

**Domaine de
Taintignies**
49 jours
de grève

CETA
démission des
juges, retour
au politique



Ryanair
Protocole
d'accord

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Congrès 2019

**QUELLE CNE
EN 2030 ?**



www.lacne.be

Jui 2019 n° 6 - P000612

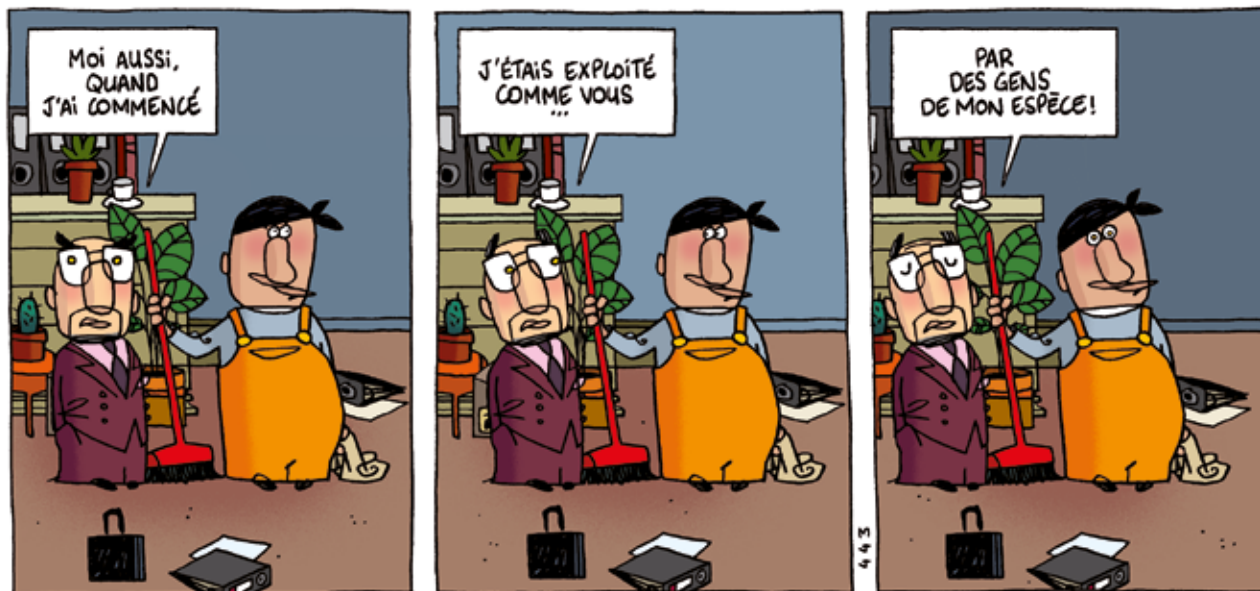
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

CNE L'avenir à son syndicat

SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - Congrès 2019 - Quelle CNE en 2030 ? Mobiliser les imaginations et les énergies**
Les 9 et 10 mai dernier, plus de 300 militants se sont réunis à Houffalize pour le Congrès 2019 de la CNE. Au cœur des débats, leur centrale dans 10 ans. Retour sur ces deux jours et la démarche qui les a précédés.
- 6 Actualité - Du neuf pour vos droits - Le gouvernement parti, le parlement danse**
Le gouvernement a démissionné. Cela n'a toutefois pas empêché les anciens partenaires de gouvernement de retrouver un terrain d'entente au Parlement.
- 7 Infographie économique - C'est quoi le réchauffement climatique ?**
On a beaucoup parlé «réchauffement climatique» ces derniers mois. Mais qu'est-ce que cela recouvre ? Quelles sont les conséquences ? Quelles sont les causes et comment agir ?
- 8 Chronique juridique - Crédits-temps et RCC : l'accès encore plus restreint**
Les régimes de crédit-temps et RCC ont connu une série d'adaptations. Voici un aperçu des changements.
- 10 Ça se joue en Europe - CETA : Démission des juges, retour au politiquE**
Le 30 avril dernier, la Cour européenne de justice (CJUE) a donné son feu vert au tribunal d'arbitrage du CETA. La balle est désormais dans le camp des parlementaires, en particulier wallons, bruxellois et de la communauté germanophone.
- 11 Commerce - Après les paroles, les actes ?**
Fin janvier, la CNE Commerce a organisé un grand débat avec les 6 partis démocratiques francophones. L'objectif était qu'ils dévoilent leur vision sur les thèmes et questions qui touchent chaque jour les travailleurs du secteur.
- 12 Aviation - Ryanair : protocole d'accord**
Ce mercredi 22 mai, une dernière réunion de négociation pour le personnel de cabine s'est tenue entre Ryanair et la délégation syndicale CNE/ACV Puls et un protocole d'accord a été signé.
- 13 Non Marchand - Domaine de Taintignies : 49 jours de grève**
Les travailleurs du Domaine de Taintignies ont été en grève durant 49 jours pour obtenir des conditions de travail décentes et un accueil de qualité pour la personne handicapée.
- 14 L'équipe à la Une - Domaine de Taintignies : une équipe soudée**
Comme présenté en page 13 de ce Droit de l'Employé, le Domaine de Taintignies a connu ces derniers mois une longue grève. Au cœur de cette grève se trouvaient des travailleurs unis qui avaient leurs résidents au centre de leurs préoccupations.
- 15 Fiches réflexes - Besoin d'une pause dans votre carrière ? La CNE vous accompagne !**
Vous ressentez le besoin de ralentir momentanément votre rythme professionnel ? Différentes formules existent pour interrompre votre carrière ou réduire temporairement votre temps de travail : le crédit-temps, l'emploi de fin de carrière et les congés thématiques.
- 16 Edito - Qui est responsable ?**
Imaginez un bulletin météo qui commencerait comme ceci : « la majorité a choisi un épais brouillard matinal, qui pourrait à l'ouest former une coalition avec des pluies verglaçantes, tandis que les habitants du sud du sillon Sambre et Meuse optent majoritairement pour une belle après-midi... » Absurde. Les gens ne choisissent pas le temps qu'il fait.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Feu vert officiel pour le TTIP

L'Europe a officiellement adopté ses directives de négociations d'un accord commercial avec Trump. Le vote est intervenu le 15 avril au Conseil de l'UE. Seuls deux Etats ont fait bande à part. La France, qui a voté contre ; et la Belgique, qui s'est abstenue à cause du « non » des gouvernements wallon et bruxellois. Les résistances françaises et belges n'ont pas d'incidence, car l'adoption des directives ne requiert pas l'unanimité.



Bonnes vacances !

Ce Droit de l'employé est le dernier de l'année sociale! A l'approche des vacances, la CSC veut, comme toujours, vous apporter aide et conseil. C'est pourquoi la brochure "Vacances annuelles 2019" passe en revue la législation en vigueur en matière de période, durée et jours de vacances, mais aussi en matière de pécule de vacances des ouvriers, des employés, des agents des services publics, des jeunes diplômés et des chômeurs. Cette brochure vous présente le minimum légal. Informez-vous auprès de votre délégué CSC au travail ou dans un centre de services CSC (adresses et heures d'ouverture sur www.lacsc.be) pour savoir s'il existe éventuellement un régime plus favorable dans votre secteur! Et surtout, passez un bel été. Nous vous retrouvons à la rentrée.



