

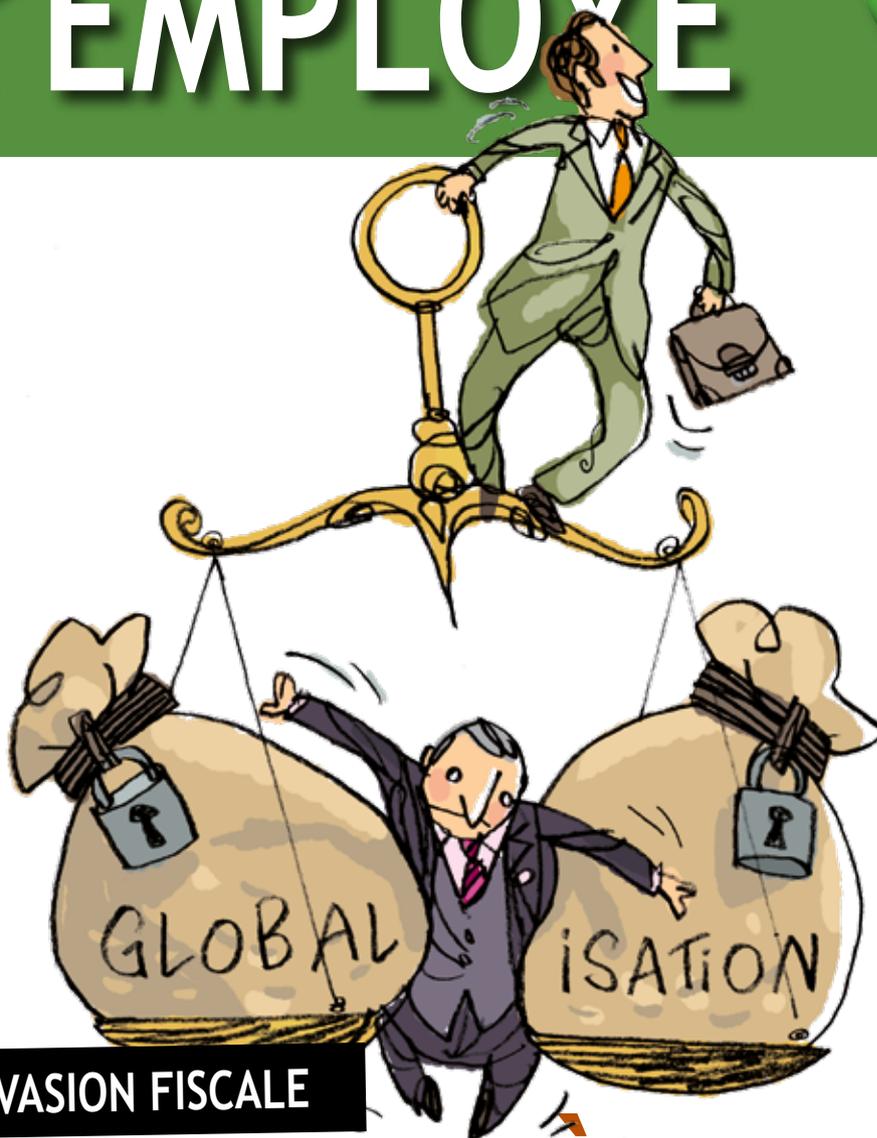
Actualité :
Faire entendre
la voix des
francophones

Chronique juridique
Fouilles et
vidéosurveillances
au travail



Cadres
Il faut protéger
les lanceurs
d'alerte

LE DROIT *de* L'EMPLOYÉ



ÉVASION FISCALE

NON À LA CIVILISATION AU RABAIS !

www.lacne.be

Avril 2019 n° 4 - P000612

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

CNE L'avenir à son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Évasion fiscale : non à la civilisation au rabais !



A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. Ce mois-ci, zoom sur l'évasion fiscale.

6 Actualité - Faire entendre la voix des francophones

225 congressistes ont participé le 28 février au premier congrès francophone de la CSC. Si la CSC a une longue tradition de congrès, c'est la première fois qu'elle réunit les francophones de Wallonie et de Bruxelles.

7 Infographie économique - L'impôt, c'est l'Etat. Et l'Etat, c'est toi (enfin, c'est nous quoi).

Personne n'aime payer des impôts. On a toujours l'impression de payer et de ne jamais recevoir. Pourtant, c'est faux quand on pense au nombre de services dont on bénéficie. Alors à quoi sert l'impôt ? Et qui pourrait contribuer plus ?

8 Chronique juridique - Votre vie privée au boulot (4) - Fouilles et vidéosurveillances : de quoi votre employeur peut-il se mêler ?

Cette chronique juridique est la quatrième d'une série consacrée à votre vie privée au boulot. Chaque chronique de la série traite d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Ce mois-ci : vos droits face à la vidéosurveillance et en cas de fouille de vos affaires personnelles au travail.

10 Actualité - 8 mars 2019 : Grève des femmes Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête

Des milliers de femmes se sont mobilisées ce 8 mars : pour réaliser des actions de sensibilisation dans leur entreprise, pour rejoindre des rassemblements organisés partout en Belgique ou pour manifester.

11 Cadres - Il faut protéger les lanceurs d'alerte !

Le Groupement national des Cadres organisait le 24 janvier une assemblée sur l'état de la future directive européenne sur les lanceurs d'alerte. Deux orateurs étaient à la tribune : Etienne Lebeau, permanent au service d'étude de la CNE, et Martin Jefflen, Président de Eurocadres.

12 Aviation - Un contrat Ryanair pour tous les travailleurs

Depuis les grèves européennes de l'été dernier, les négociations avec Ryanair sont en cours pour que le droit du travail belge s'applique à tout le personnel travaillant au sein de la compagnie aérienne et dont les bases d'affectations se trouvent en Belgique - à Charleroi et Zaventem.

13 Non Marchand - Maisons de repos - Que faire en cas de harcèlement ?

Marie-Christine Falzone, permanente dans les secteurs des Maisons de repos et Maisons de repos et de soins, constate que les travailleurs subissent des comportements qui atteignent leur intégrité morale et physique. Rencontre.

14 L'équipe à la une - ALSTOM : une victoire pour les employés-cadres !

Grâce à la persévérance des délégués CNE d'ALSTOM, un arrêt reconnaît que les employés-cadres ont le droit d'être désignés comme délégué syndical par l'ensemble de leurs collègues. Rencontre.

15 Fiches réflexes - Contrat à durée déterminée ? La CNE vous accompagne !

On vous propose un contrat à durée déterminée ? Pour en tirer le meilleur, suivez les conseils de la CNE !

16 Edito - Lire cette page coûte 115.560 €

Imaginons un instant le scandale national si une négligence grave de la Ministre de la Santé causait le décès de 10 patients en une semaine.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Victoire : les intérimaires voteront

Le 13 mars, la Commission des Affaires sociales de la Chambre a voté en faveur du droit de vote pour les intérimaires. Une large majorité a été obtenue (seul le MR s'est abstenu). Les travailleurs intérimaires pourront dès lors participer aux élections sociales de 2020 dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent depuis trois mois au moins (tout comme les travailleurs fixes). Une belle victoire pour la CSC qui se bat depuis longtemps pour leur donner une voix au chapitre dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent. En savoir plus : www.csc-interim.be - interim@acv-csc.be

AIP 2019-2020 : Qu'avons-nous obtenu ?

Vous vous êtes mobilisés par deux fois, en décembre et février, ce qui a permis de faire passer la norme maximale pour nos futures augmentations de 0 à 0,8%, puis à 1,1%

Un projet d'Accord Interprofessionnel (AIP) 2019-2020 a été présenté le 26/02 ; les militant-es de la CNE en ont longuement débattu, puis le Comité national réuni ce lundi 25 mars a finalement rejeté ce projet d'AIP. Pourquoi ?

Nous avons obtenu un peu...

