulté dans sa mission par rapport à de multiples aspects : santé, sécurité, organisation du travail, mais également la diversité des nationalités et la méconnaissance de la législation sociale belge... Le recours au syndicat est donc plus que pertinent !

Des sujets comme la charge de travail, la demande accrue de flexibilité, les clauses de non-concurrence ou les questions de facturation TVA ont déjà été abordées et la délégation syndicale explique régulièrement l'intérêt de collectiviser les approches de solution.

Si la délégation syndicale a pu normaliser aujourd'hui le droit au dialogue social avec les collègues freelances en organisant périodiquement des sessions d'information interactives, en dehors des heures de travail, elle a eu des difficultés au début de sa démarche.

L'initiative a immédiatement suscité de l'intérêt des Freelances, mais a également

fait réagir la direction qui s'y opposait et a évoqué de nombreux freins, tous finalement déverrouillés par le dialogue et la pédagogie :

- La légitimité de la démarche syndicale dont le champ des compétences se restreindrait uniquement aux travailleurs contractuels internes et une initiative qui ne serait que du « marketing syndical ».
- Le bouclier du RGPD qui imposerait la confidentialité des coordonnées des freelances.
- La peur d'une assimilation des freelances à des contractuels internes et de créer des difficultés avec leurs « employeurs ».
- Une démarche initiée par la CNE seule qui pousserait les autres syndicats à surrenchérir avec des démarches analogues désordonnées.

Un travailleur freelance peut se retrouver dans les mêmes difficultés que celles d'un employé interne mais le droit du travail ne s'applique pas dans sa situation et il n'y a pas de garde-fou aux exigences de l'employeur. S'organiser avec d'autres devient d'autant plus important. Le recours à un syndicat apparaît plus que nécessaire.

L'équipe syndicale, soutenue par UF, a su convaincre la direction en lui rappelant le cadre légal et la responsabilité d'un employeur, entre-autres dans les missions et compétences du CPPT qui s'étendent bien au-delà des contractuels internes.

Aujourd'hui, la délégation syndicale reçoit périodiquement à sa demande la liste mise à jour des travailleurs freelances pour les inviter aux sessions d'information qui leur sont destinées.

Gaëlle Demez, Raphaël Eberhaerd et Saïd Zaoudi



Et dans votre entreprise/institution, combien de vos collègues sont sous statut indépendant ?

Kiné, radiologiste, informaticien, traducteur, chef en cuisine, comptable, livreur, dessinateur industriel... Comment mieux les informer et les organiser ?

United Freelancers est un service de la CSC dédié à l'appui des travailleurs freelances, indépendant sans personnel, à titre principal ou complémentaire.

Call Center

02 244 31 00 (lundi & mercredi de 8h30 à 12h30 - mardi & jeudi de 13 à 17h)



unitedfreelancers@acv-csc.be



www.unitedfreelancers.be

Représentation syndicale en entreprise

Deux victoires judiciaires importantes

En Belgique, représenter ses collègues au boulot est un droit fondamental auquel aucun employeur ne peut contrevenir. Le 23 mars, la justice l'a rappelé par deux fois.

Dans certains secteurs, certains employeurs accordent parfois abusivement le statut de cadres à leurs employés. Dans ces secteurs, les cadres sont généralement dépourvus de délégation syndicale. Cette pratique patronale permet de contourner la négociation collective en favorisant la négociation individuelle, d'introduire un « syndicat maison » (plus conciliant avec la direction) dans l'entreprise et de dépolitiser l'action syndicale.

Le 23 mars, la Cour de cassation a confirmé qu'un employeur (Alstom Belgium) n'avait pas le droit de refuser de prendre en compte le nombre d'employés cadres pour la détermination du nombre de membres de la délégation syndicale, ni d'empêcher ceux-ci d'être électeurs et candidats potentiels lors de l'élection de la délégation. La Cour a jugé cette exclusion contraire à l'interdiction de discrimination, au droit à la négociation collective et à la liberté d'association - autant de droits fondamentaux garantis notamment par la Constitu-

tion et par la Convention européenne des droits de l'homme. Après plus de 10 ans de bataille syndicale et juridique, Jean-Marc Dullier, employé cadre au sein de cette entreprise, a donc définitivement obtenu gain de cause face à son employeur. D'autres juridictions du travail s'étaient déjà prononcées en ce sens, dans des affaires impliquant d'autres entreprises récalcitrantes à la représentation syndicale des employés cadres (Caterpillar, Equans, 3M, AGC Technocentre). L'arrêt de la Cour de cassation

vient donc rappeler une nouvelle fois le droit à une juste représentation syndicale de tous les employés, y compris les cadres.