United Freelancers

Le syndicat pour
les travailleurs indépendants



Lancement de "United Freelancers"

La CSC souhaite organiser et représenter tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent (volontairement ou non) sous le statut d'indépendant (en personne physique ou en société). Avec United Freelancers, la CSC entend offrir aux travailleurs autonomes et aux indépendants sans personnel des services similaires à ceux proposés aux salariés sous contrat de travail, adaptés à leur réalité. En effet, tout le monde aspire à bénéficier de conditions de travail de qualité (bien-être, santé, sécurité), d'une rémunération décente et d'un équilibre optimal entre vie active et vie privée. Vous avez des questions? Appelez le +32 2 244 31 00 ou envoyez un mail à cette adresse : Unitedfreelancers@acv-csc.be. Plus d'informations sur :

<http://www.unitedfreelancers.be>

Congrès 2019 QUELLE CNE EN 2030 ? MOBILISER LES IMAGINATIONS ET LES ÉNERGIES

Les 9 et 10 mai dernier, plus de 300 militants se sont réunis à Houffalize pour le Congrès 2019 de la CNE. Au cœur des débats, leur centrale dans 10 ans. Retour sur ces deux jours et la démarche qui les a précédés.

La CNE s'est dotée d'un projet social complet et cohérent lors des congrès de 2009 et 2010. Elle s'est dotée, lors de son congrès de 2015, d'un répertoire d'actions et d'une stratégie globale pour assumer son rôle de contre-pouvoir.

UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE

Face aux enjeux qui doivent être pris en compte pour penser la CNE dans 10 ans, le Congrès de la CNE a décidé de mettre en débat ce défi pour obtenir une réponse précise, partagée et débattue largement sur ce que doit faire la CNE pour anticiper les mutations à venir.

En 2018, plusieurs apéro-débats ont eu lieu dans les différentes régions de Belgique. Leur but ? Permettre aux militants, affiliés et membres du personnel de la Centrale d'exprimer leur avis sur des thématiques liées au syndicat. Publics, ressources, services individuels, action collective, etc. sont autant de sujets abordés pendant ces soirées. Sur base d'une méthode participative, chacun a pu émettre des idées et hypothèses sur ces thèmes. Toutes ces hypothèses ont servi de base à 6 groupes de travail se composant à nouveau des militants, des affiliés et des membres du personnel, toutes régions et tous secteurs confondus. Ils se sont réunis à plusieurs reprises afin d'écrire la base des futures

lignes du force du texte de congrès. Evidemment, les instances de la Centrale ont suivi tout ce processus qui a abouti finalement à la présentation d'un texte provisoire de congrès débattu par les militants de la Centrale.

DES BALISES POUR UN CONGRÈS

Pour organiser ce congrès et arriver à un texte, il est indispensable de prendre le temps pour :

- obtenir un consensus indispensable : partager des constats et des solutions permet à une organisation de se projeter, en ayant pris le temps d'acter les pistes divergentes et de se concentrer sur les solutions qui font consensus ;
- permettre un débat démocratique de qualité : les questions d'avenir intéressent tous les militants et permanents. Un congrès permet d'organiser, avant et pendant celui-ci un débat de qualité ;
- faire des choix : face à des menaces certaines, dont seule l'ampleur et



l'échéance sont incertaines, la Centrale doit faire preuve d'anticipation en opérant des choix. L'idée est d'avoir un congrès qui donne une feuille de route sur la façon dont nos forces (les militants et le personnel) et nos ressources vont être organisées pour faire face. Cette feuille de route doit contenir des orientations qui dépendent principalement de nous et des éléments sur lesquels nous avons pris.

DEUX JOURS DE DÉBATS

L'heure du grand débat arrivait enfin. Pendant deux jours, les centaines de militants ont participé à des échanges, parfois vifs, sur les différents chapitres. Que ce soit en section ou en région, tous ont eu l'occasion de se positionner, de défendre ou d'amener des lignes de forces. Les débats se sont alternés, entre-coupés par des séances de plénière où le texte était présenté et voté. La convivialité était bien entendue au rendez-vous, notamment avec un spectacle très apprécié de Pie Tshibanda, " Un fou noir au pays des blancs ". Deux jours riches en partage qui ont permis de finaliser le texte de congrès 2019 de la CNE.

Alice Mazy

Un texte de congrès, 4 grands chapitres

Le texte se divise en 4 grands chapitres : nos publics, nos services individuels aux membres, notre action pour l'intérêt collectif et nos ressources.

Le premier chapitre se concentre sur les publics de notre Centrale. Tout en gardant une attention particulière sur notre public actuel, ce chapitre aborde différents groupes cibles nécessitant une approche de la Centrale. Parmi eux se trouvent par exemple les jeunes, les travailleurs sous contrat précaire et les pensionnés.

Le deuxième chapitre aborde les services individuels aux membres. Concrètement, il propose entre autres des alternatives pour mieux informer et orienter les affiliés qui s'adressent à nos services, améliorer ceux-ci et apporter une défense juridique maximale à nos affiliés en impliquant également ces services individuels dans une démarche collective.

Le collectif est justement au cœur du troisième chapitre qui propose notamment de revoir le champ d'action syndical en entreprise et mener des expériences-pilotes évaluées. Il y est aussi question de responsabiliser les militants par rapport à leur formation et de renforcer l'expertise sur les mutations du travail.

Enfin, le quatrième chapitre se concentre sur les ressources de la Centrale. Différentes thématiques y sont d'ailleurs abordées : la gestion financière, l'affiliation, les ressources de travail, etc.

Ce texte renferme une soixantaine de pages proposant des lignes de force approuvées par le Congrès 2019 de la CNE et accompagnant deux résolutions : l'une d'activité et l'autre d'actualité.



Et maintenant ?

Le texte de congrès trace un horizon que la CNE se fixe collectivement pour l'avenir. Il appartient ensuite aux organes, instances et responsables désignés par les textes légaux et les règles d'organisation internes de mettre en œuvre les actions permettant d'atteindre cet horizon. Ceci dans le respect des règles et procédures qui s'imposent à eux et auquel le nouveau texte de congrès ne se substitue pas.

Où lire le texte ?

Très prochainement, le texte sera publié dans son intégralité sur le site internet de la CNE et chaque militant de la Centrale le recevra dans sa boîte aux lettres !



Du neuf pour vos droits

LE GOUVERNEMENT PARTI, LE PARLEMENT DANSE

Le gouvernement a démissionné. Cela n'a toutefois pas empêché les anciens partenaires de gouvernement de retrouver un terrain d'entente au Parlement.

Actualité

Malgré un gouvernement en affaires courantes, une série de dossiers ont connu un dénouement en fin de législature. Il est donc utile de faire le point sur certaines lois adoptées entre janvier et mai 2019... et savoir ce qu'il faut en penser.

LA MOBILITÉ TOUJOURS EN CHANTIER

Depuis le 1er mars, le budget mobilité vous permet de remplacer votre véhicule de société par trois options alternatives : une voiture moins polluante, des modes alternatifs de déplacement ou un montant cash.

Cette mesure ne doit pas être confondue avec le "cash for cars" qui vous a autorisé à remplacer votre voiture par du salaire

net supplémentaire. Cette mesure "cash for cars" ne connaissait d'ailleurs pas un grand succès. Le Parlement l'a assouplie récemment pour élargir le cercle des bénéficiaires. Depuis mars, le régime n'est plus uniquement accessible à celles et ceux qui disposent réellement d'un véhicule. Il est aussi ouvert à toute personne qui aurait droit à une voiture de société.