- Nous restons attachés au principe de conclure des AIP, qui couvrent tous les travailleurs.
- Plusieurs de nos objectifs sont rencontrés : ce projet permet des hausses (trop modestes - voir plus bas) en salaire BRUT ; il apporte une petite augmentation au salaire minimum ; il atténue un peu le recul de nos droits en matière de fins de carrière, et il s'accompagne d'un relèvement de toutes les allocations sociales (la liaison au bien-être)

...mais pas assez.

- La norme impérative de 1,1% ne permet pas de rétablir la juste part salariale pour les travailleurs.
- La hausse de 1,1% du salaire minimum est très insuffisante.

Que des miettes !

- La hausse de la flexibilité non négociée, même modeste, est regrettable.
- Les mesures « écologiques » se limitent à un rattrapage très modeste de la baisse des interventions dans les frais de déplacements.

Sur base de cette analyse, le Comité national s'est prononcé par 30% de oui et 70% de non.

Le lendemain, la CSC (confédération dont la CNE fait partie) a néanmoins approuvé cet accord. La FGTB l'a rejeté, mais il est possible qu'elle signe quand même bon nombre de conventions. A l'heure de boucler cette revue il est impossible de savoir ce qu'il adviendra, mais il y a un point qui fait l'unanimité : nous constatons que la « Loi Zéro Salaire » du gouvernement Michel nous enferme dans une impasse : soit un mauvais AIP, soit pas d'AIP du tout.

La suppression de cette loi doit être au cœur des débats pré-électoraux.



LA DERNIÈRE LIGNE DROITE

Chez NewB, nous travaillons à la création d'une nouvelle banque éthique et durable en Belgique.

12 mois. C'est le temps qu'il reste aux autorités de contrôle pour se prononcer sur le dossier bancaire que NewB a officiellement déposé début 2019. Changer la banque pour de bon c'est donc maintenant ou jamais : aidez-nous à créer la première banque belge réellement éthique et durable.

Agir maintenant pour une banque éthique et durable

Afin que notre banque voie le jour, vous pouvez devenir membre pour 20 € mais vous pouvez aussi simplement parler de NewB et mobiliser votre entourage. Au plus nombreuses et nombreux nous serons à adhérer à NewB, au plus nous aurons de chance de réussir dans notre projet. Vous faites notre force !

Pourquoi une nouvelle banque ?

Chez NewB, nous travaillons à la création d'une nouvelle banque éthique et durable en Belgique, pour être en mesure d'affronter les défis financiers, écologiques et sociaux d'aujourd'hui et de demain. Nous sommes convaincus qu'une banque coopérative, honnête et transparente est nécessaire afin que notre argent puisse financer un monde meilleur plutôt que la vente d'armes ou l'exploitation d'énergies fossiles. NewB s'appuie sur des valeurs fortes inscrites dans ses statuts. Elles font partie de l'ADN de la coopérative et en guident les choix et les décisions.

Qui sommes nous ?

Devenir membre de NewB, c'est rejoindre un mouvement citoyen engagé fondé sur trois piliers : des citoyennes et citoyens, des organisations de la société civile et des investisseurs institutionnels. Être membre de NewB, c'est la possibilité d'être un véritable acteur à tous les niveaux de la coopérative. C'est donner son avis et prendre part aux décisions, quel que soit son nombre de parts.

NewB s'appuie sur des valeurs fortes inscrites dans ses statuts. Elles font partie de l'ADN de la coopérative et en guident les choix et les décisions.

Devenez membre de NewB pour 20 € et participez à la construction d'une banque au service d'une société plus juste et durable.



www.newb.coop



ÉVASION FISCALE : NON À LA CIVILISATION AU RABAIS !

Dossier réalisé par Etienne Lebeau

A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. En quoi influencent-elles notre quotidien ? Comment le gouvernement les a-t-il traitées ? Comment la CNE réagit-elle ? Ce mois-ci, zoom sur l'évasion fiscale.

Qu'a fait le gouvernement ?

Le gouvernement Michel prétend s'être attaqué à l'évasion fiscale. Sa principale initiative a été la création de la taxe Caïman. Cette taxe visait à imposer les contribuables qui dissimulent leur argent derrière des structures juridiques (fondations ou trusts). Censée rapporter 460 millions d'euros, elle n'en a rapporté que 40 millions. On peut donc parler d'un fiasco ; à moins que l'intention du gouvernement n'ait simplement été que de faire illusion. En fait, le gouvernement a fait des choses par rapport à l'évasion fiscale, mais dans le mauvais sens, celui du renforcement de celle-ci. Il a en particulier démantelé des services efficaces de lutte contre la criminalité financière. Le secrétariat d'Etat créé par le gouvernement Di Rupo a été virtuellement éliminé en le noyant sous des missions diverses. Deux services de la police fédérale ont été déstructurés, la Direction de la lutte contre la criminalité économique et financière et l'Office central de lutte contre la délinquance économique et financière organisée (OCDEFO). Le fait de démanteler des services qui rapportent de l'argent à l'Etat est absurde, mais c'est bien ce qui a eu lieu. L'OCDEFO avait ainsi permis de récupérer en 13 ans plus d'un milliard grâce à la lutte contre les carrousels TVA. Au sein du monde judiciaire, le bilan est tout aussi catastrophique. Le nombre de magistrats chargés de la lutte contre la criminalité financière est dérisoire, ce qui amène des dizaines de milliers de dossiers de fraude fiscale à être classés sans suite. Même chose dans l'administration, où le nombre de contrôleurs fiscaux a drastiquement baissé.

L'évasion fiscale concerne aussi les entreprises, en particulier les plus grosses d'entre elles. La Belgique est un paradis fiscal pour celles-ci auxquelles elle offre de généreux régimes d'exonération fiscale. La plupart de ces régimes, notamment

la célèbre déduction des intérêts notionnels, n'ont pas été créés par ce gouvernement. En revanche, ce gouvernement a été très réactif pour défendre ces régimes lorsque l'Europe s'est mise à les contester. En 2016, la Commission européenne a estimé que le régime des « exonérations des bénéficiaires excédentaires » (excess profit rulings) dont avaient bénéficié 55 multinationales, violait le droit européen. Elle a demandé que l'Etat belge récupère auprès de ces entreprises 900 millions d'euros. Remettre la main sur 900 millions en période de vaches maigres, quelle aubaine pour un gouvernement qui doit faire des économies... En fait, pas du tout ! Le gouvernement a saisi la Cour européenne de justice pour contrer la Commission européenne et les juges lui ont malheureusement donné raison. Cet arrêt de la Cour est une énorme gifle pour la justice fiscale en Europe, pour les finances publiques de la Belgique, et c'est ce gouvernement qui en a le « mérite » ! Comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement a aussi décidé d'une réforme de l'impôt des sociétés, passant notamment par une baisse du taux d'imposition de 34% à 25%. Bien que censée être budgétairement neutre, cette réforme pourrait coûter 2,1 milliards d'euros selon la Cour des comptes. Face à tant de faits convergents, on ne peut que se poser la même question que Michel Claise, juge d'instruction bruxellois en charge de la lutte contre la criminalité financière : « L'Etat n'est-il pas aujourd'hui comme un scorpion qui, sans explication, se plonge la queue empoisonnée dans la nuque ? »¹.

[1] Michel Claise, « La justice désarmée », Pour, 2019.

[2] Commission européenne, Tax Policies in the European Union. The 2018 Survey. Richard Murphy, The European Tax Gap, Rapport pour le groupe S&D du parlement européen, Janvier 2019.

Qu'est-ce que ça change pour moi ?

L'Etat belge perdrait chaque année entre 19,5 et 30 milliards d'euros, soit entre 4,6% et 7,3% du PIB, à cause de l'évasion fiscale². Pour donner une idée de ce que signifient ces montants, on peut les comparer avec le coût budgétaire du vieillissement. Avant les mesures de l'actuel gouvernement, celui-ci était estimé à 4,3% du PIB - soit 18 milliards d'euros - à amortir entre 2013 et 2040. Supprimer l'évasion fiscale assurerait donc non seulement le financement des pensions sans devoir obliger les gens à travailler plus longtemps, mais permettrait également de diminuer la pauvreté, de réparer l'environnement ou de refinancer les Palais de justice... « Les impôts sont le prix à payer pour une société civilisée », disait dans les années 1930 un homme d'Etat américain. Inversement, l'évasion fiscale détruit la solidarité et promeut la loi de la jungle. Comment ne pas s'indigner d'un Etat qui permet aux plus riches de s'enrichir encore plus en plaçant leur argent au soleil ?

