

**CEP**

La formation,  
chaque travailleur  
y a droit !

**Chronique juridique**

Licenciement :  
douze clefs pour  
ne pas se faire avoir

**Industrie**

Face aux restructurations  
la lutte syndicale paie !

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

## TRAVAILLER PLUS, ÇA VOUS DIT ?



Septembre 2021 n°5 - Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés  
52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Boulers) - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X

# SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - Travailler plus, ça vous dit ? Les heures supplémentaires " de relance "**  
*L'accord interprofessionnel 2021-2022 a modifié les règles du temps de travail. Sous couvert de soutenir la relance économique, vont-elles nous mener à une augmentation collective du temps de travail ?*
- 6 Actualité - Augmentation salariale et " prime corona " : ne pas lâcher la proie pour l'ombre**  
*Le gouvernement a tranché : les salaires des travailleurs du secteur privé ne pourront augmenter au-delà de 0,4% en 2021 et 2022. Et encore, rien n'est acquis : il faudra les négocier...*
- 7 Infographie économique - Etat belge et énergies fossiles : l'hypocrisie continue**
- 8 Chronique juridique - Vous êtes licencié ? Douze clefs pour ne pas se faire avoir**  
*Petit tour d'horizon des différents réflexes à adopter en cas de rupture de contrat.*
- 10 Ça se joue en Europe - Plans de relance ou retour à l'austérité ?**  
*Le 13 juillet, l'UE a approuvé les plans de relance de plusieurs Etats membres, dont celui de la Belgique. Des plans qui oscillent entre nouvelle vision économique et retour à l'austérité.*
- 11 Rencontre - Régularisation des sans-papiers : tout le monde y gagnerait !**  
*Face au silence du gouvernement, 470 sans-papiers ont entamé une grève de la faim. Un accord a finalement été trouvé. Mais celui-ci est injuste et insuffisant. Explications avec Pietro Tosi, animateur au MOC Bruxelles.*
- 12 Non Marchand - La CNE met le paquet dans le Non Marchand**  
*La CNE a décidé de renforcer son équipe de permanents en charge du Non Marchand. Vinciane Convens sera notre troisième permanente nationale. Nous l'avons interrogée sur son passé syndical, ses ambitions et sur les défis à venir.*
- 13 Industrie - Face aux restructurations la lutte syndicale paie !**  
*Le nombre de procédure de licenciements collectifs, appelés Loi Renault, a explosé dès le début de la pandémie. Mais l'organisation collective et le travail syndical ont repoussé tant bien que mal ces derniers plans de restructuration dans l'Industrie.*
- 14 L'équipe à la Une - Trafic : la solidarité des travailleurs après les inondations**  
*Les inondations du mois de juillet représentent la catastrophe naturelle la plus meurtrière du pays... à ce jour. Durant cette crise, les travailleurs n'ont pas tergiversé pour faire preuve de solidarité. Ils ont démontré que l'unité faisait leur force, comme c'est le cas des travailleurs de Trafic, auteurs d'une belle initiative de solidarité !*
- 15 CEP - La formation, chaque travailleur y a droit !**  
*Voici venu le temps de la rentrée sociale et donc celui de la formation des travailleurs. Quels sont mes droits en matière de formation*
- 16 Edito - Après l'été meurtrier... un syndicat ?**  
*Nous sortons d'un été meurtrier. Les ravages des eaux, des feux de forêts. Nous avons vu la terrible souffrance de nos collègues travailleurs Sans-papiers luttant pour exister ; la prise de Kaboul par des barbares. Autant de malheurs et menaces qui s'ajoutent aux crises sociales, écologique et sanitaire...*

## Le trait de Serge Dehaes...



## Un congé de paternité pour l'égalité

En Belgique, les femmes ont droit à 15 semaines de congé de maternité, mais les pères n'ont droit qu'à 3 semaines depuis cette année. En 2023, nous monterons à 4 semaines. Il s'agit certes d'une amélioration, mais on reste bien loin du pays le plus égalitaire d'Europe, la Suède, où les parents ont 3 mois de congé chacun, plus 10 mois à se répartir entre eux. L'égalité femmes-hommes commence dans le berceau, et la répartition des tâches d'éducation et de ménage reste le creuset de nombreux déséquilibres au sein des couples. La CNE se joint à la Ligue des familles pour allonger le congé de paternité à 15 semaines et garantir l'égalité entre parents. Signez notre pétition sur [15semaines.be](https://15semaines.be).



## Envie de temps pour votre enfant ?

Vous voudriez retrouver votre enfant à l'école à 15h45 plutôt qu'à la garderie à 17h30 ? Avec la Sécurité sociale, c'est possible ! Deux options s'offrent à vous : le congé parental et le crédit-temps. Ces deux régimes d'interruption de carrière vous permettent de suspendre votre travail à temps plein ou à temps partiel (1/2, 4/5e ou même 9/10e pour le congé parental). Votre réduction de prestation s'accompagne d'une diminution de salaire qui est compensée par une allocation de Sécurité sociale. Le congé parental peut être pris jusqu'à ce que votre enfant atteigne 12 ans, et le crédit-temps jusqu'à ses 8 ans. Ces suspensions ont des durées maximales distinctes et sont soumises à des conditions d'ancienneté. Pour plus d'informations sur ces dispositifs, pour savoir si vous remplissez les conditions et pour connaître le montant de votre allocation, allez sur le site [lacsc.be](https://lacsc.be) et chercher les mots-clefs « congé parental » et « crédit-temps ».

## Augmentation des salaires à la rentrée

Dès la rentrée, nos revenus seront indexés. L'indexation des salaires est un mécanisme essentiel qui permet d'adapter les revenus des travailleurs au coût de la vie. Bien que remis en cause par le monde patronal, l'index est une conquête phare des syndicats.

- En septembre, les allocations sociales augmenteront ainsi de 2%.
- En octobre, les salaires du Secteur public suivront la même courbe.
- Dépendant des conventions collectives, de nombreux salaires du Secteur privé seront également augmentés grâce à l'indexation automatique.

Un cadeau ? Non, le fruit du combat des travailleurs solidaires et organisés !

N'oubliez pas de vérifier sur vos fiches de paie si cette indexation s'est bien appliquée.

## Battons-nous et obtenons plus !

L'indexation des salaires permet, insuffisamment certes, que nos salaires suivent la hausse des prix. Normalement, patrons et syndicats établissent en parallèle un cadre pour une augmentation des salaires. Mais, faute d'accord entre les partenaires sociaux, le gouvernement De Croo a imposé que nos salaires n'augmentent pas de plus de 0,4% lors des deux prochaines années.

S'il peut se permettre cette entrave grave à la concertation sociale et d'imposer cette marge salariale risible, c'est à cause de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Derrière ce prétexte libéral se cache un réel affront aux travailleurs, qui ont particulièrement été affectés par la crise sanitaire. C'est pourquoi nous nous mobiliserons pour faire sauter cette loi afin de retrouver notre pouvoir de négociation et de permettre à nos salaires de réellement augmenter !

# Dossier

# TRAVAILLER PLUS, ÇA VOUS DIT ?

## Les heures supplémentaires " de relance "

L'accord interprofessionnel 2021-2022 a légèrement modifié les règles du temps de travail.

En cause : l'augmentation du quota d'heures supplémentaires volontaires autorisées de 100 à 220 heures par année civile. Sous couvert de soutenir la relance économique, vont-elles nous mener à une augmentation collective du temps de travail ?

Les négociations interprofessionnelles pour les années 2021 et 2022 ont débouché sur un accord approuvé par la CSC. Parmi les différentes mesures, l'une était instamment demandée par les employeurs depuis des années : augmenter le temps de travail. Faute de revenir sur la semaine des 38 heures, le patronat a tout de même arraché une modification importante des règles du temps de travail : augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires. De quoi autoriser les employés à travailler jusqu'à 42,58 heures en moyenne par semaine, en parfaite légalité.

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES : C'EST QUOI ÇA ?

Pour comprendre le concept d'« heures supplémentaires volontaires », il faut revenir quelques instants sur l'organisation du temps de travail en Belgique<sup>1</sup>. Brièvement, trois principes peuvent être énoncés pour appréhender notre sujet :

1. on ne peut pas travailler plus de 38 heures par semaine ;
2. on peut prester des heures supplémentaires dans des situations limitativement énumérées par la loi (accident grave à une machine, par exemple) ;
3. les heures supplémentaires prestées doivent faire l'objet d'un sursalaire de 50% (l'heure « coûte » plus cher à l'employeur puisque c'est une situation désagréable) et d'un repos compensatoire pour respecter une moyenne de 38 heures par semaine globalement.