Ces deux mesures feront prochainement l'objet d'une attention particulière dans ces pages. D'ici là, retenons qu'il s'agit de premiers pas en faveur d'une mobilité alternative. Mais ces mesures semblent connaître peu de succès, ne sont pas de nature à résoudre les importants problèmes de mobilité et elles alimentent peu la Sécurité sociale et l'impôt (et donc très peu les services collectifs). Bref, la mobilité (et particulièrement les voitures de société) restera un chantier important du prochain gouvernement.

A cet égard, votre syndicat continuera de défendre des projets qui répondent aux préoccupations climatiques, sans pour autant vous faire perdre de la rémunération.

DU NEUF EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le Parlement a récemment adopté une série de lois qui touchent à la fin du contrat de travail. Il a ainsi prévu que vous devrez dès à présent vous inscrire plus rapide-

ment comme demandeur d'emploi si vous avez perçu une indemnité de rupture ou avez été dispensé de prestations de votre préavis. Concrètement, vous devez vous inscrire endéans les deux mois auprès du Forem (en Wallonie), Actiris (à Bruxelles) ou du VDAB (en Flandre). Une sanction équivalente à quatre semaines d'indemnités de chômage vous sera appliquée si vous ne le faites pas. L'employeur doit d'ailleurs, impérativement, vous informer de cette obligation. Cette information se fera notamment via votre formulaire C4. Soyez donc encore plus vigilant à ce qui y est indiqué.

Une loi instaure aussi un avantage fiscal si vous convertissez une part de votre indemnité de rupture en mesures de formation. Les mesures favorisant la formation des travailleurs sont généralement positives. Toutefois, l'octroi d'un avantage fiscal en cas de conversion de l'indemnité de rupture en mesure de formation a certaines conséquences négatives. Il diminue vos droits (puisque vous touchez moins d'indemnités) et rend le licenciement moins coûteux (et donc moins contraignant) pour l'employeur. Par ailleurs, la mesure reste floue. Il est, en effet, difficile de définir avec précision la valeur d'une formation contrairement au montant d'une indemnité de rupture qui, lui, est clair et net. Votre syndicat vous invite donc à la plus grande des prudences, si votre employeur vous suggère de recourir à cette solution.

Enfin, le Parlement a aussi ouvert l'outplacement à celles et ceux qui sont licenciés pour cause de force majeure médicale (incapacité définitive à effectuer le travail convenu). Ce régime ne concerne cependant pas la démission ou la rupture de commun accord.

Michaël Maira

C'EST QUOI LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE ?

On a beaucoup parlé «réchauffement climatique» ces derniers mois. Mais qu'est-ce que cela recouvre ? Quelles sont les conséquences ? Quelles sont les causes et comment agir ?

LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

1°C

SITUATION ACTUELLE DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE



1,5°C

LIMITE FIXÉE PAR LE GIEC (ATTEINTE D'ICI 2030 SI ON POURSUIT LA TENDANCE ACTUELLE)

Nous sommes actuellement à 1°C de réchauffement climatique par rapport à un climat stable et équilibré. La limite fixée par les scientifiques du GIEC est de 1,5°C. Le problème ? Si on continue la tendance actuelle en émission de gaz à effets de serre, cette

limite sera atteinte d'ici 2030. Et on dépassera les 4°C à l'horizon 2100. Il faut savoir qu'au-delà de 1,5°C des épisodes climatiques brutaux pourraient arriver, en plus des dégâts à la biodiversité. A 4°C, on entrera dans un autre monde qu'on ne sait pas anticiper.

QUELLES CONSÉQUENCES DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE ?



FONTE DES GLACES

La fonte des glaces va augmenter le niveau des océans. Des lieux risquent de disparaître comme les îles Maldives, Miami, Amsterdam ou Tokyo. La fonte des glaces risque de libérer aussi le permafrost. C'est un type de sol qui recouvre un cinquième de la planète et qui, s'il est dégelé, risque de libérer du méthane et des virus anciens.

Les cyclones et ouragans seront plus nombreux et intenses, avec plus de victimes. Les canicules vont augmenter les feux de forêt et diminuer les rendements agricoles. Au sud, la sécheresse risque d'accroître les tensions autour des ressources avec pour conséquence une augmentation des réfugiés climatiques. Le Haut-Commissariat des Nations Unies parle de 250 millions de personnes en 2050.



CONDITIONS EXTRÊMES



BIODIVERSITÉ

La tendance actuelle est déjà effrayante : 60% des animaux sauvages ont disparu depuis 1970. Pour les animaux d'eau douce, le déclin atteint même 83%. Cela fait dire à certains scientifiques que la 6ème extinction de masse d'espèces est en cours. Les forêts sont également en plein déclin (20% de la forêt amazonienne a disparu en 50 ans et le monde a perdu une surface équivalente à la France et l'Allemagne entre 2000 et 2014).

Le réchauffement climatique risque de faire exploser l'extrême pauvreté selon la Banque Mondiale. Les premières victimes du réchauffement climatique sont les populations du Sud alors qu'elles n'en sont pas les principales responsables.



INÉGALITÉS SOCIALES

QUELLES CAUSES ET COMMENT FAIRE FACE ?

10%

LES 10% LES PLUS RICHES SONT RESPONSABLES DE 50% DES ÉMISSIONS DE CO2

La cause principale du réchauffement climatique est simple : l'être humain et son activité économique. Elle est essentiellement basée sur la poursuite de la croissance (accumulation infinie de richesse alors que les ressources sont finies) et sur l'exploitation de combustibles fossiles (gaz, pétrole, charbon). Ce sont ces combustibles, présents sous diverses formes dans divers secteurs, qui tuent la planète. Nous devons changer nos modes

80%

QUANTITÉ D'ÉNERGIE FOSSILE DISPONIBLE À LAISSER DANS LE SOL

de productions (produire moins et mieux) et de consommation (consommer moins). Mais si le Nord consomme et exploise les limites par rapport au Sud, au sein de notre pays, il y a aussi des inégalités. En 1994, en Belgique, les 20% les plus riches consommaient 1,5 fois plus que les 20% les plus pauvres. En 2015, c'est 3 fois plus... Résoudre le réchauffement climatique, ce sera résoudre la question environnementale et la question sociale.

CRÉDITS-TEMPS ET RCC L'ACCÈS ENCORE PLUS RESTREINT

Les régimes de crédit-temps et RCC ont connu une série d'adaptations. Voici un aperçu des changements.

En 2015, le gouvernement fédéral a durci les conditions d'accès aux crédits-temps et régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-préparation). Depuis, les interlocuteurs sociaux (syndicats et employeurs) peuvent négocier certaines modalités moins strictes. C'est ce qu'ils ont fait dans le cadre de récents accords valables pour les années 2019 et 2020.

CRÉDIT-TEMPS : DU CHANGEMENT EN FIN DE CARRIÈRE

Depuis la disparition du crédit-temps sans motif, le régime de crédit-temps se divise en deux grandes catégories : le crédit-temps avec motif (enfant de moins de 8 ans, formation, etc.) et le crédit-temps de fin de carrière.