Les mesures du gouvernement fédéral	Des alternatives justes
Renforcement des privilèges fiscaux des entreprises (réduction du taux d'imposition de 34% à 25%, extension du régime de déduction des brevets, refus de récupérer les montants des excess profit rulings...)	Lutte contre l'évasion fiscale des entreprises, par une transparence sur leurs bénéficiaires par pays et la suppression des déductions fiscales non créatrices d'emploi
Déstructuration des services de lutte contre l'évasion fiscale (justice, police, administration)	Renforcement des services conformément aux recommandations de la commission grande fraude fiscale de 2009
Aucune avancée légale sur la protection des lanceurs d'alerte	Création d'une loi belge de protection des lanceurs d'alerte dans le secteur privé

Et la CNE dans tout ça...

La lutte contre l'évasion fiscale des multinationales fait partie des revendications de notre centrale, le parlement européen dit dans un récent rapport qu'il faut en faire une priorité. Il faut bien comprendre que c'est en créant des sociétés « bidons » dans des paradis fiscaux et en y déplaçant leurs profits que des multinationales sont en mesure de voler les recettes des Etats où elles ont une réelle activité économique. Les meilleures études disponibles évaluent à 40% la part des bénéficiaires des multinationales qui sont ainsi déplacés vers des paradis fiscaux ! C'est un vol de recettes fiscales perpétré par des Etats contre d'autres Etats. Et cela se passe également entre pays européens. Les champions du siphonage sont la Belgique mais encore davantage l'Irlande, les Pays-Bas et le Luxembourg. La Belgique doit cesser ce petit jeu. Elle doit se conformer aux recommandations de la Commission européenne, qui lui demande régulièrement de revoir ses régimes préférentiels, tels que la déduction des intérêts notionnels et les exonérations fiscales pour frais de brevets (patent/innovation boxes), une des principales ficelles utilisées par les multinationales pour échapper à l'impôt. Une des clés d'une meilleure taxation des entreprises multinationales passe par le rapportage de leurs bénéfices pays par pays, qui permet de faire la transparence sur les bénéficiaires et de couper court aux montages fiscaux érudant l'impôt des sociétés.

La Belgique doit aussi faire beaucoup plus pour traquer les fraudeurs fiscaux. Le montant total des patrimoines des Belges dans des paradis fiscaux est très élevé, 17,4% du PIB contre 9,8% en moyenne pour les pays de l'OCDE. Des propositions existent depuis longtemps pour rapatrier cette manne, notamment celles formulées par la commission du parlement fédéral relative aux grands dossiers de fraude fiscale en 2009. Ce qui manque aujourd'hui, c'est une volonté politique de les concrétiser. Deux

points posent particulièrement problème dans notre pays, la transparence sur les richesses et les moyens donnés aux services de l'Etat. Sur le plan de la transparence, des avancées ont lieu au niveau international et européen en matière de levée du secret bancaire et d'identification obligatoire des personnes physiques qui déposent leurs avoirs dans des sociétés ou des constructions juridiques (trusts). La Belgique doit soutenir ces avancées beaucoup plus que le gouvernement actuel ne l'a fait. Elle doit s'inspirer des meilleurs élèves de la classe, en particulier les pays scandinaves, où le niveau d'évasion fiscale est beaucoup plus faible que chez nous.

Les services de l'Etat doivent être reconstruits. Un secrétariat d'Etat spécifiquement dédié à la lutte contre la grande fraude fiscale doit être recréé. Des moyens doivent être réinjectés dans les services, que ce soit au niveau policier (OCDEFO), de l'administration fiscale ou de la justice. La commission parlementaire de 2009 réclamait déjà un renforcement des services, notamment grâce à l'augmentation du nombre de magistrats spécialisés dans la lutte contre l'évasion fiscale. Les délais de prescription dans les procès portant sur des matières fiscales et financières doivent être allongés. Il est choquant que les anciens dirigeants de Fortis aient récemment échappé à un procès, au seul motif que les délais de prescription étaient dépassés. Une justice à deux vitesses est une absence de justice.

Enfin, il faut un tournant culturel en Belgique en faveur du civisme fiscal. Un tournant qui concerne tant l'Etat que chacun d'entre nous. Les magouilles fiscales nuisent à la collectivité. Il faut y mettre un terme, en s'attaquant prioritairement aux plus gros poissons, les entreprises et les plus riches.

Congrès CCF

FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES FRANCOPHONES

225 congressistes ont participé le 28 février au premier congrès francophone de la CSC. Si la CSC a une longue tradition de congrès, c'est la première fois qu'elle réunit les francophones de Wallonie et de Bruxelles.

Dans une Belgique de plus en plus régionalisée, la nécessité d'une « solidarité francophone » s'est fait sentir au sein de la CSC. Et pour cause : la Communauté française, rebaptisée Fédération Wallonie-Bruxelles, gère encore des compétences importantes que partagent les francophones bruxellois et wallons : l'enseignement, la culture, l'accueil de la petite enfance, la jeunesse et l'aide à la jeunesse, l'éducation permanente, le sport...

« Nous, francophones wallons et bruxellois de la CSC, nous mettons les citoyens au centre de nos réflexions, chacun dans leurs singularités, tenant compte de leurs préoccupations et de leurs besoins, a déclaré Anne Léonard, secrétaire nationale en charge des Affaires bruxelloises, en ouverture du congrès.

POUR UN PACTE SOCIAL FRANCOPHONE

Lors de cette journée de congrès, 19 lignes de force ont été soumises à la discussion et à l'approbation des congressistes. Divisé en deux chapitres, le texte réclame d'une part un « pacte social francophone », une sorte de plan Marshall pour les compétences gérées par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui permettrait de dégager des moyens financiers supplémentaires. La 2ème partie traite des « compétences communautaires » : l'enseignement obligatoire, l'enseignement supérieur, la petite enfance, la jeunesse, l'éducation permanente, la culture, le sport et la Sécurité sociale. Répartis en quatre sections, les participants ont proposé les derniers amendements au projet de lignes de force déjà débattues abondamment dans les centrales, les fédérations et les

groupes spécifiques. Plusieurs propositions d'amendement qui n'ont pas obtenu le score des 2/3 de votes dans les sections ont fait l'objet de vote en séance plénière. Ce qui montre la dynamique de la réflexion, de la participation et du processus démocratique de ce congrès.

LES RISQUES DU « TOUT AUX RÉGIONS »

Dans son discours de clôture, Marc Becker, secrétaire national en charge des Affaires wallonnes et francophones, s'est interrogé sur les risques de la régionalisation de certaines compétences fédérales : « Dans le débat actuel du « tout aux Régions » ou du « maintien absolu de la Fédération Wallonie-Bruxelles », la CSC a pris le temps de se poser la question, de peser les avantages et les inconvénients. Pourtant, les travailleurs des secteurs concernés que nous avons rencontrés en grand nombre en préparant ce congrès se posent réellement la question de l'intérêt que l'on y trouverait. En quoi régionaliser l'enseignement primaire serait un facteur de développement de l'économie ? Je dis cela car beaucoup avancent le fait qu'une régionalisation de l'enseignement va permettre de mieux répondre aux besoins des entreprises. Or dans les faits, il existe déjà aujourd'hui des bassins emploi-formation enseignement qui permettent d'adapter l'offre d'enseignement en fonction des réalités sous-régionales. Autre exemple : En quoi est-ce qu'une régionalisation de la recherche fondamentale va permettre à nos chercheurs d'être plus performants ? Et de plus, est-on conscient que, dans ce tout petit pays qu'est la Belgique, régionaliser les matières de la Fédération Wallonie-Bruxelles, cela signifie la création de nouvelles administrations... pour

sans doute moins d'efficacité, car les moyens des Régions wallonne et bruxelloise ne permettraient en aucun cas de le faire dans un contexte budgétaire revu à la hausse. »