### DES MILLIERS D'HEURES ILLÉGALES PRESTÉES CHAQUE JOUR

Ce cadre assez balisé fait cependant l'objet de violations quotidiennes par de trop nombreuses entreprises et organisations de ce pays. En dehors des travailleurs qui pointent (une minorité), la plupart des employés en Belgique travaillent régulièrement en dehors de leurs horaires, et sans rentrer dans les causes de justification qui autorisent la prestation d'heures supplémentaires. Chaque jour, des milliers de personnes effectuent ainsi des heures illégales qui ne sont souvent pas payées. Cependant, en cas de problème, ou lorsqu'un employé en a marre de travailler trop, il peut faire appel à la loi pour régulariser sa situation et rappeler les règles à son employeur.

Pour contourner ce cadre juridique, et pouvoir faire prester des heures supplémentaires en toute légalité malgré l'absence de cause de justification, les employeurs ont poussé le précédent gouvernement fédéral à inventer les heures supplémentaires volontaires en 2017. Ce dispositif permet, moyennant l'accord écrit de l'employé, de le faire travailler jusqu'à 100 heures additionnelles par année civile (+/- 2 heures par semaine en moyenne). Le plus grave est que ces heures ne sont pas récupérées sous forme de congé pour respecter la moyenne de 38 heures par semaine, ce qui permet donc officiellement d'augmenter collectivement le temps de travail. Elles font par contre l'objet d'un sursalaire de 50%. Ce système est vicieux parce que, sous couvert d'exiger

le consentement du travailleur, il autorise en fait toutes les dérives. Il suffit ainsi à un employeur de menacer son employé de licenciement pour obtenir de lui qu'il signe une convention relative aux heures supplémentaires « volontaires ». Prétendre la sincérité d'un consentement dans une relation hiérarchique, c'est non seulement malhonnête, mais surtout dangereux, en l'occurrence pour le bien-être des travailleurs concernés, sans parler de l'atteinte injustifiable à leur vie privée.

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES « DE RELANCE » : VERS DES SEMAINES DE 42,5 HEURES ?

Pour les années 2021 et 2022, les interlocuteurs sociaux et le gouvernement ont décidé de créer 120 heures supplémentaires volontaires dites « de relance », ce qui porte le total à 220 heures (les 100 heures « version 2017 » + les 120 heures « de relance »). Cela représente donc un surplus moyen de 4,58 heures par semaine (donc une semaine de 42,58 heures). Pour rajouter au scandale, ces 120 nouvelles heures ont deux différences iniques avec les 100 heures initiales : d'une part, elles ne font pas l'objet d'un sursalaire (elles sont payées au salaire ordinaire alors que ce sont des heures inconfortables) ; d'autre part, elles sont privées de la solidarité (elles ne contribuent ni à la Sécurité sociale ni aux services publics).

# Dossier



Shutterstock

## IMPORTANCE HISTORIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL

La question du temps de travail est au cœur du mouvement syndical depuis la révolution industrielle. Sortis des campagnes où l'activité était dictée par les saisons, les ouvriers du XIXe siècle se sont retrouvés exploités dans des usines de jour comme de nuit, sous l'empire d'un code civil qui ne protégeait que les propriétaires. Dans les périodes les plus sombres, ces « damnés de la terre » passaient 16 heures par jour au travail, 6 jours par semaine. Le mouvement social, les travailleurs et les syndicats se sont rapidement mobilisés contre cette aliénation. À l'époque, déjà, les employeurs disaient que l'industrie belge serait moins productive, moins compétitive, et que la réduction du temps de travail mènerait à la ruine du pays. Argument inepte : la durée légale d'une semaine de travail n'a fait que se réduire jusqu'en 2000, sans aucun impact sur l'économie belge. Dès la fin du XIXe siècle, le mot d'ordre était « 8 heures de travail, 8 heures de loisirs, 8 heures de repos ».

## LE PROJET PATRONAL : L'AUGMENTATION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

De victoire syndicale en victoire syndicale, nous avons réduit la semaine de travail à 38 heures (et 5 jours) en 2000. Depuis lors, le mouvement cale, voire régresse. En effet, la durée moyenne de travail effectif d'un employé à temps plein augmente en Belgique depuis quelques années. Le maximum légal

de 38 heures n'a pas bougé, et c'est donc du côté des heures supplémentaires qu'il faut trouver l'explication. Souvent prestées illégalement, ces heures explosent depuis la crise économique de 2007, au point qu'on peut presque parler d'augmentation collective du temps de travail. Les heures supplémentaires volontaires ont pour objectif de légaliser et d'accroître ce mouvement. Il s'agit d'un renversement de la tendance historique. C'est en cela que ce nouveau dispositif est particulièrement dangereux : il vise tout simplement à agrandir le pouvoir de votre employeur sur votre vie.

## NOTRE HORIZON : LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'urgence aujourd'hui est à la réduction collective du temps de travail. Cela peut se faire de plusieurs manières : réduction du nombre d'heures de travail par semaine, réduction du nombre de jours de travail par semaine, augmentation du nombre de jours de vacances annuelles et de jours fériés.

Pour commencer par les congés, nous gagnons à regarder l'Espagne. Les travailleurs ibères ont droit à 30 jours de vacances annuelles (6 semaines donc) et à 14 jours fériés, soit 44 jours de congé par an. La Belgique, avec seulement 30 jours (20 de vacances annuelles et 10 jours fériés) se trouve être un des pays européens les moins dotés de congé (même la Roumanie en a 35 !).

Le nombre d'heures de travail par semaine peut aussi être diminué avec succès. En Bel-

gique, nous avons plusieurs grands secteurs économiques où le temps de travail est de 35 heures maximum par semaine, notamment dans la grande distribution. Rien ne s'oppose à l'extension de ce régime à l'ensemble des employés en Belgique. Au contraire, les expériences menées en ce sens montrent que les arguments sont nombreux : hausse de la productivité horaire, amélioration du bien-être et de la convivialité au travail, diminution du stress, optimisation de l'organisation du travail, etc. Mais surtout, augmentation de votre liberté.

Il est aussi possible de réduire le nombre de jours travaillés par semaine. Il s'agit d'une tendance mondiale à l'œuvre dans de nombreux pays. L'Islande a ainsi mené des expériences entre 2014 et 2019 qui ont montré les bienfaits de ce système pour les travailleurs comme pour les employeurs. D'autres pays lancent des projets-pilotes, comme l'Espagne cette année, où le gouvernement organise la semaine de 32 heures en quatre jours au sein de 200 entreprises employant entre 3.000 et 6.000 personnes. Et d'autres pays comme la Finlande ou la Nouvelle-Zélande ont également fait des annonces dans le sens de la semaine de 4 jours. Il ne nous reste qu'à suivre le mouvement.

Alors, vous êtes plutôt augmentation ou réduction collective du temps de travail ?

**François-Xavier Lievens**

*1 Pour un exposé détaillé, nous vous renvoyons vers la chronique juridique du dernier Droit de l'Employé.*

## Actualité

# Augmentation salariale et « prime corona »

# NE PAS LÂCHER LA PROIE POUR L'OMBRE

Le gouvernement a tranché : les salaires des travailleurs du secteur privé ne pourront augmenter au-delà de 0,4% en 2021 et 2022, soit une augmentation potentielle maximale de 6€ bruts par mois pour le salaire minimum et 13€ bruts par mois pour le salaire médian. En sus de cela, les employeurs « qui ont enregistré de bons résultats durant la crise » peuvent octroyer une prime unique d'un maximum de 500€ nets. Et encore, rien n'est acquis : il faudra les négocier...

### LA PRIME CORONA, KESAKO ?

Cette " prime corona " prend la forme de chèques consommation, qui peuvent être octroyés d'ici le 31 décembre 2021. Elle est exonérée de cotisations sociales (hormis une cotisation patronale spéciale de 16,5%) et de l'impôt des personnes physiques. Pour l'employeur, elle est déductible comme frais professionnels (ce qui n'est que partiellement voire pas du tout le cas pour les chèques-repas et les éco-chèques).