Le crédit-temps avec motif ne connaît pas d'évolution par rapport aux régimes en vigueur en 2018. Le crédit-temps de fin de carrière connaît, quant à lui, quelques modifications. Plus précisément, pour ce qui concerne les régimes d'exceptions.

Fin de carrière : des exceptions encore plus strictes en 2019 et 2020

Depuis 2015, le régime général du crédit-temps de fin de carrière est ouvert aux travailleurs à partir de 60 ans. Si vous êtes dans ce cas et avez une carrière professionnelle d'au moins 25 années, vous pouvez suspendre vos prestations d'un mi-temps ou d'1/5ème temps. Ce régime dit « général » (car accessible à tous les travailleurs) ne connaît aucun changement. Ses conditions d'accès restent identiques.

À côté du régime général, des régimes d'exception existent dans certaines situations particulières. Il s'agit de celles et ceux exerçant un métier lourd, ayant 20 années de travail de nuit, une longue carrière ou travaillant dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Pour la période 2017-2018, une convention collective de travail (CCT) interprofessionnelle prévoyait que celles et ceux qui connaissaient ces situations pourraient accéder au crédit-temps de fin de carrière, avec allocations à l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans pour le régime général). La condition

d'âge est désormais passée à 57 ans pour les crédits-temps de fin de carrière à mi-temps, demandés dans le cadre d'un de ces régimes d'exception. La condition d'âge reste fixée à 55 ans pour celles et ceux qui souhaitent bénéficier d'un de ces régimes d'exception à 1/5ème temps.

Il reste à signer les conventions sectorielles qui ouvrent l'accès à ces exceptions dans les secteurs pour tous les cas où des conventions de secteur sont exigées. Notons, enfin, que les autres critères d'accès à ces régimes (carrière, définition du métier lourd/nuit/etc.) restent inchangés. N'hésitez pas à contacter vos délégués en entreprise ou nos services, pour savoir si une convention permettant l'accès à ces régimes existe dans votre secteur/entreprise. Ils pourront aussi vous renseigner concernant les critères à remplir pour bénéficier de ces régimes d'exception.

Enfin, il est toujours possible d'accéder au crédit-temps de fin de carrière à 55 ans (régime général) et 50 ans (exceptions), sans bénéficier d'allocations. Mais, cette solution est fortement déconseillée puisqu'elle a un impact négatif considérable sur vos droits (en matière de pension ou d'éventuelles périodes de chômage, notamment).

En bref : le crédit-temps avec allocations dès 2019 - voir tableau ci-dessous.

DEPUIS LE 1/1/2019				
Type	Avec motif 36 ou 51 mois A temps plein, mi-temps ou 1/5ème	Fin de carrière A durée indéterminée à mi-temps ou 1/5ème		
Conditions	Remplir un des motifs reconnus	Principe	Exceptions	
		60 ans	Mi-temps	1/5ème
			57 ans	55 ans
CCT obligatoire	Sectorielle ou entreprise (pour mi-temps et 1/5ème temps)	Aucune	Sectorielle ou entreprise (selon l'exception)	

RCC : DES EXCEPTIONS PLUS STRICTES

Depuis 2015, vous avez accès au RCC à partir de 62 ans si vous remplissez une condition de carrière qui varie selon que vous soyez une femme (35 années de carrière en 2019 - 36 années en 2020) ou un homme (40 années de carrière). Hormis l'évolution de la condition de carrière pour les femmes, ce régime ne change pas pour l'avenir.

Les exceptions en 2019 et 2020

A côté de ce régime général qui concerne tous les travailleurs, des dérogations sont prévues dans certaines situations particulières. Voir tableau ci-dessous.

En 2015, le gouvernement a voulu augmenter la condition d'âge requise pour bénéficier de ces régimes dérogatoires. Cette condition d'âge devait être portée à 60 ans pour la plupart des régimes d'exception. Depuis 2015, les syndicats ont toutefois obtenu de maintenir une condition d'âge inférieure à 60 ans. Les syndicats ont donc obtenu que la condition d'âge se situe en-dessous de celle fixée par le gouvernement pour les années 2019 et 2020. C'est aussi le cas pour une partie de l'année 2021, mais cette chronique se limite aux années 2019-2020.

Ainsi, le tableau ci-dessous reprend la condition d'âge requise pour les principaux régimes d'exception, pour les années 2019 et 2020 ; sachant que ces régimes ne sont accessibles que si une convention en ouvre l'accès, dans votre secteur ou votre entreprise (selon les régimes).

La disponibilité adaptée

Depuis 2015, le gouvernement impose aux bénéficiaires du RCC une « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi. Concrètement, ils ne sont pas tenus de rechercher activement un emploi par des démarches personnelles. Cependant, ils doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi, ne peuvent refuser une proposition d'emploi convenable, doivent répondre aux convocations et doivent collaborer à un accompagnement personnalisé. Le Forem (en Wallonie), le VDAB (en Flandre) et Actiris (à Bruxelles) sont chargés de mettre en œuvre cet accompagnement adapté.

Tous les bénéficiaires du RCC qui ne remplissent pas une certaine condition d'âge ou de carrière y seront soumis. Vous lisez bien « ou » et pas « et ». Il suffit donc de remplir une des deux conditions pour être dispensé de la disponibilité adaptée et n'être soumis qu'à la « disponibilité passive » (qui n'oblige pas à suivre un quelconque accompagnement mais empêche de refuser une offre d'emploi convenable).

Michaël Maira



Shutterstock

DEPUIS LE 1/1/2019								
Régime de RCC	Régime général		Métiers lourds		Carrière longue		Restructurations	
Conditions	Age	Carrière	Age	Carrière	Age	Carrière	Age	Carrière
	62 ans	40 années (H) 35 années (F - 2019) 36 années (F - 2020)	59 ans	33 années ou 35 années	59 ans	40 années	58 ans (2019) 59 ans (2020)	20 années ou 10 dans le secteur sur 15 dernières années
Dispense disponibilité adaptée	/	43 années	62 ans ou 42 années		62 ans ou 42 années		62 ans ou 42 années (2019) 65 ans ou 43 années (2020)	
CCT complémentaire obligatoire	/		Secteur (33 années) Secteur ou entreprise (35 années)		Secteur		Accord collectif dans le cadre de la restructuration	

CETA DÉMISSION DES JUGES, RETOUR AU POLITIQUE

Le 30 avril dernier, la Cour européenne de justice (CJUE) a donné son feu vert au tribunal d'arbitrage du CETA. La balle est désormais dans le camp des parlementaires, en particulier wallons, bruxellois et de la communauté germanophone.

L'une des principales victoires du gouvernement Magnette en 2016, avait été de convaincre la Belgique de demander l'avis de la Cour européenne de justice à propos du tribunal d'arbitrage du CETA, l'ICS[1]. L'idée était lumineuse, car une annulation de l'ICS par la Cour était largement possible. D'ailleurs, en 2018, la Cour avait annulé le tribunal d'arbitrage d'un traité d'investissement entre les Pays-Bas et la Slovaquie avec comme effet immédiat que les tribunaux d'arbitrage disparaissaient de 200 traités d'investissement bilatéraux entre des Etats membres de l'UE. Un nouveau refus de la Cour dans le dossier du CETA aurait sonné le glas des tribunaux d'arbitrage en Europe. Le lobby de l'arbitrage a donc accueilli avec énormément de soulagement l'arrêt du 30 avril. Les avocats d'affaire et les professeurs de droit qui siègent dans ces tribunaux sauvent leurs meubles. Et ils sont ravis que la Cour européenne les aide à redonner une virginité aux tribunaux d'arbitrage.