BULLES D'AIR

Un congrès, c'est de la réflexion, des discussions animées qui doivent aboutir à des votes majoritaires pour l'adoption des lignes de force. Il y a aussi des moments de détente et de prises de recul. Les congressistes se sont tordus de rire avec les blagues corrosives de l'humoriste Kody. La journaliste, Myriam Leroy, autrice du livre « Ariane », a apporté sa réflexion sur le rôle de la culture. Elle nous a invité à devenir acteur de culture : « Mon message ne sera donc pas « consommez de la culture », mais plutôt « faites-en ». « Écrivez, jouez, photographiez, peignez, dites quelque chose, dites qui vous êtes. Qui suis-je pour vous dire ça ? Personne. Juste quelqu'un qui a envie de vous lire, de vous regarder, de vous connaître en fait. Il faut le faire même et surtout si on ne se trouve pas de talent, pas de légitimité. Personne n'est légitime, tout le monde est légitime. Il faut prendre la parole, parce que ce sont toujours les mêmes qui parlent, les puissants, les possédants, ceux qui ont des réseaux. »

UN VASTE PUZZLE

Ce premier congrès francophone a permis à quelques acteurs de la CSC francophone, délégués et militants, de faire entendre leur parole au départ de leur expérience de vie, du secteur dans lequel ils travaillent... et de faire des propositions constructives pour bâtir une société solidaire. Et si les politiques ne nous entendent pas tout de suite, surtout continuons à être acteurs de culture et à faire entendre notre voix en « solidarité francophone ». Continuons à construire ce vaste puzzle qui était le symbole de cette journée mémorable.

Donatienne Coppieeters

Retrouvez l'article dans son entièreté dans le Syndicaliste n°900 paru le 15 mars 2019

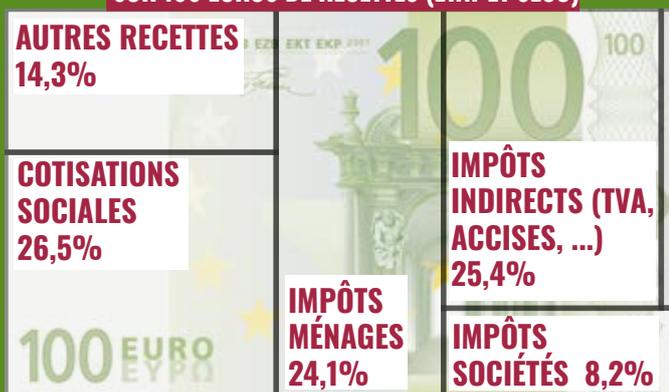


L'IMPÔT, C'EST L'ÉTAT. ET L'ÉTAT, C'EST TOI (ENFIN, C'EST NOUS QUOI).

Personne n'aime payer des impôts. On a toujours l'impression de payer et de ne jamais recevoir. Pourtant, c'est faux quand on pense au nombre de services dont on bénéficie (routes, écoles, culture, sécurité sociale, ...). Notre société s'est bien développée et de manière moins inégale par rapport à d'autres grâce à l'impôt. Alors à quoi sert l'impôt ? Et qui pourrait contribuer plus ?

1 L'IMPÔT ET LES COTISATIONS SOCIALES FINANCENT NOTRE RICHESSE COLLECTIVE

SUR 100 EUROS DE RECETTES (ÉTAT ET SÉCU)



SUR 100 EUROS DE DÉPENSES COURANTES (ÉTAT ET SÉCU)



Quand l'Etat et la Sécurité sociale encaissent 100€ de recettes, la majorité provient des cotisations sociales (26,5%), de l'impôt des ménages (24,1%) et des impôts indirects comme ceux sur la consommation comme la TVA (25,4%). L'essentiel des recettes de l'Etat provient donc du citoyen. L'impôt sur les sociétés ne forme que 8,2% des recettes de l'Etat. Du

côté des dépenses (hors des charges d'intérêts sur la dette), 53,9% va à la protection sociale au sens large (soins de santé, pensions, aides sociales...). 35,1% va à vos services publics (écoles, transports collectifs, culture, routes...). Enfin, 6,5% des dépenses de l'Etat retournent aux entreprises sous formes de subsides.

2 CE QUI FAIT PRESSION SUR NOTRE RICHESSE COLLECTIVE

LES GRANDES ENTREPRISES NE CONTRIBUENT PAS ASSEZ ...

1,92 %

PART NETTE DU BÉNÉFICE D'EXPLOITATION DES ENTREPRISES QUI VA À L'ÉTAT

37,8 %

PART DU BÉNÉFICE D'EXPLOITATION DES ENTREPRISES QUI PART EN DIVIDENDES

Quand on regarde ce que les entreprises donnent à l'Etat (impôt des sociétés) et qu'on enlève ce qu'elles reçoivent (ici les subventions), on obtient la part nette qu'elle verse à l'Etat. En 1995 et 2017, elles versaient en moyenne 2% de leur excédent brut d'exploitation. En comparaison, elles versent 37,8% de leur excédent en dividendes à leurs actionnaires sur la même période. En 1995, ce chiffre était de 25%. Les actionnaires sont choyés par rapport à l'Etat ou aux salariés. Et les réformes fiscales de baisse de l'impôt des sociétés ne vont pas améliorer ces chiffres. Alors qu'on cherche des moyens des services publics et financer la transition écologique, c'est le genre de constat qui fait tâche.

LA FRAUDE FISCALE ET L'ÉVASION FONT RAGE



Les montants de l'évasion fiscale estimée sont gigantesques (19,5 à 30 milliards). En 2016, la fraude fiscale repérée l'était pour un montant de près de 2,5 milliards (avec une écrasante majorité pour des fraudes à l'impôts des sociétés). La fraude sociale est 10 fois moindre alors qu'elle attire une attention médiatique et politique énorme.



Votre vie privée au boulot (4)

FOUILLES ET VIDÉOSURVEILLANCES : DE QUOI VOTRE EMPLOYEUR PEUT-IL SE MÊLER ?

Cette chronique juridique est la quatrième d'une série consacrée à votre vie privée au boulot. Chaque chronique de la série traite d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Ce mois-ci : vos droits face à la vidéosurveillance et en cas de fouille de vos affaires personnelles au travail.

Le contrôle ne peut avoir lieu qu'à la porte de sortie de l'entreprise. Pas à la sortie de votre bureau, à l'entrée de l'ascenseur ou en plusieurs endroits par exemple. En outre, une fouille ne peut viser que les biens que vous présentez volontairement. Un agent de sécurité ne peut donc pas palper tous vos vêtements lors d'un contrôle de sortie.

Les fouilles sur le lieu de travail

Votre employeur peut-il vous fouiller dans le cadre de votre travail ? Dans les cas où il y est autorisé, il ne peut pas le faire n'importe quand, ni à n'importe quelles conditions. En effet, la législation en vigueur garantit que ces fouilles ne portent pas trop atteinte à votre vie privée. La loi impose aussi que ces fouilles soient effectuées par des agents de gardiennage spécialisés et habilités à effectuer ces tâches. Hors de question que vous soyez fouillé par des collègues... et encore moins par l'employeur lui-même !

CONTRÔLE À L'ENTRÉE DE L'ENTREPRISE

Un contrôle peut être instauré à l'entrée de l'entreprise. Dans ce cas, les agents de gardiennage ne peuvent vous fouiller qu'afin de vérifier si vous portez des armes ou objets dangereux. Les agents peuvent contrôler visuellement vos bagages et véhicules ainsi que palper superficiellement vos vêtements. Seule une personne de votre sexe peut palper vos vêtements. Vous pouvez aussi vous opposer à une fouille. Mais, dans ce cas, l'accès à l'entreprise peut vous être refusé.