Ces chèques consommation peuvent uniquement être dépensés dans les établissements suivants : Horeca, institutions culturelles agréées et subventionnées, associations sportives, commerces de détail (hors livraison à domicile), attractions touristiques, centres de bien-être, cinémas, salles de bowling, piscines, centres de fitness, instituts de beauté, instituts de pédicure non-médicale, salons de manucure, salons de massage, salons de coiffure, barbiers, studios de tatouage et de piercing, auto-écoles. Leur durée de validité est limitée au 31 décembre 2022.

Un premier type de chèques consommation avait été introduit par le gouvernement l'année passée. Ceux-ci pouvaient être octroyés jusqu'au 30 juin 2021. Si vous détenez encore de tels chèques, vous pouvez désormais les dépenser dans les mêmes établissements que la nouvelle prime corona, et ce jusqu'au 31 août 2022. Du point de vue du travailleur, il n'y a pas de différence - hormis le

nom - entre la prime corona et les chèques consommation.

### QU'EN PENSER ? UN PETIT « OUI »...

Même si cette prime est loin de passer la barre des revendications syndicales, nous voulons mener campagne pour l'obtenir, en plus d'une augmentation salariale brute, dans toutes les entreprises où cela sera possible.

### ... UN GRAND « MAIS »

Nous ne sommes pas dupes. Beaucoup d'employeurs proposeront de n'octroyer la prime qu'en remplacement d'une augmentation de 0,4% brut. Ce n'est pas ce que nous voulons. De plus, cette prime corona est loin d'être la panacée pour les travailleurs. Pourquoi ?

- Même s'il faut parler de « prime corona », cet argent ne pourra être dépensé que dans les limites d'une liste prédéfinie de biens et services. Qu'en est-il pour celui ou celle qui a réellement besoin d'argent pour autre chose ? De plus, ces chèques sont « périssables » : ils ont une **durée de vie limitée**. Bref, vous n'êtes plus maître de ce que vous voulez faire avec l'argent que vous gagnez...
- Contrairement à une augmentation de salaire brut, cette prime n'est **ni récurrente ni indexée**. C'est maximum 500€ pour 2021 et 2022 ; ensuite il faudra tout renégocier. Au fil des ans, l'écart se creusera entre la valeur de la prime et l'aug-

mentation de salaire à laquelle on aurait pu prétendre.

- Il s'agit d'une prime " nette ", qui n'ouvrira donc **aucun droit de Sécurité sociale**. Elle ne comptera ni dans le calcul de la pension ni des allocations sociales éventuelles (maladie, chômage). C'est une nouvelle avancée vers le nirvana patronal du " salaire sans cotisations sociales ".
- Cette prime financera **très peu la Sécurité sociale** et pas du tout les services publics. Or nous vivons depuis plus d'une année en pompant largement dans les caisses de la Sécurité sociale ; personne ne s'en plaint, certainement pas les employeurs qui ont pu manœuvrer à travers la crise (parfois même prospérer) grâce notamment au soutien du chômage temporaire « corona ».

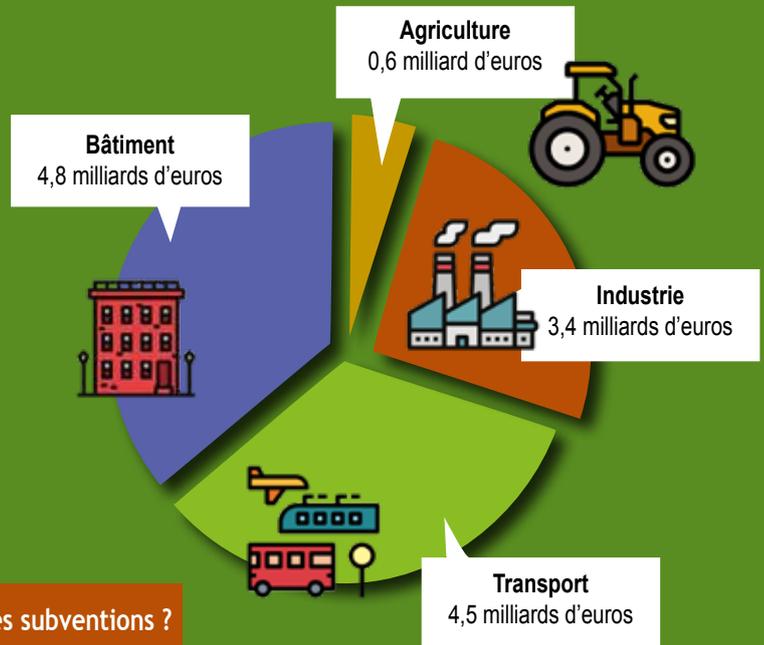
Après une année de crise qui a prouvé que ce sont les travailleurs qui font tourner le pays, et que c'est la Sécu qui maintient la cohésion sociale, il est évident que la relance doit d'abord passer par la revalorisation du travail et par le renforcement de la Sécurité sociale et des services publics. Pourtant, il va sans dire que cette prime corona ne va pas suffisamment dans ce sens. Malgré tout, nous nous battons pour l'obtenir, aussi minime soit-elle. Tout comme nous ferons front contre la loi de 1996 qui permet au gouvernement d'imposer un plafond d'augmentation salariale aussi risible.

*Jean-François Libotte*

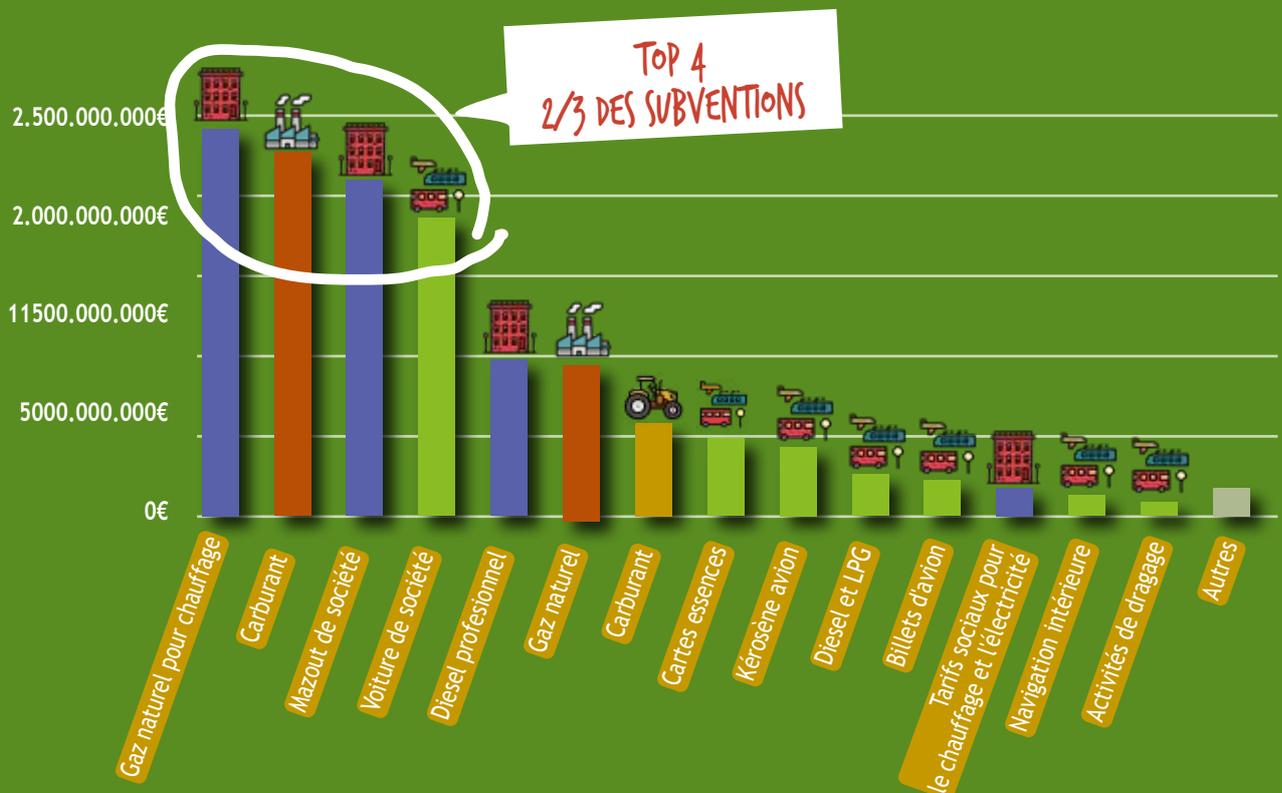
L'Etat belge ne cesse de clamer haut et fort le besoin imminent d'actions fortes pour contrer le réchauffement climatique et remplir les objectifs de développement durable. Pourtant, dans le même temps, les énergies fossiles (pétrole, charbon, tourbe, gaz naturel...) sont toujours largement subventionnées par les autorités publiques.