LA COUR DÉMISSIONNE

Or, de nouvelle virginité, il n'y aura pas. Car l'avis de la Cour échoue à répondre aux objections contre ces tribunaux, objections formulées tant par la Wallonie que de nombreux acteurs sociaux et juristes. Les tribunaux d'arbitrage posent un problème fondamental de démocratie, en permettant aux investisseurs privés d'influencer les décisions des Etats. C'est un fait prouvé par de nombreux exemples de par le monde. La Cour européenne balaie cet argument, en signalant que le tribunal du CETA n'est nullement habilité à se prononcer sur un acte édicté par un Etat

membre ou l'UE. Personne ne conteste cela. En revanche, l'ICS a bel et bien le pouvoir d'infliger une amende se chiffrant en dizaines ou centaines de millions d'euros à un gouvernement dont il jugerait une loi ou une décision quelconque illégitime parce que trop contraignante pour un investisseur privé. C'est l'ICS qui aura le dernier mot pour déterminer ce qui est légitime ou pas. Du coup, les Etats européens et le Canada devront y réfléchir à deux fois avant d'adopter une législation. Ils préféreront dans certains cas abandonner un projet de loi ou le vider de sa substance plutôt que d'indisposer une multinationale conseillée par une armée d'avocats d'affaire. L'argumentation de la Cour est donc bancal. L'ICS crée par sa seule existence une interférence des entreprises dans les processus de décision démocratique. Contrairement à ce que dit la Cour, il y a donc bien atteinte à l'ordre juridique de l'UE et de ses Etats membres, cet ordre qu'elle a pour mission essentielle de protéger.

PSEUDO-TRIBUNAL ? PAS UN PROBLÈME !

Une autre objection majeure contre l'ICS concerne son manque d'indépendance et d'impartialité. Comme l'a souligné en 2016 l'Association allemande des magistrats, l'ICS repose sur des règles constitutives moins strictes que les juridictions ordinaires, notamment en ce qui concerne l'indépendance des juges. Les juges qui y siègent ne sont en

fait pas des juges, mais des avocats ou des professeurs d'université détachés à temps partiel. Plus les plaintes d'investisseurs sont nombreuses, plus leur rémunération augmente, puisqu'ils sont payés au nombre de jours que dure le traitement d'une affaire. Il y a donc un biais structurel en faveur des plaintes et donc des investisseurs. De plus, ces « juges » proviendront du même groupe restreint de spécialistes du droit commercial international qui domine depuis vingt ans l'arbitrage privé et a causé ses nombreuses dérives. De nouveau, l'argumentaire de la Cour ne répond pas à ces objections majeures, sinon par des arguments superficiels.



PRESSION SUR LES FUTURS PARLEMENTS

L'obstacle CJUE étant passé, la patate chaude du CETA revient dans les parlements du pays qui ne l'ont pas encore ratifié (wallon, bruxellois, Communauté française, Communauté germanophone). Ce sera pour la prochaine législature. La pression sera maximale sur les futures majorités, particulièrement si celles-ci sont progressistes. Car d'un côté, ces majorités comprendront des partis qui ont promis de s'opposer au CETA (PS, Ecolo voire cdH). Mais d'autre part, un « non » (wallon, bruxellois ou germanophone) ferait capoter le CETA et provoquerait une onde de choc politique en Flandre, au fédéral et en Europe. On n'a décidément pas fini d'entendre parler du CETA.

Etienne Lebeau

[1] Investment Court System, ou « Système juridictionnel des investissements ».



Shutterstock

Débat politique APRÈS LES PAROLES, LES ACTES ?

Fin janvier, la CNE Commerce a organisé un grand débat avec les 6 partis démocratiques francophones : MR, PS, Ecolo, cdH, DéFI, PTB. L'objectif était qu'ils dévoilent leur vision sur les thèmes et questions qui touchent chaque jour les travailleurs du secteur.

Travail du dimanche, travail de nuit, précarité et temps partiel, digitalisation, conciliation vie professionnelle-vie privée, contrat précaire et travail étudiant, et bien sûr la réduction du temps de travail, notre revendication phare, ont été au menu d'une journée passionnante.

Ainsi, concernant les heures d'ouverture, tous les partis estiment qu'il n'est pas nécessaire de les élargir même si des nuances existent. Cet opinion résistera-t-elle aux volontés de l'Open Vld et de la N-VA dans un éventuel futur gouvernement ?

Sur la question du dimanche, les avis divergent. Tandis qu'un MR explique que de nombreux citoyens sont demandeurs d'une ouverture plus importante des commerces le dimanche, il souligne la volonté d'ouvrir le débat avec les parties prenantes en étant attentif à des facteurs de type économique (impact financier, concurrence grande surface) sans évoquer l'impact sur les travailleurs du secteur. Les autres partis rappellent que le travail du dimanche doit rester une exception dans le secteur et que l'offre est déjà suffisamment large. DéFI nuance en exposant la situation de Bruxelles tandis qu'Ecolo sou-

ligne les changements de comportements de consommation. Même si ce dossier ne semble pas prioritaire aux yeux du MR, il reste à craindre une coalition suédoise qui désirerait remettre ce sujet à l'agenda poussé par les partis flamands.

Sur le travail de nuit, les tendances sont identiques. Le MR défend le bilan du gouvernement sortant tandis que les autres rappellent que cela s'est fait en écrasant la concertation sociale, en ne faisant aucune étude préalable sur l'impact de la mesure, que le travail de nuit n'est pas sans impact sur la santé et qu'il doit donc rester exceptionnel et encadrer strictement. Pourtant, force est de constater que le secteur rechigne à la négociation pour des activités qu'il juge vitales mais pour lesquelles il ne veut pas mettre un sou... Comeos pointe la mauvaise volonté syndicale en oubliant d'expliquer que c'est avec un salaire normal qu'il voudrait faire prescrire des heures de nuit, soit un tarif parfois inférieur aux salaires de ceux qui prestent en fin de journée. De même, Comeos oublie de rappeler que les demandes de travail de nuit dépassent parfois le cadre de l'e-commerce montrant ainsi que le travail de nuit n'est pas la solution magique

mais bien le cheval de Troie d'une ouverture 24h24, 7j7. Et demain, que ferait un MR au pouvoir ? Créer des statuts encore plus précaires pour travailler la nuit ? De nouveaux esclaves bien cachés dans les réserves et entrepôts ? Qui peut croire que cela fera naître l'Amazon belge capable de concurrencer l'Alibaba en passe d'arriver chez nous ?

Enfin, en ce qui concerne la réduction du temps de travail, chacun des partis a réfléchi à cet enjeu, sauf le MR qui n'a pas répondu à la question. Les partis divergent sur les objectifs et le processus, mais tous se rejoignent dans le fait de stimuler les entreprises à faire ce choix plutôt que de modifier le temps de travail global. Ces questions sont pour tous des matières à négocier avec les syndicats pour coller au mieux à la réalité de chacun. Ainsi, la question de la nécessaire redistribution du temps de travail semble faire son chemin, abouti pour les uns, en réflexion pour les autres. Seul le MR reste au balcon d'une mesure pourtant nécessaire face aux urgences sociales et sociétales.