CONTRÔLE À LA SORTIE

Vous pouvez être fouillé à la sortie de votre entreprise mais uniquement afin de prévenir ou constater un vol. En revanche, le contrôle ne peut viser vos prestations (lire un document, par exemple) ou votre présence. La fouille doit se dérouler de la manière qui porte le moins atteinte au respect de votre vie privée. Ainsi, elle portera uniquement sur vos effets personnels qui sont soupçonnés de contenir du matériel volé et non sur tous vos effets personnels.

Un contrôle systématique (lors de chaque sortie) n'est possible que lorsqu'un système technique de détection a été installé (un portique détecteur de métaux, par exemple). La fouille par un agent de gardiennage ne peut donc pas être systématique. Un agent peut vous fouiller à la sortie uniquement dans deux hypothèses. Premièrement, lorsqu'il y a un soupçon de vol. Deuxièmement, lors de fouilles aléatoires, susceptibles de concerner tout membre du personnel ou d'un service. C'est le cas, par exemple, lorsqu'une machine indique aléatoirement qu'une fouille doit être effectuée sur la prochaine personne qui sort.

Enfin, votre employeur doit vous avoir informé qu'un contrôle est possible et avoir inscrit cette possibilité au règlement de travail. Vous pouvez aussi refuser une fouille effectuée lorsqu'il existe des soupçons de vol. En revanche, vous ne pouvez pas vous opposer aux contrôles aléatoires, si une discussion a eu lieu à ce sujet dans les instances de concertation de l'entreprise ou si un tel contrôle aléatoire est mentionné dans le règlement de travail, dans le cas où ces instances n'existent pas dans votre entreprise.

EN CAS DE SOUCIS

Tout résultat d'un contrôle qui pourrait être utilisé contre vous doit être communiqué par écrit à votre employeur. Vous devez disposer d'une copie de cet écrit.

Toute preuve recueillie suite à un contrôle respectant les balises légales peut être retenue contre vous. Parfois même, les résultats de contrôles illégaux peuvent malheureusement être retenus contre vous. Le meilleur conseil reste donc de s'abstenir de tout vol...

Les caméras de surveillance sur le lieu de travail

La vidéosurveillance consiste à contrôler certains lieux de travail ou les activités qui y sont effectuées. Cette surveillance s'opère à distance (dans une autre pièce ou lieu), au moyen d'une ou plusieurs caméras. Qu'importe que les images produites soient ensuite conservées ou non.

Comme toute surveillance, le recours à la vidéo est strictement encadré afin de limiter son intrusion dans votre vie privée. Ainsi, votre employeur n'a pas tous les droits lorsqu'il est question de vous filmer... et d'exploiter ces images.

PAS DANS TOUS LES CAS

L'employeur ne peut pas installer de caméras sans raison précise. Autrement dit, il ne pourra recourir à la vidéosurveillance qu'à condition de poursuivre l'un des objectifs suivants : la sécurité et la santé du personnel, la protection des biens de l'entreprise, le contrôle de la production ou le contrôle de votre travail. Dans ce dernier cas, la vidéo ne peut être la seule source d'évaluation de votre travail.

L'employeur doit explicitement préciser le(s)quel(s) de ces objectifs précis il poursuit lorsqu'il installe des caméras. Il ne peut donc pas utiliser des caméras à d'autres fins que celles qu'il a explicitement précisées. Par

ailleurs, l'utilisation qu'il fait des caméras doit être proportionnelle à l'objectif visé. A titre d'exemple, un employeur peut vouloir surveiller un coffre contenant de l'argent. Dans ce cas, cibler la seule porte du coffre sera plus proportionné que de filmer l'ensemble des allées et venues dans tout le couloir menant à ce coffre.

PAS À TOUT MOMENT

La législation applicable distingue des cas où l'enregistrement peut être permanent et des cas où il ne peut être que temporaire. Ainsi, les caméras peuvent filmer de manière continue lorsque leur installation vise un objectif de sécurité et de santé, de protection des biens de l'entreprise ou lorsqu'elles visent à s'assurer qu'une machine fonctionne bien. Dans ce dernier cas, les caméras ne peuvent d'ailleurs être dirigées que vers la machine en question.

Les caméras doivent fonctionner uniquement de manière temporaire lorsque le contrôle porte sur votre travail (et pas uniquement la machine que vous utilisez). Dans ces cas, elles ne peuvent donc pas tourner en continu.

PAS N'IMPORTE COMMENT

Avant d'installer des caméras et tout au long de leur utilisation, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise concernant tous les aspects de la vidéosurveillance. A défaut de conseil d'entreprise, d'autres instances de concertation doivent être informées voire les travailleurs eux-mêmes lorsque l'entre-

prise ne comprend aucune de ces instances. Vos représentants syndicaux ou vous devez donc être informés tant de l'installation des caméras que des modalités de leur utilisation. Votre employeur doit donc communiquer les objectifs poursuivis par la vidéosurveillance, le nombre de caméras, leur emplacement, le fait que les images soient conservées ou non ainsi que la période pendant laquelle les caméras fonctionnent.

L'employeur doit aussi coller un pictogramme signalant la présence de caméras de surveillance. Ce pictogramme doit reprendre une série d'informations légales notamment des informations qui concernent la personne qui est responsable du traitement des images. Par ailleurs, les organes de concertation de l'entreprise doivent régulièrement évaluer le système de vidéosurveillance et éventuellement proposer de l'adapter en fonction des développements technologiques.

PAS SANS VOUS

La loi vous confère une série de droits eu égard aux images que votre employeur collecte à votre sujet. Vous avez le droit de prendre connaissance des données que votre employeur conserve et qui vous concernent. Vous pouvez même, dans certains cas, demander à votre employeur de supprimer des images en sa possession. La loi l'autorise toutefois à s'opposer à cette demande dans certains cas. Elle ne l'autorise toutefois pas à garder des images indéfiniment et lui impose de les supprimer au-delà d'un « délai raisonnable » (sic).

Michaël Maira

LES BONS REFLEXES

Si votre employeur recourt à des fouilles ou à des caméras de surveillance, posez-vous les questions suivantes :

- L'employeur respecte-t-il les procédures pour introduire et avoir recours à ces moyens de surveillance ?
 - Sont-ils limités au strict nécessaire pour atteindre l'objectif que leur assigne l'employeur ?
 - L'employeur fait-il suite à vos demandes et respecte-t-il vos droits ?
- En cas de doute, contactez votre équipe syndicale ou nos services !





8 mars 2019 : Grève des femmes

QUAND LES FEMMES S'ARRÊTENT, LE MONDE S'ARRÊTE

Des milliers de femmes se sont mobilisées ce 8 mars : pour réaliser des actions de sensibilisation dans leur entreprise, pour rejoindre des rassemblements organisés partout en Belgique ou pour manifester.

Action femmes

Nous pouvons nous réjouir de la réussite de l'appel lancé par le Collectif 8 mars. Au départ, quelques jeunes femmes se sont réunies, motivées par la mobilisation des millions de femmes espagnoles en 2018. Mais depuis octobre, l'initiative a pris de l'ampleur, d'autres femmes ou associations ont rejoint le mouvement.

En décembre, la CNE a décidé de déposer les préavis d'action et de grève dans tous les secteurs où nous sommes présentes, d'autres centrales syndicales ont ensuite suivi le mouvement. Une nouvelle dimension a ainsi été donnée à la Journée internationale des droits des femmes en même temps que dans de nombreux autres pays.

Mais pour quels motifs ? Y a-t-il encore des raisons de réclamer l'égalité ? N'est-elle pas acquise depuis qu'elle est inscrite dans notre constitution ?

Depuis 1948, nous avons toutes le droit de vote. Depuis 1969, la loi interdit de licencier une femme pour cause de mariage ou de grossesse et depuis 1976, une femme a le droit d'ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de son époux. En 2008, la convention collective de travail sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs

masculins et féminins (CCT 25ter) est rendue obligatoire et applicable à tous les secteurs professionnels.