Rien qu'en 2019, la Belgique a consacré 13 milliards d'argent public aux énergies fossiles.

### Répartition des subventions par secteurs



### Mais encore ? Qu'est-ce qui se cache derrière ces subventions ?



Si certaines de ces subventions ont beaucoup de sens - prenons les tarifs sociaux qui permettent aux personnes financièrement précarisées de réduire leur facture de chauffage ou d'électricité -, d'autres sont franchement problématiques. Pensons aux voitures de société et aux cartes essences qui ne profitent qu'à une minorité de personnes ; ou aux subventions des carburants dans l'industrie et l'agriculture qui continuent d'encourager nos modèles de production à être dépendants des énergies fossiles et émetteurs de CO2. Ces subventions parfois cachées coûtent cher à l'Etat. Elles devraient être réorientées vers une politique climatique ambitieuse.

Source : SPF Finances, inventaire fédéral des subventions aux énergies fossiles.

# Chronique juridique

## Vous êtes licencié ?

# DOUZE CLEFS POUR NE PAS SE FAIRE AVOIR

Traverser un licenciement n'est jamais facile. Face au droit quasi absolu de votre employeur de vous mettre à la porte, le droit social pose tout de même une série de balises. Celles-ci protègent vos intérêts économiques et sociaux et peuvent vous aider à rebondir. Petit tour d'horizon des différents réflexes à adopter en cas de rupture de contrat.

### I. FORMALITÉS DU PRÉAVIS

Notifier un licenciement, cela ne se fait pas comme une lettre à la poste. Plusieurs points d'attention sont cruciaux à cet égard.

**I.1 Notification du préavis :** votre licenciement doit vous être communiqué, soit par lettre recommandée à la poste (le plus courant), soit par exploit d'huissier. Le document doit contenir au moins deux mentions obligatoires : la date de début du préavis (toujours un lundi), et sa durée (qui dépend de votre ancienneté). Si ces formalités ne sont pas respectées (par exemple, votre employeur vous congédie oralement), le licenciement est irrégulier. Plutôt qu'un préavis à prester, vous aurez alors droit à une indemnité compensatoire de préavis qui correspond au salaire pour la durée du préavis. Votre employeur peut également respecter les formalités et décider de vous licencier avec effet immédiat, sans prestation de préavis, mais moyennant le paiement de cette indemnité compensatoire de préavis. Il est aussi possible qu'une partie de votre préavis soit prestée et que l'autre partie soit payée directement.

**I.2 Licenciements particuliers :** il existe néanmoins deux situations particulières dans lesquelles vous pouvez être mis à la porte sans préavis à prester ni indemnité compensatoire de préavis. La première situation est celle où vous commettez une faute grave, à savoir un acte qui rend la poursuite de la collaboration professionnelle irrémédiablement et définitivement impossible. Dans ce cas, un préavis doit vous être notifié par

lettre recommandée, exploit d'huissier, ou remise d'un écrit contresigné, dans les trois jours suivant la commission de la faute grave (ou de la connaissance certaine de celle-ci par l'employeur). Dans les trois jours suivant le préavis au plus tard, le motif grave doit lui-même être notifié (moyennant le respect des mêmes formalités). La deuxième situation est la rupture pour cause de force majeure médicale. En cas de maladie de longue durée, votre employeur peut démarquer un trajet de réintégration, visant à vous faire revenir au travail moyennant quelques aménagements. Si cette procédure se solde par un échec, votre employeur est autorisé à constater la rupture de votre contrat de travail pour cause de "force majeure médicale". Cette procédure de réintégration est bien balisée afin d'éviter la survenance trop rapide de la rupture unilatérale.

**I.3 Motivation du licenciement (CCT109) :** en principe, votre employeur ne doit pas détailler les raisons de votre licenciement (sauf en cas de faute grave). Mais il vous est possible de lui adresser une lettre recommandée pour lui réclamer les motifs de votre renvoi, dans les deux mois suivant la fin de votre contrat de travail. Faute de réponse dans les deux mois suivant votre demande, vous avez droit à une indemnité égale à deux

semaines de rémunération. Si les motifs vous sont communiqués et qu'ils paraissent manifestement déraisonnables, une contestation en justice est envisageable.

### II. PRESTATION DU PRÉAVIS

Lorsque vous êtes licencié moyennant une prestation de préavis, faites attention aux éléments suivants :

**II.1 Exécution normale du contrat :** prester votre préavis consiste à exécuter normalement votre contrat de travail jusqu'à la fin du préavis. Pendant cette période, rien n'est censé changer, vous gardez votre fonction, votre rémunération, etc.

**II.2 Durée et suspensions du préavis :** votre préavis a une durée légale (qui dépend de votre ancienneté), mais il peut être suspendu par toutes les causes ordinaires de suspension du contrat de travail (maladie, vacances, maternité, etc.). Ces suspensions prolongent à chaque fois votre préavis de la même durée que celle de la suspension.

**II.3 Congé de sollicitation :** pendant les vingt-six dernières semaines de votre préavis, vous avez droit à vous absenter une journée entière (ou deux demi-journées) par

#### Vous voulez en savoir plus ?

#### Vous faire accompagner dans vos démarches ?

Ces informations et conseils sont des règles de base à toujours garder à l'esprit. Sachez qu'en cas de licenciement, votre syndicat est à vos côtés et vous offre une aide personnalisée. Pour plus d'informations et pour vos démarches officielles ou vos lettres recommandées, adressez-vous à la CNE.



Shutterstock

semaine pour chercher un nouvel emploi. Ces absences sont rémunérées par votre employeur, et aucune preuve de recherche d'emploi ne doit être fournie. Vous êtes donc libre de votre temps durant cette journée mais nous vous conseillons la prudence, car si l'employeur arrive à prouver que vous vous êtes absenté sans aucun but de recherche d'emploi, il pourrait considérer votre absence comme injustifiée. Si votre préavis dure plus de vingt-six semaines, les premières semaines qui précèdent les vingt-six dernières vous donnent droit à un congé de sollicitation d'une demi-journée par semaine.

**II.4 Contre-préavis :** si vous désirez abrégé votre préavis de licenciement (par exemple, si vous avez trouvé un nouvel emploi), vous pouvez adresser un contre-préavis à votre employeur à tout moment durant votre prestation de préavis. Le contre-préavis a une durée légale comprise entre une et quatre semaines, en fonction de votre ancienneté.

### III. ASPECTS ADMINISTRATIFS

À la fin du contrat de travail (lors de votre départ effectif), deux types de formalités doivent être réalisées par votre employeur et vous-même :

**III.1 Paiements divers et documents sociaux :** lors de votre départ, votre employeur doit vous remettre une série de documents officiels et vous payer plusieurs montants. Les documents sociaux à remettre en format papier sont : le certificat de travail (sur demande du travailleur), le décompte des derniers paiements, le compte individuel de l'année en cours, le certificat de chômage (C4), la fiche fiscale 281.10 et l'attestation de vacances (pour les employés). Votre em-

ployeur doit aussi vous payer vos pécules de vacances promérités, vos éventuelles primes proméritées, etc.

**III.2 Remise des outils de travail :** il n'est pas rare que votre travail implique des "outils" professionnels : GSM avec abonnement, ordinateur, voiture de société, etc. Tous ces « outils » mis à votre disposition pour votre travail doivent être rendus dans l'état dans lequel vous les avez reçus sauf usure normale. En principe, un état des lieux est effectué et un accusé de réception est cosigné par votre employeur et vous.

### IV. APRÈS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Après la fin de votre contrat de travail, deux dernières étapes peuvent vous concerner.