A l'heure d'écrire ces lignes, nul ne sait ce qui va ressortir des accords des futurs gouvernements. Pour nous, il était essentiel de donner aux travailleurs des clés pour aller voter en toute connaissance de cause sur des aspects de leur quotidien. De même, au lendemain des élections, notre travail sera de rappeler à chacun les engagements qu'ils nous auront formulés devant un parterre large de militants. C'est devant leur responsabilité ou parfois leur promesse trahie que nous les mettrons. Parce que nous méritons le respect, parce que la démocratie commence dans les urnes et se vit chaque jour dans un nécessaire aller-retour entre les élus et les citoyens que nous sommes.

Delphine Latawiec

Commerce



RYANAIR

PROTOCOLE D'ACCORD

Ce mercredi 22 mai, une dernière réunion de négociation pour le personnel de cabine s'est tenue entre Ryanair et la délégation syndicale CNE/ACV Puls et un protocole d'accord a été signé.

Aviation

Les grèves de l'été 2018 ont permis de renverser le rapport de force entre les travailleuses et travailleurs de Ryanair et la direction de la compagnie d'aviation low-cost. Après l'avancée majeure d'octobre 2018, lorsque Ryanair a accepté d'appliquer intégralement la loi belge pour tous ses employés basés à Charleroi et Zaventem, la reconnaissance de la délégation syndicale a permis des avancées extrêmement importantes pour tous les acteurs :

- Fin janvier 2019, les pilotes ont obtenu un accord sur les rémunérations et les horaires.
- Fin février 2019, le personnel de cabine qui opérait via des agences d'intérim (une large majorité des stewards et hôtesses sur les vols Ryanair) a été intégré à la société Ryanair, à dater du 1er avril 2019, ce qui leur permet d'appliquer la loi belge et d'être intégré aux négociations de la délégation syndicale.

Il restait à régler la délicate question des salaires du personnel de cabine, tant celui employé par Ryanair depuis des années que le personnel nouvellement engagé chez Ryanair suite à l'accord de février.

Ces négociations difficiles ont trouvé une issue favorable ce mercredi 22 mai. Une hausse importante des salaires a été négociée pour le personnel le moins bien payé. Ils obtiennent une hausse de près de 25% de leur salaire ! Ce qui leur permet de respecter les salaires minimums du secteur de l'aviation, mettant fin au dumping social exercé par la compagnie low-cost. Le reste du personnel de cabine voit également leur salaire augmenter, avec une hausse en moyenne de 8%. L'accord préliminaire règle également le passage de tout le personnel dans la Sécurité sociale belge. Une structure belge pour les ressources humaines va également être mise en place en plusieurs étapes. Les employés de Ryanair pourront également participer aux élections sociales l'année prochaine.

Le résultat de ces négociations a fait l'objet d'un protocole d'accord. Ce protocole sera maintenant présenté et soumis au vote de l'ensemble des travailleuses et travailleurs de Ryanair. Si le vote est positif, la signature de la CCT la plus importante de l'histoire de Ryanair en Belgique permettrait une avancée sociale majeure. Il n'est pas certain que ce pré-accord reçoive un accueil enthousiaste de la part du personnel étant donné le passif désastreux en matière de relations sociales.

Pour Yves Lambot et Didier Lebbe, « notre détermination avec les nouveaux jeunes délégués syndicaux a enfin été prise au sérieux et cela permet de voir l'avenir social dans cette compagnie sous de meilleurs auspices. Nous sommes très satisfaits des progrès que nous réalisons actuellement en Belgique. Mais l'histoire européenne de Ryanair n'est certainement pas encore terminée. Dans la plupart des États membres de l'UE, l'entreprise continue de faire fi du droit du travail national. Une plus grande solidarité européenne sera nécessaire dans ce dossier pour garantir que les droits fondamentaux des employés de Ryanair soient respectés ailleurs. »

Les accords engrangés permettent le développement d'une confiance mutuelle entre les interlocuteurs sociaux. Ryanair et la délégation syndicale CNE/ACV Puls se sont engagés à continuer les négociations autour du fonctionnement de la délégation syndicale, du système de congés et d'un système transparent pour assurer les promotions et les transferts au sein du réseau Ryanair.

La délégation syndicale sera particulièrement attentive au respect intégral du droit belge.

Sebastien Robeet

Domaine de Taintignies

49 JOURS DE GRÈVE

Les travailleurs du Domaine de Taintignies ont été en grève durant 49 jours pour obtenir des conditions de travail décentes et un accueil de qualité pour la personne handicapée.

Le Domaine de Taintignies est une maison d'hébergement qui accueille exclusivement des personnes handicapées françaises. Ces institutions perçoivent un financement de la France. Certaines de ces institutions sont entre les mains d'investisseurs dont la finalité est uniquement de maximiser les profits financiers au détriment de la qualité d'accueil et des soins donnés aux personnes accueillies. Les conditions de travail sont déplorables.

Les travailleurs, n'acceptant pas la violence institutionnelle érigée en règles dans leur institution, ont porté leur combat contre la maltraitance et la négligence des résidents et dénoncé les conditions de travail.

DES OBJECTIFS CLAIRS

Leur but était de dénoncer la maltraitance et la médiocrité de l'accompagnement des résidents auprès de l'AViQ et des organes de tutelles françaises, les montages financiers douteux pour optimiser des profits, pratiqués par les patrons, au travers de l'argent perçu auprès des organes publics français et faire cesser la maltraitance patronale subie par les travailleurs ainsi que le management de l'institution.

Pour atteindre leurs objectifs, les travailleurs en grève, accompagnés de leurs organisations syndicales, ont mis en place un plan d'action en front commun syndical CNE et SETCA pour mettre en lumière le fon-

ctionnement délictueux de certaines maisons d'hébergement et les raisons pour lesquelles ils ont décidé de mener la grève.



Ce plan d'action consistait en : un rassemblement de plus de 250 personnes, deux rencontres avec la Ministre de l'Action sociale pour la Région wallonne, Alda Gréoli, deux rencontres avec les dirigeants de l'AViQ, un courrier envoyé aux représentants politiques wallons et à

la presse pour expliquer le contexte de la grève, un appel au soutien via un courrier toutes-boîtes distribué aux habitants des communes avoisinantes afin qu'ils puissent venir rencontrer, en connaissance de cause, les grévistes sur le piquet et la participation des grévistes aux manifestations des 18 mars et 2 avril contre la commercialisation des services du Non Marchand.

UN SOUTIEN SANS FAILLE

Durant ces 49 jours de grève, les grévistes ont pu profiter de nombreux soutiens (syndicalistes, voisinage, politiques...). Un appel au soutien financier a été lancé via un fonds de solidarité géré par le front commun afin d'aider les travailleurs en grève dont le seul revenu n'était plus alimenté que par la caisse de grève.

UNE PRESSION CONSTANTE

La Direction a poussé le conflit jusqu'à licencier, durant la grève, un délégué syndical ef-

fectif CNE pour faute grave pour avoir publié des caricatures qui démontraient de manière humoristique la situation. La pression sur les travailleurs grévistes par le Directeur était très forte ; il faisait courir des menaces de licenciements sur tous les grévistes !