D'autres exemples en matière d'acquis peuvent être mis en lumière mais n'oublions pas que derrière ceux-ci, il y a des luttes citoyennes, des luttes politiques et des luttes syndicales qui ont été menées. N'oublions pas non plus que d'une part l'égalité de fait est loin d'être acquise (cf. Droit de l'Employée de mars 2019) et que d'autre part, des luttes sont toujours en cours, par exemple en matière de droits améliorés pour les pensions, les travailleuses à temps partiel ou la dépénalisation de l'avortement. La liste des revendications est longue et disponible sur demande ! Ce n'est pas un hasard si les secteurs les plus mobilisés sur les inégalités sont ceux les plus féminisés, c'est-à-dire ceux où les salaires et/ou les conditions de travail sont les moins enviables, tels le Commerce ou les Soins de santé.

L'originalité de l'action était aussi dans les mots d'ordre. Il ne s'agissait pas d'un simple appel à faire grève sur son lieu de travail ou à ne pas rejoindre celui-ci mais également à faire d'autres formes de grève.

- Une grève du « care » : une grève du soin aux autres. Il est démontré que le temps

que passent les femmes aux tâches domestiques surtout mais familiales également est encore beaucoup plus élevé que celui consacré par les hommes à ces mêmes tâches et que le temps de loisirs des femmes est lui inférieur.

- Une grève de la consommation :
 - pour ne pas ce jour-là acheter ou consommer des produits ou des services non indispensables, notamment dans des commerces où les conditions de travail des femmes sont mauvaises ou dégradantes ;
 - pour dénoncer les publicités sexistes, le coût plus élevé de certains services quand ils s'adressent aux femmes (coiffure par exemple) ou de produits à usage exclusivement féminin ;
 - pour attirer l'attention sur la commercialisation de produits lointains, coûteux en frais de transport et en provenance de pays où les conditions de production sont pires et les femmes encore bien plus exploitées.
- Une grève étudiante pour profiter de ce temps libéré pour expliquer la grève aux autres étudiantes et étudiants et corps de métier présents sur les campus.

Chacune pouvait trouver une manière de se mettre en grève, qu'elle ait un contrat d'emploi ou non. Chacun pouvait être solidaire en soutenant cette grève des femmes et en assurant ce jour-là des tâches logistiques, domestiques et familiales. Mais l'idée est que la solidarité ne s'arrête pas à une journée par an, le 8 mars...

Claude Lambrechts

Assemblée Cadres

IL FAUT PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE !

Le Groupement national des Cadres organisait le 24 janvier une assemblée pour informer sur l'état de la future directive européenne sur les lanceurs d'alerte. Deux orateurs étaient à la tribune : Etienne Lebeau, permanent au service d'étude de la CNE, et Martin Jefflen, Président de Eurocadres.

Depuis avril 2018, suite aux nombreux scandales (Dieselgate, Luxleaks, Panama papers) se discute une proposition de directive européenne visant à renforcer la protection des lanceurs d'alerte. Il s'agira d'une part de définir des voies de rapport (à l'intérieur des entreprises et devant les autorités compétentes), et d'autre part

d'assurer une protection (contre le licenciement, le harcèlement ou la dégradation) des travailleurs et citoyens européens qui dénonceraient de tels faits à l'avenir.

LANCEURS D'ALERTE ET ÉVASION FISCALE

Etienne Lebeau a introduit la séance en faisant le point sur le phénomène gigantesque représenté par l'évasion fiscale à travers le monde. Pour lui, « *les Etats se désinvestissent de la lutte contre la fraude fiscale. Les réformes judiciaires affaiblissent le pouvoir des juges aux moyens d'enquêtes dérisoires face à des institutions financières qui construisent des systèmes de plus en plus complexes et opaques. Ainsi, rien qu'en 2016, la fraude permise par les paradis fiscaux a coûté 155 milliards d'euros aux Etats.*

Dans ce contexte, il est essentiel de permettre aux travailleurs et aux citoyens de pouvoir dénoncer cette criminalité ».

EUROCADRES ET LE PROJET DE DIRECTIVE

Les cadres et les managers ont régulièrement accès à des informations sensibles de leurs entreprises. Parfois, ils constatent le caractère illégal de certains comportements de leurs sociétés. Ceux qui osent dénoncer ces pratiques s'exposent aujourd'hui à des représailles graves. Il est indispensable de les protéger. Eurocadres participe aux discussions pour améliorer le projet de directive. Pour Martin Jefflen, « un premier pas est accompli en ce sens qu'un droit est créé, lequel spécifie les canaux par lesquels les lanceurs d'alerte pourront s'exprimer. Mais le projet de directive n'est pas parfait : il ne couvre pas le personnel des institutions européennes lui-même, il ne permet pas l'anonymat, et à ce stade, il impose à la dénonciation d'être d'abord faite en interne. Eurocadres se bat pour apporter des améliorations sur ces points ».

ACCORD SUR LA DIRECTIVE

Dans la nuit du 11 au 12 mars, le Conseil de l'Europe et le Parlement européen sont parvenus à un accord sur la directive. La dernière difficulté concernait les canaux de rapport, et était justement la priorité d'Eurocadres. Si la Commission et le Conseil privilégiaient le rapport interne à l'entreprise, le Parlement a lui obtenu que la protection des lanceurs d'alerte soit aussi activée en cas de rapport direct à une autorité compétente, sans passer par la case rapport à l'employeur.

Pour Martin Jefflen, « *les lanceurs d'alerte vont finalement recevoir la protection qu'ils méritent. Nous avons combattu durement pour retirer cette mauvaise idée d'exiger d'abord un rapport interne à l'employeur. La possibilité de s'adresser directement à une autorité compétente est une avancée essentielle dans ce dossier* ».

La directive est à l'ordre du jour de la plénière du Parlement Européen (date indicative : le 17 avril)

Philippe Samek

Martin Jefflen, président de Eurocadres





Aviation

UN CONTRAT RYANAIR POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

Depuis les grèves européennes de l'été dernier, les négociations avec Ryanair sont en cours pour que le droit du travail belge s'applique à tout le personnel travaillant au sein de la compagnie aérienne et dont les bases d'affectations se trouvent en Belgique - à Charleroi et Zaventem.

Le 25 octobre 2018, un accord était signé dans ce sens mais il restait une inconnue : le personnel de cabine travaillant pour Crewlink ou Workforce (+/- 350 personnes). Ces entreprises avaient pour seul client Ryanair sans bénéficier des avantages financiers de la compagnie, certains d'entre eux gagnant moins de 1.000€ net par mois en effectuant un temps plein.

Dans quel cadre devons-nous mettre ces travailleurs qui n'ont que Ryanair comme seul client et qui ne peuvent donc pas être considérés comme intérimaires? ?

A la CNE, nous considérons ipso facto que ce personnel à l'unique disposition de Ryanair devrait avoir des contrats Ryanair. Après plusieurs journées de négociations, nous avons enfin obtenu gain de cause et, à partir du 1er avril 2019, 350 membres de l'équipage de cabine de Ryanair, employés par le sous-traitant Crewlink, recevront un contrat Ryanair. Crewlink arrêtera alors ses activités en

Belgique. « C'est une grande victoire pour le personnel », souligne le secrétaire permanent CNE Yves Lambot. « Ce point était l'une des revendications les plus importantes des grèves que nous avons organisées à l'été 2018. »

Crewlink travaille avec des contrats plus désastreux que Ryanair. Par exemple, une partie du personnel de Crewlink à Charleroi s'est vue imposer un contrat de zéro heure. Cela signifie que ces employés ne disposaient pas d'un nombre minimum d'heures de travail garanties et n'avaient donc aucune sécurité financière minimale. « Ce type de contrat est illégal au regard du droit du travail belge. Comme le personnel reçoit maintenant un contrat de Ryanair, cette incertitude prend fin », explique Yves Lambot. L'ensemble du personnel de Ryanair sera soumis au droit du travail belge à compter du 1er avril 2019. À partir de ce jour, chaque membre du personnel aura donc droit, entre autres, à un congé de maladie, à un congé

de maternité, à un congé payé et à un salaire minimum. « Cela représente une étape solide pour de nombreux employés. Cette décision apportera dans tous les cas plus de sécurité financière » ajoute Yves Lambot.