**IV.1 Reclassement professionnel :** le reclassement professionnel est un ensemble de services et de conseils pour vous aider dans votre recherche d'un nouvel emploi. Vous y avez droit dans trois situations : soit votre préavis dure trente semaines ou plus, soit vous avez au moins quarante-cinq ans et une année d'ancienneté chez votre employeur, soit votre contrat a été rompu pour cause de force majeure médicale. La procédure de reclassement professionnel est payée par votre employeur (sauf dans le cas où votre préavis dure trente semaines ou plus et que vous êtes licencié moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis). Si votre employeur ne vous propose pas d'offre de reclassement, vous devez lui en faire la demande en respectant les délais.

**IV.2 Inscription comme chercheur d'emploi :** si vous vous retrouvez sans activité salariée ou indépendante, vous devez vous inscrire comme chercheur d'emploi à la fois

dans un centre de service de la CSC et dans votre service régional de l'emploi (Forem en Wallonie, Actiris à Bruxelles, VDAB en Flandre, ADG en Communauté germanophone). L'inscription au service régional doit avoir lieu dans les huit jours suivant la fin du préavis, ou dans les deux mois suivant la fin du contrat si vous êtes licencié moyennant indemnité compensatoire de préavis. Quant au centre de service de la CSC, il va constituer votre dossier et vous verser les allocations de chômage.

### V. ENJEU TRANSVERSAL : GARDER LES PREUVES

Vous l'aurez compris, lors d'un licenciement, beaucoup de choses comptent. De nombreuses formalités doivent être respectées, et une pléthore de détails peuvent vous passer sous le nez. Pour éviter de se faire avoir, et afin d'assurer votre protection juridique en cas de procès, le plus important consiste à conserver les preuves de tout ce qui se passe. Ainsi, veillez notamment à bien garder la notification de votre licenciement, les motifs d'une éventuelle faute grave, le reçu de votre recommandé visant à demander la motivation de votre licenciement, les preuves de vos suspensions de préavis, les multiples documents sociaux, les reçus délivrés lors de la remise de vos outils de travail, ou encore les copies de vos demandes de reclassement professionnel. Pensez également à sortir de votre boîte mail professionnelle tous les messages qui pourraient vous permettre de prouver quelque chose (par exemple du harcèlement au travers de mails agressifs), et ce avant la fin de votre contrat, car votre adresse mail sera sans doute supprimée dès votre départ.

*François-Xavier Lievens*

# Ça se joue en Europe

# PLANS DE RELANCE

# OU RETOUR À L'AUSTÉRITÉ ?

Le 13 juillet, l'UE a approuvé les plans de relance de plusieurs Etats membres, dont celui de la Belgique. Des plans qui oscillent entre nouvelle vision économique et retour à l'austérité.

La réponse européenne à la crise de la Covid-19 tranche avec celle apportée après la crise de 2008. Au lieu d'exiger des coupes dans les dépenses des Etats, l'Europe leur donne de l'argent pour financer des « plans de relance et de résilience » (PRR). La Belgique recevra 5,9 milliards d'euros d'ici à 2023, une première tranche de plus de 600 millions d'euros étant versée dès ce second semestre. Pour les recevoir, la Belgique a renvoyé une liste détaillée de projets axés principalement sur deux transitions, celles liées au climat et au numérique.

## LE PLAN DE RELANCE DE LA BELGIQUE (EN QUELQUES MESURES)

Le tableau ci-dessous présente le plan de la Belgique. 49,6% et 26,6% du budget de ce plan vont respectivement à la transition climatique et numérique. Les mesures les plus importantes pour le climat sont la rénovation des bâtiments publics et privés, le développement de technologies énergétiques nouvelles comme l'« hydrogène vert » et l'amélioration de la mobilité. Celle-ci comprend des investissements dans les pistes cyclables, le RER, le transport public. Des options différentes existent dans les différentes régions. Là où la Flandre investit beaucoup dans les pistes cyclables, la Wallonie et Bruxelles privilégient l'amélioration des bâtiments publics et des écoles. Pour le numérique, des postes importants concernent la modernisation informatique de l'administration et de la justice et le développement de la 5G. Un axe social apparaît plus discrètement à travers le développement du logement social et des crèches.

## DES ROSES ET DES ÉPINES

Que l'Europe propose un plan de relance, avec la transition climatique comme pre-

mier objectif, est une avancée. Ces fonds européens accéléreront la reprise économique, mais auront aussi des effets de long terme sur l'économie. Le PIB à long terme augmenterait de 0,2 point de pourcentage d'ici à 2040. L'emploi croîtrait de 16.000 unités dans les prochaines années. Plus de PIB, plus d'emploi, le ratio dette/PIB devrait donc aussi se réduire. Cependant, le plan de relance belge comporte aussi des défauts. Il est environ trois fois moindre que le plan de relance de Biden aux Etats-Unis. Il manque de cohérence entre ses volets climatique et numérique. Les objets connectés, les flux de données, la 5G ont une lourde empreinte écologique. La promotion tous azimuts du numérique est contradictoire avec la décarbonation de notre société. Enfin, le plan de relance belge ne rompt pas suffisamment avec le discours de l'austérité.

## L'AUSTÉRITÉ N'EST PAS LA SOLUTION, SORTONS DES DOGMES DU PASSÉ !

Comme le disait récemment le Haut Conseil pour le Climat en France, les règles budgétaires européennes entravent les investissements productifs nécessaires à la transition bas carbone. La priorité pour les Etats n'est pas de restreindre leurs dépenses mais de

les accroître pour protéger non seulement l'environnement, mais aussi les travailleurs qui devront être reconvertis ou indemnisés à cause de la transition bas carbone. Mais tant l'Europe que nos gouvernements peinent à sortir des dogmes du passé.

En effet, l'Europe réclame à nouveau une réforme des pensions pour faire travailler les gens plus longtemps. Et toutes les entités belges se sont engagées dans leur PRR, sous incitation européenne, à mettre en œuvre une " revue des dépenses publiques " (cf. tableau). En Wallonie, on parle de " budget base zéro " (BBZ). À première vue, ce projet poursuit un but louable ; optimiser l'utilisation des deniers publics. À deuxième vue, le projet est inquiétant. Des consultants privés passent au crible toutes les dépenses des administrations, les emplois, les subsides attribués aux entreprises, aux citoyens, au secteur Non Marchand et aux associations, pour identifier ce qui est utile et inutile. Selon des critères parfois opaques et avec une idée derrière la tête, le but est d'éliminer certaines dépenses. Le BBZ pourrait se muer en redoutable mécanisme d'austérité. C'est pourquoi la CNE le suit de près !

*Etienne Lebeau*

### Composantes du plan de relance et de résilience belge

Axes	Coûts (millions €)	% du total
Climat, durabilité et innovation	2.020	34,1%
Transformation numérique	763	12,9%
Mobilité	1.292	21,8%
Social et vivre-ensemble	834	14,1%
Économie du futur et productivité	1.008	17,0%
Revenues des dépenses publiques	8	0,1%
Total	5.925	100%

# Rencontre

## Régularisation des sans-papiers

# TOUT LE MONDE Y GAGNERAIT !

Les travailleurs sans-papiers ont été les premiers à déconfiner la colère sociale pendant la pandémie. Face au silence du gouvernement, 470 sans-papiers ont alors entamé une grève de la faim. Un accord a finalement été trouvé. Mais celui-ci est injuste et insuffisant. Seule la régularisation des sans-papiers selon des critères objectifs serait satisfaisante. Il en va de l'intérêt de tous les travailleurs, avec ou sans papiers !

Explications avec Pietro Tosi, animateur au MOC Bruxelles.

Être travailleur sans-papier, c'est créer de la richesse, mais sans contrat de travail et donc sans aucun droit. Encore plus exploités sur le marché de l'emploi par des patrons avarés, les sans-papiers furent également parmi les plus exposés à la crise sanitaire. Exclues du chômage corona, ils ont continué à travailler sans protection, avec un risque élevé d'attraper le covid. Ce n'est pas pour rien qu'ils ont été les premiers à retourner dans la rue. " Dès le 20 avril s'est tenue une première action dans l'espace public pour dénoncer le silence du gouvernement. En front commun syndical et avec plusieurs associations, on a lancé la campagne « Contre le virus, la régularisation c'est maintenant ». Etant donné la situation exceptionnelle et la fermeture des frontières, nous réclamions un séjour temporaire renouvelable comme il a été mis en place au Portugal par exemple " explique Pietro Tosi.