FIN DE LA GRÈVE

Le 22 mars, l'AViQ a ordonné un contrôle renforcé des conditions d'accueil des résidents. La majorité des griefs exposés par les travailleurs grévistes ont été jugés fondés par l'AViQ. L'Agence a remis un plan de mise en conformité et de respect de recommandations à suivre aux dirigeants du Domaine de Taintignies. Les effets de ce plan seront contrôlés et évalués par l'AViQ.

Suite à ce contrôle et au rapport remis par l'AViQ, un bureau de conciliation s'est tenu le 3 avril en Commission paritaire 319. Un gestionnaire de crise, qui a pris ses fonctions le 8 avril, a été désigné. Un médiateur de conflit accompagnera les travailleurs afin de trouver les bonnes solutions pour un meilleur fonctionnement. Le Directeur est écarté pour une période indéfinie. Le médiateur de conflit évaluera la nécessité de poursuivre la gestion de crise du Domaine de Taintignies. Les grévistes ont atteint leurs objectifs et ont donc accepté de reprendre le travail le 8 avril avec le manager de crise. Ils font le pari d'un nouvel avenir respectueux du bien-être des résidents et des conditions de travail du personnel mais ils resteront vigilants et intransigeants sur la qualité d'accueil des résidents.

Ce 20 mai, le tribunal du travail de Tournai a refusé de reconnaître le licenciement pour faute grave demandé par les dirigeants de l'institution. Une belle victoire pour les travailleurs et une belle victoire, comme chaque fois, que justice est rendue aux syndicalistes qui se battent au quotidien pour la qualité au travail.

Sylvie Pottiez



L'équipe à la Une

DOMAINE DE TAINIGNIES

UNE ÉQUIPE SOUDÉE

Comme présenté en page précédente de ce Droit de l'Employé, le Domaine de Taintignies a connu ces derniers mois une longue grève. Au cœur de cette grève se trouvaient des travailleurs unis qui avaient leurs résidents au centre de leurs préoccupations.

L'équipe syndicale était-elle directement sur la même longueur d'onde concernant cette grève ?

Oui, toutes les revendications ont été discutées en comité syndical. Elles étaient toutes orientées vers nos résidents. Les manquements à leur égard nous ont amenés inévitablement vers cette si longue grève.

Comment vous êtes-vous serrés les coudes pendant une période de grève si longue ?

Certains travailleurs ont débuté directement en grève et sur toute la durée, d'autres ont alterné travail et grève au début et ensuite, uniquement en grève. C'est ce qui a permis à certains de tenir les 49 jours.

Pour les grévistes de longue durée, nous sommes arrangés pour connaître les possibilités de chacun quant aux moments où ces personnes pouvaient être présentes sur le piquet. Les longues périodes ensemble ont permis de tisser des liens plus étroits et de se remonter le moral au fil des jours.

Avez-vous eu beaucoup de visites sur le piquet ?

Nous avons organisé des événements en face du Domaine de Taintignies. Mais ce qui nous a beaucoup aidé, c'est la présence des militants et des personnes, connues ou anonymes, venues nous apporter leur soutien et aussi des douceurs pour remonter le moral des troupes.

Et puis, un groupe sur les réseaux sociaux a été créé et a aussi permis de constater que nous avions le soutien d'un large public.

Comment s'est déroulé le front commun ?

Très bien, les revendications ont été proposées lors d'une assemblée syndicale en front commun et la grève décidée à bulletin secret. Notre motivation était la même. Les deux syndicats ont travaillé main dans la main. Et nous tenons par la même occasion à remercier les permanentes et permanents qui ont donné de leur temps sans compter et sans couleur syndicale.

Avec quel(s) sentiment(s) en ressort l'équipe syndicale ?

La situation est particulière, la direction est écartée mais pas définitivement à ce jour. Le

Domaine de Taintignies est pour une certaine période entre les mains d'un gestionnaire de crise et d'un médiateur de crise. Les sentiments sont mitigés. L'espoir est que les deux intervenants puissent avoir les coudées franches.

Avez-vous eu des retours de certains travailleurs ?

Les travailleurs sont contents de retrouver leurs résidents mais ils sont aussi en attente d'une situation plus claire.

Comment envisagez-vous l'avenir ?

Pour l'instant, il est bien sombre. Sans l'éviction de la direction incriminée et avec la mainmise des administrateurs actuels sur l'établissement, nous ne pouvons pas envisager l'avenir sereinement.

Nous sommes dans un contexte d'appât du gain pour ces personnes pour qui le handicap représente une source importante de rendement sur investissement.

L'AviQ a reconnu la majorité des griefs que les travailleurs ont dénoncé au travers de la grève. L'Agence Régionale de Santé française n'enverra plus de résidents français au Domaine de Taintignies tant que la mise en conformité exigée par l'AviQ ne sera pas respectée.

Il faut espérer que les administrateurs comprennent enfin que l'accueil de personnes handicapées n'est pas un business sans règle.

Propos recueillis par Alice Mazy

Besoin d'une pause dans votre carrière ?

La CNE vous accompagne

Vous ressentez le besoin de ralentir momentanément votre rythme professionnel ? Différentes formules existent pour interrompre votre carrière ou réduire temporairement votre temps de travail : le crédit-temps, l'emploi de fin de carrière et les congés thématiques.

L'interruption de carrière est un droit : l'employeur est donc tenu de vous l'accorder (sauf s'il occupe 10 travailleurs ou moins). Il peut néanmoins, dans certaines conditions, le reporter ou le limiter. Durant votre interruption, vous recevez des allocations d'interruption payées par l'ONEM (www.onem.be) pour compenser partiellement votre perte de salaire et bénéficiez d'une protection contre le licenciement.

Afin de choisir la formule qui vous correspond le mieux, n'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région. Nous examinerons ensemble les possibilités qui s'offrent à vous et vous accompagnerons dans toutes les démarches à effectuer.

Le crédit-temps

Sous certaines conditions (enfants de moins de 8 ans, proche gravement malade, formation, enfant handicapé), vous avez le droit d'interrompre entièrement votre contrat, de le réduire à mi-temps ou à 4/5ème. Vous pouvez combiner ces trois formules, du moment que le total ne dépasse pas 51 mois. À votre retour, l'employeur doit vous réintégrer dans votre ancienne fonction, ou dans un emploi équivalent si ce n'est pas possible. La possibilité de prendre un crédit-temps sans motif de 12 mois n'existe plus depuis le 1er juin 2017.

L'emploi de fin de carrière

À partir de 60 ans (55 ans dans certaines conditions et d'éventuels changements sont possibles en 2019), vous avez le droit de passer à mi-temps ou à 4/5ème pour une durée minimum de 3 mois (pour le mi-temps) ou 6 mois (pour le 4/5ème), mais sans limite maximale. Cette formule peut donc se prolonger jusqu'à votre pension. Attention, l'assimilation de ces périodes pour vos pensions ne sont que 2,5 ans pour un mi-temps ou 5 ans pour un temps plein.

Les congés thématiques

Il existe 4 situations particulières dans lesquelles vous avez droit à un congé thématique (en plus du crédit-temps, même s'il s'agit du même motif).