Avec cet accord, les deux revendications les plus importantes ont été satisfaites. Les employés et leurs syndicats ont exigé que le droit du travail belge soit appliqué à l'ensemble du personnel. De plus, ils souhaitaient que la discrimination entre les employés de Crewlink et les employés de Ryanair disparaisse. « Sans les grèves que nous avons eues dans divers pays européens, nous n'aurions pas réussi à remporter cette victoire fantastique pour les employés. »

« Il demeure préoccupant que Ryanair pouvait contourner la législation pendant des années sans être dérangé et qu'aucun organisme gouvernemental n'ait osé s'y opposer. Cela prouve une fois de plus que les employés eux-mêmes et ensemble doivent défendre leurs droits. S'ils ne le font pas, rien ne changera. »

En mars, Yves Lambot espère, en consultation avec les militants, conclure un accord collectif de travail sur les conditions de salaire et de travail. Espérons que le dialogue social avec Ryanair entre désormais dans son état normal.

Maisons de repos

QUE FAIRE EN CAS DE HARCÈLEMENT ?

Marie-Christine Falzone, permanente dans les secteurs des Maisons de repos et Maisons de repos et de soins, constate que les travailleurs subissent des comportements qui atteignent leur intégrité morale et physique. Rencontre.



D'où vient ce constat ?

Dans le cadre de l'exercice de ma fonction, je suis interpellée de manière régulière et de plus en plus fréquente tant par les affiliés que nos délégués sur des comportements harcelants de leur hiérarchie. J'ai déjà fait face à des exemples concrets : une travailleuse exemplaire dans sa fonction qui est devenue une travailleuse incompétente voire maltraitante depuis sa désignation de déléguée CNE ou un travailleur dans les soins dont un membre de la hiérarchie outre-passe sa fonction par des comportements intempestifs à son égard (attouchements).

Comment gérer ce genre de situation ?

Il existe une procédure interne spécifique, accessible aux travailleurs. Elle contient deux types d'intervention : l'intervention psycho-sociale informelle et l'intervention psycho-sociale formelle.

Ces deux types d'intervention sont accessibles pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail mais aussi pour toutes les autres situations où il est question de problèmes psychosociaux au travail (stress, burn-out, conflit...).

Cette procédure doit être reprise dans le règlement de travail de l'entreprise depuis 2014.

Que doit faire le travailleur dans ce cas ?

Il doit s'adresser soit à la personne de confiance, soit au conseiller en prévention aspects psycho-sociaux. Ce choix peut être fait en fonction de ses affinités ou de la confiance avec l'une de ces personnes ou encore de leur proximité géographique. De manière générale, la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention doit avoir lieu pendant les heures de travail. Si l'organisation habituelle du temps de travail ne le permet pas, la consultation peut avoir lieu en dehors de ses heures pour autant qu'une CCT ou que le règlement de travail le prévoit.

Cette démarche est-elle anonyme ?

Il est clair que dans le cadre de certaines situations qui impliquent la hiérarchie, la consultation se fera anonymement. Dès lors, ces consultations se feront pendant le temps libre du travailleur et les frais de déplacement seront remboursés.

Comment cela va-t-il se mettre en place ?

Si l'intervention a un caractère collectif, une demande d'analyse « risques psycho-sociaux » sera déposée au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) pour autant que celle-ci soit réclamée par un tiers des représentants des travailleurs.

L'employeur doit donner une suite à toute demande d'intervention liée à ces problématiques.

A défaut, le CPPT doit demander l'implication du Contrôle du bien-être au travail.

Quel rôle doit tenir le délégué dans cette démarche ?

Les délégués doivent renseigner les travailleurs sur la procédure et la personne de confiance ainsi que le conseiller psychologue de la médecine du travail (CPMT) de l'entreprise. Le délégué a plusieurs rôles : il doit analyser la situation dans l'entreprise en fonction des témoignages recueillis, s'informer auprès de la médecine du travail, du conseiller en prévention psycho-social face à une situation de risques psycho-sociaux (violence au travail, harcèlement psychologique et harcèlement sexuel) et préciser que la demande d'intervention formelle peut avoir principalement trait, soit à des risques individuels, soit à des risques collectifs.

Propos recueillis par Alice Mazy

Si vous vous retrouvez dans cette situation, n'hésitez pas à interpeller vos délégués ou le secrétariat CNE de votre région.

L'équipe à la une ALSTOM : une victoire pour les employés-cadres !



Grâce à la persévérance des délégués CNE d'ALSTOM, un arrêt a été rendu qui pourrait bien faire jurisprudence : il reconnaît clairement que les employés-cadres ont le droit d'être désignés comme délégué syndical par l'ensemble de leurs collègues et que le nombre des employés-cadres doit être pris en compte avec celui des travailleurs employés-non cadres pour déterminer le nombre de mandats syndicaux. Rencontre.

Comment s'est créée cette situation ?

Historiquement chez Alstom, depuis 1988, il y avait au niveau de la direction une appréciation identique entre les membres du conseil élu pour le CE au niveau des cadres et les représentants des cadres qui étaient face à la direction pour la signature des CCT. A partir du moment où la CNE a obtenu un mandat CE cadre, la direction a refusé d'élargir la discussion avec nous, ce qui a été une grosse déception pour l'équipe. Les négociations se font pour les ouvriers et employés-non cadres en délégation syndicale et au niveau des cadres, c'est le groupement maison qui avait l'exclusivité. Il se présente comme adossé au CNC, la Confédération Nationale des Cadres. Nous nous sommes faits éjecter de la négociation mais nous avons essayé de faire entrouvrir la porte.

Quand avez-vous décidé d'aller plus loin dans la démarche ?

En janvier 2017, nous avons décidé de porter l'affaire en justice avec la CNE et de faire un recours pour l'ouverture de la négociation aux cadres. Ceci suivait le recours équivalent fait chez Caterpillar dans des

circonstances pratiquement identiques (à la présence de la CNC près).

Quel pressentiment aviez-vous concernant ce recours ?

Globalement, Alstom à Charleroi, c'est 90 ouvriers, 230 employés-non cadres et 500 employés-cadres. Plus de 60% des effectifs des employés étaient exclus de la délégation syndicale. Le recours a été enclenché par notre permanent, Gérald Scheepmans. Vu le cas Caterpillar, nous nous sommes dit que nous avions une chance de gagner. Et si nous n'avions rien fait, nous aurions eu le sentiment de ne pas avoir tenté le maximum.

Comment a réagi votre employeur ?

Ce recours a été très mal vécu par l'employeur mais on savait que c'était la seule chose qu'il craignait aussi. Nos arguments étaient prêts : l'historique des élections, les listes présentées en DS, etc. En 2018, on a été débouté par le tribunal du travail de Charleroi.

Comment avez-vous réagi après ce premier résultat ?

Une fois la très mauvaise nouvelle connue, nous n'avions guère d'autre choix que de faire appel. Caterpillar avait vécu le même schéma. C'est en appel que ça s'est mieux passé. La dernière audience a eu lieu le 21 décembre au tribunal de Mons. Notre avocat était brillant et son dossier était solide. Au 15 mars, le prononcé nous a été favorable à 100%. Le groupement maison est illégal dans sa représentativité des cadres.

Comment avez-vous vécu ce résultat ?

Syndicalement, c'est une grande victoire. Au niveau des verts, c'est une grande victoire y compris pour les employés-non cadres et pour les ouvriers. Cet arrêt servira sûrement de jurisprudence. La LBC engage le même genre de dossier chez 3M et il s'agit ici d'une 2e victoire importante après Caterpillar. C'est un 2ème dossier qui va vraiment vers une jurisprudence.

Comment se sont déroulés les échanges avec la délégation CNE employés-non cadres ?