### LES SANS-PAPIERS SONT AVANT TOUT DES TRAVAILLEURS

Cette campagne a permis de rendre visible la lutte des sans-papiers. Deux propositions de loi plaidant pour la mise en place d'une commission indépendante qui trancherait les régularisations sur base de critères objectifs ont été déposées au Parlement. Celles-ci ont malheureusement été rejetées. Les méthodes traditionnelles de revendications épuisées, 470 sans-papiers ont dès lors opté pour une grève de la faim en mai. "L'union

pour la régularisation des sans-papiers a occupé l'église du Béguinage et deux locaux de l'ULB et de la VUB. Il s'agissait d'une occupation politique et revendicative. La CSC a fait un excellent boulot pour mettre en avant l'identité de travailleurs des sans-papiers " poursuit Pietro. " Un mouvement de solidarité s'est créé dans tout le pays. La presse nationale et internationale s'est réveillée et a mis la question des sans-papiers sur le devant de la scène. Cela a mis beaucoup de pression sur le gouvernement et sur Sammy Mahdi (secrétaire d'Etat CD&V à l'Asile et à la Migration) en particulier. Le gouvernement Vivaldi a d'ailleurs échappé de peu à une grande crise politique ".

### UN ACCORD INSUFFISANT : LE MOUVEMENT REPART !

Finalement, un accord mitigé et insuffisant a été trouvé. " Un médiateur a été convoqué pour mettre en place une zone neutre. Un service juridique et un réseau d'avocats bénévoles ont été mis à disposition des grévistes " détaille notre interlocuteur. En revanche, la logique discriminante et arbitraire restera toujours dominante : " L'accord ne porte pas sur le nombre de régularisations. Le gouvernement va donc devoir trier qui sera expulsé et qui pourra rester. Cela a déçu les sans-papiers. Ils furent des milliers à rejoindre la zone neutre afin d'être régularisés. Mais cette zone neutre était uniquement réservée aux grévistes " poursuit

Pietro Tosi. Par conséquent, un bâtiment de la KBC à Molenbeek est occupé depuis le mois d'août. En outre, une campagne We are Belgium too a été lancée. 50.000 signatures ont été récoltées, notamment grâce à l'appui du front commun syndical. Lequel participera également à une manifestation qui se tiendra le dimanche 3 octobre à 14h devant la gare du Nord de Bruxelles pour faire entendre la voix des travailleurs sans-papiers.

Plus d'infos sur [www.wearebelgiumtoo.be](http://www.wearebelgiumtoo.be)

Antoine Arnould

### La régularisation : une affaire syndicale !

La CNE soutient les occupations des travailleurs sans-papiers et défend leur régularisation via des critères objectifs. Il en va de l'intérêt de tous les travailleurs ! Le recours à de la main d'œuvre hyper bon marché - parce que sans aucun droit - et la mise en concurrence entre les travailleurs ne profitent qu'aux employeurs. Au même titre que le travail au noir fait pression sur les conditions de travail et sur les salaires de tous les travailleurs. Enfin, augmenter la quantité de main d'œuvre et de salaire brut payé par les patrons permet de financer la Sécurité sociale. L'accès à des papiers - et donc au travail légal - est donc central pour la CNE.

# Non Marchand

## LA CNE MET LE PAQUET DANS LE NON MARCHAND

Les travailleurs du secteur culturel ont été frappés de plein fouet par la crise sanitaire. La notion de secteur Non Marchand évolue. Des milliers de travailleurs sont abandonnés à leur triste sort. C'est pourquoi la CNE a décidé de renforcer son équipe de permanents en charge du Non Marchand. Vinciane Convens sera notre troisième permanente nationale. Nous l'avons interrogée sur son passé syndical, ses ambitions et sur les défis à venir en ce qui concerne l'organisation et la défense des travailleurs du Non Marchand.

### La CNE Non Marchand passe de deux permanents nationaux à trois. Pourquoi cette évolution ?

La notion de secteur Non Marchand à la CNE évolue. Elle couvre des opérateurs « commerciaux » mais s'étend aussi à des problématiques transversales comme le statut d'artiste.

Avec l'élargissement des compétences régionales (6<sup>e</sup> réforme de l'Etat), la coordination du secteur se complexifie et le pilotage des négociations avec le politique doit être renforcé. Les instances de la CNE ont décidé de renforcer l'équipe de permanents nationaux en charge du Non Marchand afin de développer le travail d'accompagnement et d'organisation des travailleuses et travailleurs de la culture et des médias et de les soutenir lors des négociations avec les autorités bruxelloises.

### Si j'ai bien compris, la vraie nouveauté, c'est le pôle culture ?

En effet. Depuis mars 2020, le rideau est tiré sur le secteur culturel. Des milliers de travailleurs sont abandonnés à leur triste sort, ballottés entre les complexités de leur (sous-)statut, le caractère aléatoire des aides et l'absence totale de perspectives. Face à cette situation, la CNE a décidé d'investir dans la création d'une plateforme syndicale pour les travailleurs de la Culture avec un double objectif : offrir des solutions à court terme pour améliorer l'accès à nos services et organiser une parole collective pour, à long terme, revendiquer un statut à la hauteur des valeurs véhiculées par le secteur. Nous avons mis en place cette plateforme avec United Freelancers (nouveau



service de la CSC pour les travailleurs indépendants) et la CSC Transcom.

La CNE représente ces travailleurs dans quatre commissions paritaires du privé (arts de la scène, cinéma, socio-culturel et audiovisuel privé) et doit être en capacité de défendre individuellement ce personnel. Nous voulons élargir et renforcer notre mandat et notre rapport de force afin d'être en mesure de négocier avec les autorités politiques de réelles améliorations de statut.

### Qu'est-ce qui t'a amenée à te proposer comme candidate ?

Ancienne déléguée dans le secteur du Commerce, je suis depuis deux ans déjà en charge du suivi des négociations bruxel-

loises du Non Marchand pour la CNE. J'ai par exemple assuré le suivi d'un accord Non Marchand conclu en 2018 qui prévoyait la mise en place d'une plateforme de concertation sociale propre au Non Marchand bruxellois, plateforme qui verra le jour lors de cette rentrée sociale. J'ai aussi pris mes marques dans la gestion paritaire d'un outil financé par les pouvoirs publics : l'ABBET, l'Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail. Elle propose aux petites structures des outils ou un accompagnement dans l'application de la loi sur le bien-être au travail. Cette dernière année, j'ai assuré la coordination de la campagne de mobilisation et la négociation d'un accord social pour le Non Marchand. Grâce aux mobilisations des travailleuses et travailleurs, le budget de cet accord est passé de 27 millions à 52 millions structurels dès 2024 ! Une belle victoire pour ces aides-soignantes, aides-familiales, éducateurs, etc. qui se sont mobilisés très régulièrement !

Quand un troisième poste de national s'est ouvert, il était pour moi naturel que je postule. Pas question d'abandonner des tâches que j'avais tant investies C'est une étincelle pour envisager d'élargir mes responsabilités et mes compétences.

### Cela ressemble à un fameux défi, non ?

Sans aucun doute. Il me faudra être capable de beaucoup d'humilité et de détermination. Rosa Luxembourg disait : « Dans le domaine social comme dans la vie privée, il faut tout prendre avec calme, générosité et un petit sourire aux lèvres ».

*Mathilde Campion*

## Industrie

# FACE AUX RESTRUCTURATIONS LA LUTTE SYNDICALE PAIE !

La crise sanitaire a touché sensiblement plusieurs pans de l'économie. La mise en place massive du chômage économique, la diminution brutale de certaines activités, la diminution du pouvoir d'achat des ménages ont mené à de sombres coupes dans bon nombre d'entreprises. Le nombre de procédure de licenciements collectifs, appelés Loi Renault, a en effet explosé.

Mais l'organisation collective et le travail syndical ont repoussé tant bien que mal ces derniers plans de restructuration dans l'Industrie.

Certaines entreprises ont trouvé une parfaite aubaine en invoquant l'excuse de la pandémie. L'occasion était trop belle de faire des économies sur le dos de leurs travailleurs.