Delhaize : bientôt des élections sociales dans des magasins franchisés

Fin 2023, les repreneurs des supermarchés Delhaize, franchisés juste avant les élections sociales, avaient refusé d'organiser des élections sociales en affirmant que leurs (nouvelles) entreprises n'occupaient pas le nombre de travailleurs requis... puisqu'elles n'existaient tout simplement pas durant la période au cours de laquelle le comptage était réalisé ! La Cour de cassation vient de décider que ces sociétés devaient bel et bien tenir compte du nombre

de travailleurs occupés antérieurement (à l'époque, directement par Delhaize). Cette décision confirme ce que les organisa-

tions syndicales ont toujours affirmé : les delhaiziens ont été injustement privés de leur droit à la représentation syndicale.

Cette décision, même tardive, mènera à ce que des élections sociales soient enfin lancées dans les magasins concernés par la décision de justice, et qu'à cette occasion, les travailleurs qui le souhaitent aient la possibilité de se porter candidat, d'être élu et de pouvoir défendre les intérêts de leurs collègues. Aujourd'hui, les compétences

d'un CPPT en matière de santé au travail sont plus que jamais nécessaires dans la franchise, avec l'arrivée d'étudiants de 15 ans et de flexi-jobbeurs pensionnés, mais aussi dans un contexte où il est plus que jamais nécessaire d'établir des politiques collectives de "retour au travail" respectueuses des travailleurs, en particulier des plus vulnérables.

Plus généralement, nous espérons que cette décision favorable mette fin à un vide juridique dans lequel s'engouffraient de plus en plus d'employeurs, qui choisissaient de réaliser des transferts d'entreprise vers de nouvelles sociétés juste avant les élections sociales, pour éviter de devoir les organiser.

Certes, en droit belge, le juge n'est pas obligé d'adopter la jurisprudence de la Cour de cassation, mais celle-ci constitue tout de même une source d'inspiration importante. En ce sens, il s'agit de deux victoires judiciaires réelles pour l'ensemble du monde du travail.

Jean-François Libotte



Les jeunes, c'est l'avenir de notre action syndicale !

Les jobistes sont particulièrement exposés aux abus : mauvais paiement, absence de contrat signé, heures supplémentaires non rémunérées, conditions de travail dangereuses... Ils font également partie des catégories de travailleurs les plus touchées par les accidents du travail. Ils représentent un enjeu important pour l'action syndicale mais ils n'en ont pas toujours conscience. Pourtant, l'affiliation est gratuite pour les jeunes de 15 à 25 ans encore étudiants, tant qu'ils ne perçoivent ni salaire complet ni allocation de chômage. Il est donc crucial de les sensibiliser et de les encourager à s'affilier.



Travail étudiant

Ils sont d'ailleurs de plus en plus à travailler en même temps que leurs études mais ne sont pas toujours au courant de la réglementation en la matière. Par exemple, il faut impérativement signer un contrat de travail avant le début de la journée de travail. La période d'essai sans contrat n'existe pas.

Il y a trois conditions pour travailler avec un contrat étudiant :

- Avoir minimum 15 ans et terminé les 2 premières années de secondaire.
- Être inscrit au sein d'une école secondaire ou supérieure.
- Le job principal de l'étudiant est d'étudier et pas de travailler !
 - S'il est dans l'enseignement supérieur, il doit avoir un PAE (programme annuel de l'étudiant) de minimum 27 crédits ;
 - S'il est dans l'enseignement secondaire, il doit avoir au moins 17h de cours/semaine dans le secondaire ;
 - S'il est dans l'enseignement en alternance, il ne peut pas exercer son job étudiant et son alternance dans la même entreprise, sauf pendant les vacances.

Si l'étudiant travaille plus de 12 mois sans interruption chez le même employeur, il devra passer en contrat classique.

De plus, il y a 4 règles d'or pour un contrat étudiant :

- Ne pas dépasser 650 heures par an
- Maintenir son droit aux allocations familiales : jusqu'à 18 ans, l'étudiant a droit aux allocations familiales sans condition. Entre 18 et 25 ans, pour conserver ses allocations familiales, il doit être en stage d'insertion ou inscrit dans une école, une haute-école ou une université.
- Rester à la charge fiscale de ses parents : si l'étudiant travaille en contrat étudiant, il ne peut pas toucher plus qu'une certaine somme par an pour rester à la charge fiscale de ses parents. En 2025, la limite est de 12.000€ net/an. Pour le calcul, l'étudiant peut déduire les premiers 6.840€ gagnés.
- Payer mes impôts : l'étudiant ne payera des impôts que s'il dépasse une certaine somme d'argent par an. Pour les revenus de 2025, la limite était de : 15.585,71€ brut.