Très bien! Entre délégués principaux, nous avons vraiment formé un binôme avec le délégué principal des employés. C'était très important. Mais au-delà, c'est vraiment l'équipe syndicale qui nous a soutenus, tout comme la centrale.

Que va-t-il se passer maintenant ?

Avant les prochaines élections sociales, nous allons finaliser le dossier ici et sur cette base, nous aurons une bonne vision sur 2020. Mais effectivement, les employés-cadres sont et seront présents sur cette liste DS !

Propos recueillis par Alice Mazy

Contrat à durée déterminée ? La CNE vous accompagne



On vous propose un contrat à durée déterminée ou vous l'avez déjà signé ? Quels sont vos droits et obligations ? Pour tirer le meilleur de votre CDD, suivez les conseils de la CNE !

Comme son nom l'indique, le contrat à durée déterminée est un contrat de travail conclu pour une période ou un événement précis. Ce contrat mentionne ainsi la date à laquelle il commence et celle à laquelle il prend fin. Afin de protéger au mieux le travailleur, plusieurs règles encadrent le CDD.

Un contrat écrit

Le CDD doit être établi par écrit (papier ou électronique avec signature sécurisée) et signé avant l'entrée en service. Si la date de fin du contrat n'est pas mentionnée, le contrat est automatiquement considéré comme étant à durée indéterminée.

Contrats successifs

En principe, l'employeur ne peut pas vous engager pour des contrats à durée déterminée successifs. Trois exceptions existent : Si l'employeur démontre que ce type de contrat est justifié par des motifs légitimes (par exemple, pour un projet subventionné, un spectacle...). On peut conclure quatre contrats successifs, à condition que chacun d'entre eux dure au moins 3 mois et que leur durée totale ne dépasse pas 2 ans. Moyennant l'accord préalable du Contrôle de lois sociales, on peut conclure des contrats successifs d'au moins 6 mois chacun, pour une durée totale de maximum 3 ans.

Vous obtenez un CDI ?

Si vous obtenez un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, votre ancienneté sous contrat CDD doit être prise en compte pour le calcul de votre salaire et autres droits (préavis, conventions, congés...).

Conditions de travail

Les travailleurs sous CDD ne peuvent pas être traités moins favorablement parce qu'ils travaillent à durée déterminée, sauf si des raisons objectives justifient ces différences de traitement. Par ailleurs, si un poste est vacant dans l'entreprise, l'employeur doit en informer les travailleurs sous CDD, au moins par une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise. Vous pouvez également envoyer un courrier à votre employeur pour manifester votre intérêt pour un poste qui se libérera au sein de l'entreprise et qui correspond à votre emploi ou à vos qualifications.

Incapacité de travail

Pour les CDD de moins de 3 mois, l'employeur peut rompre le contrat après 7 jours d'incapacité de travail, sans indemnité. Pour les CDD de 3 mois et plus, il peut rompre le contrat après 6 mois d'incapacité de travail, et moyennant une indemnité égale à la rémunération jusqu'à la fin du contrat, avec un maximum de 3 mois et la déduction du salaire garanti payé.

Rupture du contrat

Sauf en cas de faute grave, l'employeur ou le travailleur qui rompt le contrat avant la date prévue doit payer une indemnité égale au salaire brut jusqu'à la fin du contrat (plafonnée au double de l'indemnité de préavis pour contrat à durée indéterminée). Pour le 1er CDD uniquement : si la rupture a lieu durant la première moitié (maximum 6 mois) du CDD, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent.



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

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro D. Coppieters Etienne Lebeau Alice Mazy Felipe Van Keirsbilck
	Centrale Nationale des Employés	M.-Christine Falzone Michaël Maira Philippe Samek Claude Lambrechts Yves Lambot Nabil Sheikh Hassan
	@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes Graphisme et mise en page : Linda Léonard

LIRE CETTE PAGE COÛTE 115.560 €

Imaginons un instant le scandale national si une négligence grave de la Ministre de la Santé causait le décès de 10 patients en une semaine. La Ministre démissionnerait dans l'heure, les familles des victimes auraient droit à tous les égards et compensations, et on traquerait dans les hôpitaux ou dans les labos toute la chaîne des responsables pour les traîner devant les tribunaux. Celui qui oserait parler d'un « léger dysfonctionnement », et proposer de tendre peu à peu vers 9 victimes par semaine au lieu de 10 dans les prochaines années serait considéré comme un criminel !

Mais alors, si cette faute imaginaire d'une ministre de la Santé suscite notre indignation, pourquoi sommes-nous si résignés et si patients quand les victimes sont bien réelles, se comptent non par dizaines mais par milliers, et sont le fait du Ministre des Finances ? Sans doute parce qu'on nous a, depuis 40 ans, enfumés dans un épais brouillard de mots toxiques.

POUR, le principal site de presse indépendante en Belgique francophone, révèle dans un dossier effrayant comment les « fiscotraficants », ces criminels en costume et cravate, organisent massivement l'évasion et la fraude fiscale. Comment tous les derniers Ministres des Finances (le N-VA Johan Van Overtveldt et le MR D. Reynders) les ont encouragés, en laissant les grandes sociétés d'audit superviser la législation fiscale et affaiblir les contrôles. La fraude fiscale fait perdre à la Belgique - chacun de nous - entre 20 et 31 milliards d'euros chaque année. Soit 963€ par seconde. Par seconde !! Donc si vous mettez deux minutes à lire cet édito, nous aurons pendant ce temps perdu collectivement 115.560 euros. Autrement dit : 4.200 € par ménage chaque année.



POUR : une coopérative de presse pour écrire la liberté.

Un site, des centaines de vidéos, d'analyses, de témoignages
Pour les membres de la CNE, offre exceptionnelle :
abonnement annuel à 10 € (au lieu de 60 €) avec le code CNEpromo
www.pour.press

Dans la fraude et l'évasion fiscale, il y a une partie illégale, rarement repérée et presque jamais punie. Sous le gouvernement Michel, le nombre de contrôleurs fiscaux a été quasiment divisé par deux (de 5.235 à 2.715 agents). Et puis il y a une partie « légale », puisque les lois sont écrites pour que les gens normaux (vous et moi, les salariés, les PME, les pensionnés...) paient leurs impôts entièrement, mais que les grandes entreprises et les multinationales disposent de moyens « légaux » de ne pas payer d'impôts.

Dans son dernier film, la campagne Tam-Tam compare l'impôt payé par une travailleuse à bas salaire : brut mensuel : 2.500 € ; environ 10.000€ d'impôts par an et par le principal actionnaire d'AB INBEV : revenu annuel 580 millions ; impôt : zéro.

Comprendre
la fraude fiscale
en 3 minutes ?
Voyez notre film ici :



Il est temps que nous appelions les choses par leur nom ! Que l'on arrête de parler de « conseillers en optimisation fiscale » pour désigner les fiscocriminels. Car la fraude et l'évasion fiscale tuent. Dans notre petit pays très riche, un enfant sur quatre en Wallonie, un sur trois à Bruxelles, vit dans la pauvreté. Combien de burn-out dans les hôpitaux, combien de personnes âgées mal soignées faute de moyens, combien de trains, de gares, de bureaux de poste supprimés, combien de vies ravagées dès l'enfance « faute de budget ». Pour quoi ? Pour permettre à quelques milliers de personnes scandaleusement riches d'accumuler toujours plus de capital, toujours plus vite. Ces grands criminels ont pu disposer de complices éminents dans nos derniers gouvernements : les 12 années où Didier Reynders a sévi aux Finances ont été catastrophiques pour la justice fiscale ; et les cinq dernières années, sous le gouvernement Michel, encore pires. En attendant que nous puissions voir les fiscotraficants et leurs complices devant un tribunal pénal, il nous reste une chose simple et facile à faire : aller voter le 26 mai. Ne pas laisser notre voix tomber à la poubelle. Votez comme vous voulez, mais votez, et qu'ils dégagent. Chaque voix donnée au parti qui a généralisé l'injustice fiscale serait complice de cette violence.

*Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général*