### APRÈS LES REMERCIEMENTS, LES LICENCIEMENTS

Les secteurs industriels n'ont pas été épargnés. Que ce soient des poids lourds de la chimie ou de la pharmacie, dans l'industrie alimentaire ou encore dans les PME et sous-traitants. L'Oréal, Solvay, Coca-Cola, Plastic Omnium, Godiva et bien d'autres ont annoncé des plans de restructuration qui concernent en tout des centaines de travailleurs.

### LA RÉPLIQUE SYNDICALE NE S'EST PAS FAITE ATTENDRE

Face à la brutalité de ces annonces, l'action syndicale visait prioritairement à limiter l'impact social, à accompagner au mieux les travailleurs licenciés et à garantir l'emploi et les conditions de travail de ceux qui restent. Avec de beaux résultats : des indemnités de départ importantes ont permis de garantir le pouvoir d'achat des travailleurs licenciés plus longtemps ; des formules d'accompagnement ont offert un maximum de formations de qualité pour permettre aux travailleurs de se reclasser rapidement sur le marché de l'emploi ; des garanties d'emplois sur le long terme ont donné un signal clair pour les travailleurs non licenciés. Malheureusement, force est de constater que notre objectif principal, à savoir la limitation des licenciements, n'a pas toujours

pu être atteint. En effet, plusieurs équipes syndicales ont toujours un goût amer en bouche : un emploi perdu est déjà une perte de trop !

### LA LUTTE SYNDICALE PAIE !

Néanmoins, il existe des exemples qui démontrent qu'il est toujours possible de sauver l'emploi. MBC (Ex Godiva - industrie alimentaire), par exemple, avait annoncé un licenciement de 35 travailleurs. Après 4 mois de négociations intenses en front commun ouvrier/employé, la direction a retiré son plan de licenciement et a garanti la mise en place d'emplois solides. Pour y parvenir, les équipes syndicales ont pu compter sur leur forte détermination, sur le timing des annonces et sur la mobilisation des travailleurs.

Autre exemple : chez Pfizer, active dans le secteur Pharma. L'entreprise a vu ses bénéfices croître jusqu'à 8 milliards lors de la pandémie. Alors que les usines tournaient à plein régime pour produire des vaccins, 38 postes en logistique ont été visés par une délocalisation en Roumanie. Mêmes jobs, salaires moindres. La logique économique la plus froide et brutale...

Mais l'équipe CSC a réussi à organiser le rapport de force : avec les travailleurs en interne., avec le soutien du politique et plus généralement avec la solidarité des autres délégués du secteur. Avec un résultat clair : tous les employés concernés se verront proposer un emploi adapté au sein de Pfizer, avec maintien de leur salaire et de leurs conditions d'emploi. Un plan social sera conclu pour encadrer la mobilité interne et garantir un

délai de préavis amélioré en cas de futurs licenciements jusqu'à la fin de 2025. 4 ans de garantie d'emploi, c'est un résultat inespéré. Dernier exemple à TI Group Automotive Systems Belgium (fabrications métalliques). Le groupe fait partie d'une multinationale américaine qui possède 111 sites dans 28 pays. Ses trois sites belges occupent 468 personnes. Dès l'annonce de la restructuration présentée en février dernier pour le site de Liège, la CSC a fermement contesté le licenciement collectif. Cette entreprise ne fait pas de pertes. Malgré la crise, elle a affiché des résultats positifs en 2020. Son projet de restructuration n'avait qu'un seul but : rassurer les actionnaires pour l'avenir. La négociation a été compliquée. Mais la détermination affichée, appuyée par le soutien indéfectible de tous les ouvriers et de tous les employés, a fait reculer la direction. Après plusieurs mois de négociations, la direction a finalement fait marche arrière. Les 40 emplois menacés sur les 117 occupés sur le site liégeois sont ainsi tous sauvés !

### ÊTRE SYNDICALISTE POUR TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ !

" Enlève le mot fatalité de ton dictionnaire et tu verras que changera le monde ". On ne le dira jamais assez : les travailleurs isolés seront toujours affaiblis. Unis, nous sommes plus forts. C'est dans les périodes de crises, quand l'horizon semble si sombre, que notre capacité de syndicalistes à changer la société prend tout son sens : offrir des alternatives plus justes et solidaires pour tous.

*Michel Barbuto*

# L'équipe à la Une

## Trafic

# LA SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS APRÈS LES INONDATIONS

41 morts, plusieurs disparus, des dégâts matériels inestimables : les inondations du mois de juillet représentent la catastrophe naturelle la plus meurtrière du pays... à ce jour. Durant cette crise, les travailleurs n'ont pas tergiversé pour faire preuve de solidarité. Ils ont démontré que l'unité faisait leur force, comme c'est le cas des travailleurs de Trafic, auteurs d'une belle initiative de solidarité !

**N**ous sommes le 14 juillet, les images de maisons dévastées par les courants de l'Ourthe et de la Meuse envahissent nos écrans. Liège est sous eau, mais pas la soif de justice des travailleuses de la chaîne Trafic. " On a directement pris contact avec nos collègues de la région de Liège pour savoir comment on pouvait les aider concrètement " explique Giovanna Spoto, employée du Trafic d'Haine-Saint-Pierre et déléguée CNE depuis près de deux décennies. " La première préoccupation des travailleurs de la région liégeoise était de savoir s'ils pouvaient légalement quitter leur lieu de travail pour rentrer chez eux. La direction s'y opposait. Mais nous avons négocié dans une CCT que le premier jour d'absence pour raison impérieuse devait être payé s'il était justifié. Certains ont pu en bénéficier le 15 juillet ".

### LA RÉPONSE SPONTANÉE DES TRAVAILLEUSES : LE SOUTIEN SOLIDAIRE SOCIAL

Parallèlement, la délégation syndicale s'est rapidement concertée pour mettre en place une caisse de solidarité. " Certains de nos collègues ont tout perdu " poursuit Giovanna. " On s'est rendu compte qu'une aide financière était la plus adéquate pour permettre à nos collègues sinistrés de se reloger ou d'aller à l'hôtel. En CPPT, nous

avons proposé la création d'un compte de solidarité en partenariat avec les Ressources Humaines. Mais celles-ci nous ont répondu que ce n'était pas facile à mettre en place... On en a discuté avec la délégation et on a décidé que ce critère de faisabilité ne devait pas freiner la solidarité. Quand on a vu l'enthousiasme des travailleurs, on a donc décidé de lancer notre projet tout en informant la direction. On l'a appelé le soutien solidaire social. Un numéro de compte a été ouvert et les travailleurs y ont versé ce qu'ils voulaient " poursuit Giovanna.

### LA DIRECTION DE TRAFIC PRÉFÈRE FAIRE CAVALIER SEUL

Le patronat de Trafic voyait d'un mauvais œil le fait de devoir s'aligner sur l'initiative syndicale. Pour se mettre en avant et dorénavant son image de marque, Trafic préférait faire cavalier seul. " Deux jours plus tard, Trafic avait ouvert un autre numéro de compte qu'ils ont diffusé publiquement sans même nous avertir. Quand on a pris contact avec le directeur des ventes pour savoir pourquoi ils ne se sont pas associés avec nous, la direction a fait semblant de ne pas avoir compris. Ils voulaient qu'on retire notre caisse de solidarité. Mais on a préféré expliquer sur nos canaux que la direction avait également ouvert un compte et que les travail-

leurs pouvaient verser sur les deux " conclut notre déléguée CNE.

Malgré l'incompréhension autour de la création des deux numéros de compte, le soutien social solidaire a été un franc succès. Les fonds récoltés par les employés ont permis de soutenir huit de leurs collègues directement impactés par les inondations. Gérée de manière démocratique, la redistribution de la caisse de solidarité des travailleurs s'est faite sur base de critères clairs - en fonction de l'impact des dégâts - pour éviter l'arbitraire.

### DÉFENDRE LES TRAVAILLEURS ET PROPAGER LA SOLIDARITÉ : L'ADN DE LA CNE

Cette splendide initiative prouve une nouvelle fois que la solidarité fait partie de l'ADN du syndicalisme. En effet, l'équipe syndicale de Trafic a mis en acte le projet social de la CNE dont nous sommes si fiers : défendre les droits des travailleurs, partager les richesses, approfondir la démocratie, propager la justice et la solidarité. Toutes nos félicitations aux travailleurs et à notre équipe syndicale de la chaîne Trafic pour ce bel élan de solidarité !