Plus d'informations sur le site www.jeunes-csc.be et en cherchant « Jeunes CSC » sur Instagram, Facebook et Tiktok



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 - Gaëlle Demez - Raphaël Eberhaerd - Thomas Englert - Pierre Gasiorek - Étienne Lebeau - Jennifer Lemaire - Jean-François Libotte - Alan Marchal - Alice Mazy - Clarisse Van Tichelen - Felipe Van Keirsbilck - Saïd Zaoudi

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Dessin : Serge Dehaes



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



Facebook Centrale Nationale des Employés



Instagram la.cne



Youtube Centrale Nationale des Employés



LinkedIn CNE(CSC)

¿ Es possible ?



Pourquoi devrait-on travailler plus longtemps pour des pensions plus basses ? Pourquoi les salaires sont bloqués ? Pourquoi nous ne sommes pas aidés face à l'explosion du prix de l'énergie ? etc. Quand nous posons ces questions, *Maxime Ouin-ouin* et *Georges-Louis Moi-moi-moi* n'ont qu'une seule réponse : « Y a pas d'argent ! » Pour démontrer qu'ils mentent, et que simplement ils gouvernent au seul service des riches et des patrons, on peut lire [ici](#) les calculs du front commun syndical : il y a au minimum 21 milliards faciles à trouver sans rien retirer à nos droits. Mais s'ils ne comprennent pas bien les chiffres, on peut essayer autrement. Par exemple par une comparaison simple entre la Belgique et l'Espagne ?*

Le gouvernement espagnol a décidé de limiter le recours aux CDD, intérimis etc : le CDI doit redevenir la norme. Résultat : en 3 ans, les contrats précaires ou temporaires, qui étaient très fréquents, ont quasiment été divisés par deux. En même temps, des milliers d'entreprises sont soutenues pour passer à la semaine de **32h en 4 jours** (sans perte de salaire). **En Belgique**, le chemin est inverse : pousser partout l'intérim et les flexijobs, allonger le maximum hebdomadaire à 50h par semaine, généraliser le travail de nuit ou du dimanche (y compris sans prime...)

Le salaire minimum espagnol a augmenté de 60% en 7 ans (2018 - 2025) ! Si on déduit l'inflation, il reste une **hausse de 33%**, qui a surtout profité aux femmes et aux jeunes (dont les salaires étaient très bas). Résultat : consommation intérieure, effet positif sur l'économie espagnole, recul de la pauvreté infantile. **En Belgique** : on a seulement eu droit au mensonge des « 500€ ». Les salaires restent bloqués... mais MR et « Engagés » ont décidé de cadeaux aux très gros revenus (les salaires au-dessus de 23.000€ (!) par mois sont dispensés de cotisations de Sécu !!

Un demi-million de personnes travaillaient sans papier. Donc mal payées, avec peu de droits, pas de sécurité, et pas de cotisations à la Sécu. En les régularisant, le gouvernement de Madrid les « ramène dans la Sécu ». Il stoppe ce dumping social, augmente l'emploi et la sécurité, et fait rentrer des centaines de millions pour les services publics et la Sécu. Tout le monde y gagne... sauf les patrons-négriers qui cherchaient des semi-esclaves. **En Belgique**, le gouvernement a décidé de jeter 200.000 familles hors de l'assurance-chômage, et donc de les priver d'une bonne part de la Sécu - avec à la clé un appauvrissement dramatique des communes wallonnes et bruxelloises. Et il continue à augmenter le nombre de personnes privées de papier. L'ensemble exerce une pression à la baisse sur nos salaires (c'est le but). Tout le monde y perd (sauf les patrons-négriers...)

La prochaine fois qu'un *Ouin-ouin* ou un *Moi-moi-moi* vous répondent « oui mais y a pas d'argent », rappelez-vous : les politiques justes du gouvernement espagnol **rapportent** de l'argent (le déficit public et la dette espagnols baissent rapidement) tandis que l'austérité forcenée de l'Arizona appauvrit l'état (depuis 2 ans, dette publique et déficits belges augmentent rapidement). Bref : ils nous appauvrissent et nous méprisent, ils détruisent nos droits et la Sécu, mais c'est seulement leurs choix - pas du tout une nécessité. Nous les avons déjà fait reculer, et nous allons continuer. C'est pourquoi nous vous invitons à marcher encore une fois très nombreux dans la rue ce mardi 12 mai (lire infos page 3) pour proclamer le **RAS LE BOL GENERAL !!** Ils n'ont l'air si grands et si puissants que tant que nous restons assis...

Felipe Van Keirsbilck,
secrétaire général

* L'Espagne n'est pas un modèle à copier-coller. Il y a de la corruption dans l'entourage du premier ministre, il reste pas mal d'injustices, les salaires sont plus bas que les nôtres en moyenne. Notre comparaison se limite à une question : quelles sont les politiques qui améliorent l'économie ET la vie des gens ?