Le congé parental vous permet d'interrompre entièrement votre travail durant 4 mois, de passer à mi-temps durant 8 mois, ou à 4/5ème durant 20 mois. Vous pouvez prendre ce congé à partir de la naissance de votre enfant et jusqu'à son 12ème anniversaire. Les deux parents ont droit à ce congé. Attention : pour les enfants nés avant le 8 mars 2012, le 4ème mois est accordé mais sans allocations. Le congé parental à 1/10e temps est actuellement discuté au Parlement. Mais aucune loi n'a été votée en ce sens à l'heure actuelle.

Le congé pour soins palliatifs vous permet d'interrompre votre carrière pour procurer toute forme de soins ou d'accompagnement médical, social, administratif ou psychologique à une personne souffrant d'une maladie incurable en phase terminale. Cette personne ne doit pas nécessairement être un proche ou un parent. Le congé est d'une durée de 1 mois (prolongeable d'un mois) et peut être pris à temps plein, mi-temps ou 1/5ème temps.

Le congé pour assistance médicale vous permet d'interrompre votre carrière pour soigner un membre de votre ménage (vivant sous le même toit) ou de votre famille (jusqu'au deuxième degré) atteint d'une maladie grave. Le congé est d'une durée maximale de 12 mois à temps plein par patient, ou de 24 mois à mi-temps ou 1/5ème temps. Attention, si l'entreprise occupe moins de 10 travailleurs, l'employeur peut vous refuser ce congé. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, il peut le limiter à 6 mois.




Le congé pour soins d'accueil vous permet de vous absenter 6 jours par an pour accomplir des obligations ou gérer des situations liées au placement d'un enfant, pour lequel le tribunal ou un service de protection de la jeunesse vous a désigné parent d'accueil.

Attention !

Lorsque vous interrompez votre carrière, votre régime de travail est modifié. Votre contrat de travail doit donc être adapté. N'hésitez pas à nous demander conseil avant de signer quoi que ce soit !



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	
	Centrale Nationale des Employés	Delphine Latawicz	Etienne Lebeau
	@CNEGNC	Alice Mazy	Sylvie Pottiez
		Nabil Sheikh Hassan	Felipe Van Keirsbilck
		Dessins: Serge Dehaes	
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard	

QUI EST RESPONSABLE ?

Imaginez un bulletin météo qui commencerait comme ceci : « la majorité a choisi un épais brouillard matinal, qui pourrait à l'ouest former une coalition avec des pluies verglaçantes, tandis que les habitants du sud du sillon Sambre et Meuse optent majoritairement pour une belle après-midi... » Absurde. Les gens ne choisissent pas le temps qu'il fait.

Par contre ils choisissent leurs députés. Alors pourquoi acceptons-nous ce langage infantilisant : « vague verte », « marée noire », comme si la composition des parlements était un phénomène météorologique, dont personne ne serait responsable ? C'est trop facile. Il n'y a ni vagues ni marées, il y a 8 millions de personnes appelées à voter, et qui ont fait leur choix. Partout, au Nord comme au Sud du pays, près de 80% des gens veulent la justice sociale et fiscale, et une transition écologique rapide et juste. En Wallonie et à Bruxelles les électeurs ont suivi cette logique : les partis qui soutenaient nos revendications remportent une très large majorité. Restera à voir ce qu'ils en feront...

Mais nous ne vivons pas sur une île. A un jet de pierre de chez nous, le vote en Flandre fait froid dans le dos. Plus de 800.000 de nos concitoyens du Nord ont décidé de soutenir un parti ouvertement raciste, prônant la violence, parfois nostalgique du nazisme. Et un peu plus d'un million ont choisi la Haine-VA, qui garde toujours un pied dans la droite extrême et l'autre dans l'extrême-droite. Près de 44% des Flamand-es optent pour le rejet des autres (wallons, étrangers, chômeurs, réfugiés...), et le chauvinisme du fric.

En même temps, en Wallonie et à Bruxelles, l'extrême droite a disparu ! Elle avait un seul élu ; elle n'en a plus. Comment expliquer ce contraste frappant ? Il n'y a pas une réponse simple, mais ce n'est pas une excuse pour esquiver la question. **Commençons par écarter une hypothèse :** les Wallons et les Bruxellois ne sont pas « naturellement » meilleurs, ni « vaccinés pour toujours » : des idées puantes vivent aussi au Sud du pays. Alors quoi ? **Avançons ici 3 explications** qui nous semblent importantes : tant mieux si elles font débat : quand la peste règne chez nos voisins, le pire serait de ne pas en débattre...

Il y a d'abord le comportement des médias. En Flandre, non seulement la Haine-VA mais même le Vlaams-Blok/Belang est considéré comme un parti « normal ». On leur donne la parole à longueur de journée, et une semaine avant les élections le président de ce parti fasciste était encore invité dans une émission pour enfants ! On connaît les excuses pour ce choix. Elles ne valent rien. Donner la parole aux ennemis de la démocratie c'est leur donner une voix,

et leur donner des voix. C'est une faute lourde, que les médias francophones ne commettent pas - jusqu'ici, du moins...

Il y a ensuite l'offre politique. N'avalons pas la fable selon laquelle les partis « reflètent » simplement l'opinion du peuple ; ils contribuent largement à la former. En politique, dire, c'est faire. Quand Théo Francken dit « je tire mon inspiration du programme du Vlaams Belang », quand Jambon prétend (contre l'évidence) que les musulmans de Belgique se réjouissent des attentats, ou que les collaborateurs des nazis avaient des raisons, quand Charles Michel fait de ces personnages immondes des Ministres « respectables », on répand dans l'esprit public l'idée que le racisme et le fascisme sont des options comme les autres.

Il y a enfin le type de débats publics qui sont mis en avant par les acteurs sociaux. Il n'y a en démocratie de mauvaises réponses qu'aux mauvaises questions. Notre conviction reste que la meilleure réponse au nationalisme et au racisme, c'est de mettre au centre de l'espace politique le combat collectif contre toutes les injustices : capitalisme, racisme et patriarcat. Ce que nous faisons sans cesse à la CNE : désigner clairement les adversaires, organiser collectivement les travailleurs, et animer un espace politique où imaginer des propositions radicales et réalistes. Si les acteurs sociaux du Nord abandonnent cette conflictualité sociale, s'ils se résignent au néolibéralisme, s'ils abandonnent la lutte des classes, il ne reste que la guerre des (soi-disant) « races ».

Bien sûr on peut ajouter un élément d'explication au contraste Nord-Sud en Belgique : **la phénoménale imbécilité des leaders de l'extrême-droite francophone.** Mais ne comptons éternellement sur la chance. Il est possible qu'un jour un politicien moins stupide que Modrikamen et consorts se fasse une place chez nous. Ce jour-là il ne nous restera pour défendre la démocratie et les droits humains fondamentaux qu'à tenir fermement sur les trois lignes citées plus haut : hygiène irréprochable des médias, refus intransigeant des partis politiques vis-à-vis des questions poisseuses des fascistes, et conflictualité sociale claire autour des vrais enjeux écologiques économiques et sociaux.

La Wallonie et Bruxelles, dans une Belgique et une Europe où le fascisme est redevenu un courant politique très puissant, n'est pas une île : c'est une Zone A Défendre. Nous nous défendrons. En solidarité avec les démocrates de partout, et d'abord avec celles et ceux qui se battent courageusement, en Flandre, contre la généralisation du racisme et de la haine.

Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général