Antoine Arnould

# CEP

# LA FORMATION, CHAQUE TRAVAILLEUR Y A DROIT !

Voici venu le temps de la rentrée sociale et donc celui de la formation des travailleurs. Les employeurs répètent régulièrement qu'ils ne trouvent pas assez de personnel qualifié et formé. Que l'état doit travailler sur ce manquement pour le résorber. Mais ils semblent bien vite oublier leurs obligations dans ce domaine. En effet, dans la loi Peeters sur le travail faisable et maniable de 2017, une obligation de formation des travailleurs durant le temps de travail a été introduite. Cette législation veut qu'à terme les travailleurs disposent en moyenne de 5 jours de formation par an, avec une obligation de se voir proposer un minimum de 2 jours. Plusieurs règles ont été établies suivant les secteurs.

## En tant que travailleur, quels sont mes droits en matière de formation ?

En principe, les entreprises doivent disposer d'un plan de formation pour leurs travailleurs. Celui-ci doit prévoir quelques éléments comme l'information sur les modalités d'accès par exemple.

Mais il existe aussi un autre mécanisme : le " Congé Education Payé " (CEP). Il s'agit d'un système de congés individuels de formation. Ce système régionalisé, véritable acquis social, fait partie des droits culturels des travailleurs. Il permet à tout travailleur de suivre certaines formations tout en

s'absentant du travail et en maintenant sa rémunération en fonction d'un plafond. Il existe un nombre important de formations tantôt professionnelles (enseignement de promotion sociale, artistique, supérieur, des classes moyennes, etc.), tantôt générales (syndicales, langues, etc.) qui ouvrent ce droit. Elles peuvent être en rapport direct avec votre travail quotidien. Mais il n'est pas pour autant nécessaire qu'il y ait un lien entre la formation suivie et votre activité professionnelle.

L'organisateur de la formation pourra vous dire si celle-ci est reconnue en CEP ou pas.

## Je désire me former grâce au CEP, comment dois-je m'y prendre ?

Vous informez votre employeur de votre projet de formation en lui remettant l'attestation d'inscription régulière délivrée par l'organisateur de la formation. Cette remise se fait soit de la main à la main moyennant délivrance d'un accusé de réception (signature sur un double du document ou éventuellement un reçu), soit par lettre recommandée.

En vue d'assurer la planification collective des congés, toutes les demandes relatives à une année scolaire normale (cours entre le 01/09 et le 30/06) doivent être introduites au plus tard le 31/10 de chaque année sco-

laire. En cas d'inscription tardive au-delà du 31/10 ou en cas d'inscription à une formation qui débute au-delà du 1er octobre, la demande de congé éducation payé se fait au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'inscription.

## Mon employeur peut-il refuser ?

L'employeur ne peut s'opposer que si plus de 10% du personnel s'absentent simultanément dans le cadre du CEP (il s'agit bien d'absences simultanées et non de formations couvrant une même période et donnant lieu à des absences alternées, par exemple sur différents jours de la semaine). Le travailleur est protégé contre le licenciement depuis le dépôt de sa demande jusqu'au terme de sa formation (sauf motif étranger à la formation, à prouver par l'employeur). A la fin de chaque trimestre, l'organisme de formation remet une attestation d'assiduité mentionnant le nombre d'heures de présence effective au cours. Attestation qu'il faudra ensuite remettre à votre employeur.

## Une question ?

Pour de plus amples informations adressez-vous à vos représentants syndicaux. Si vous n'en avez pas, adressez-vous à votre secrétariat CNE régional.

*Emmanuel Bonami*

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

## Ont participé à ce numéro

Antoine Arnould - Michel Barbuto - Emmanuel Bonami  
Mathilde Champion - Etienne Lebeau - Jean-François Libotte -  
François-Xavier Lievens - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



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



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)

# APRÈS L'ÉTÉ MEURTRIER ... UN SYNDICAT ?

**N**ous sortons d'un été meurtrier. Les ravages des eaux en Wallonie nous hanteront longtemps. Ailleurs, des feux de forêts ont détruit des superficies jamais imaginées. En juillet, à Bruxelles, nous avons vu la terrible souffrance de nos collègues travailleurs Sans-papiers luttant pour exister. Fin août, sur nos écrans nous avons assisté à la prise de Kaboul par des barbares. Autant de malheurs et menaces qui s'ajoutent aux crises sociales, écologique et sanitaire...

De quoi décourager, certains matins, même les plus costauds. Du moins, si chacun-e reste seul-e face à cette tempête. Mais si vient l'envie de baisser les bras, c'est justement le moment de se serrer les coudes : voilà ce que nous enseigne la sagesse populaire et syndicale.

Un syndicat ? Face aux rues inondées, aux maisons détruites, il fallait des pompiers, des médecins, des hélicoptères, de l'eau potable ou des colis alimentaires... Mais un syndicat ? On ne négocie tout de même pas avec l'eau torrentielle ! ?

Non, la CNE/CSC ne remplacera pas les secours d'urgence. Mais dès le lendemain du désastre, votre syndicat est au cœur des réponses pour refaire un monde de sécurité, de dignité et de justice. Comment ?

D'abord au plus proche, dans l'entreprise : des délégués ont lancé des caisses d'entraide pour soutenir les collègues sinistrés (lire notre témoignage page 14). **Premier visage du syndicat** : le collectif de travail ce n'est pas des « ressources humaines » : ce sont des hommes et des femmes solidaires et généreux, qui ne laissent pas leur humanité au portemanteau en arrivant au travail.

Dans l'entreprise encore : beaucoup de collègues ont été (ou sont encore) dans l'impossibilité de travailler. Parce que l'entreprise a été noyée, ou faute d'un toit pour vivre. Dans ces moments-là c'est essentiel de connaître ses droits - et de les faire respecter au mieux, de les élargir au besoin. **Deuxième visage** : créateur et défenseur de droits, aussi et surtout quand survient la catastrophe. En seconde ligne, dans nos bureaux (parfois noyés eux aussi) : il faut à nouveau, comme avec le confinement, ouvrir le droit en urgence au chômage économique. La législation (que nous n'avons pas écrite !) est très compliquée - mais il

faut y trouver un chemin pour que les affilié-es perçoivent au plus tôt leurs allocations. **Troisième visage** : le syndicat c'est aussi l'administration d'un service essentiel.

Dans les débats politiques ensuite : implantations des entreprises, aménagement du territoire, indemnités... Est-ce que tout cela sera pensé dans le seul intérêt des entreprises ? Ou bien en pensant aux personnes, aux familles, et d'abord aux plus précaires ? **Quatrième visage du syndicat** : dans les débats publics, amener la double force du nombre (un demi-million de Wallons et de Bruxellois sont membres de la CSC !) et de l'expertise. Enfin, rien ne sert de changer les pansements sans penser le changement. Ces pluies diluviennes ne sont pas, comme dans le récit de Noé, une punition divine. C'est l'effet d'un modèle économique où tout est soumis au profit : nos vies et notre santé, et la nature que l'on détruit comme si on pouvait demain s'en acheter une autre. Mais il n'est pas trop tard pour diminuer les menaces futures. **Cinquième visage** : un espace pour inventer (et une force pour imposer) un nouveau modèle de travail, d'entreprise et d'économie, pour une prospérité partagée dans le monde d'après la croissance.

Chaque catastrophe appelle son traitement d'urgence, son besoin de secours aux victimes. Mais pour chacune le raisonnement ci-dessous vaut également. Les sans-papiers que le gouvernement De Croo veut maintenir dans l'esclavage (lire le portrait page 11), les personnes qui en Grèce, en Algérie ou en Espagne fuient les incendies, les Afghan-es qui demain tenteront de fuir l'oppression des Talibans, les collègues ici en Belgique dont l'emploi est menacé pour complaire aux actionnaires : toutes et tous sont des sinistrés d'un modèle économique catastrophique.

Les épauler à travers leur drame, empêcher ensemble que le drame se répète, ou limiter les dégâts futurs : personne parmi nous ne peut le faire tout seul. Ensemble, organisés, depuis l'entreprise jusqu'à la solidarité des travailleurs du monde entier, dans un syndicat qui porte une vision d'avenir radicalement écologique et démocratique, nous y arriverons. C'est pourquoi, surtout quand la tempête fait rage, la CNE est toujours à vos côtés.