

L'équipe à la Une
Quand
la mobilisation
collective sauve
toute une entreprise

Industrie
L'intérim
comme un système,
la loi ignorée

**Chronique
juridique**
L'Arizona réduit
les préavis
de licenciement

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Exclusion du chômage

CE QUE L'ARIZONA NE DIT PAS

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Ce que l'Arizona ne dit pas

L'Arizona promettait davantage d'emploi et des économies pour la Sécurité sociale. Les premiers chiffres racontent une tout autre histoire.

6 Info ou mytho ? « Aucun enseignant ne perd son emploi à cause de la réforme »

7 Infographie économique Toujours autant de travailleurs sans-emploi... de moins en moins indemnisés

8 Chronique juridique L'Arizona réduit les préavis de licenciement

Les mesures de réduction de la durée de préavis en cas de licenciement sont récemment entrées en vigueur. Pour les « nouveaux » contrats, il s'agit d'une régression importante en matière de protection contre le licenciement.

10 Vue d'ailleurs Quand le Big Business réécrit les lois européennes

Les syndicats manifesteront contre le vaste projet de déréglementation « Omnibus ». Antoine Vauchez, directeur de recherche en sociologie politique et droit européen au CNRS nous explique.

12 Commerce Les travailleurs en première ligne COMEOS, la fédération patronale du commerce, ne pouvait pas rêver mieux : le gouvernement traduit en lois ses revendications les plus antisociales.

13 Industrie L'intérim comme un système, la loi ignorée Le travail intérimaire a été conçu comme une réponse ponctuelle à des besoins exceptionnels. Il ne peut en aucun cas devenir un mode de gestion permanent de la main-d'œuvre.

14 Non-marchand Une fusion qui affaiblit la presse francophone... et la démocratie

La fusion entre IPM et Rossel va bouleverser la vie de centaines de journalistes mais aussi le paysage médiatique dans son ensemble.

15 Aviation Ryanair - Le rapport de force reste indispensable

C'est par leur détermination que les travailleurs ont obtenu de percevoir au moins le salaire minimum auquel ils avaient droit.

16 International Une Convention internationale pour les travailleurs de Plateforme

L'application concrète de la Convention n° 193 de l'OIT dépendra désormais de la manière dont les États la transposeront dans leur législation.

17 Mobilité Des trajectoires régionales bien différentes

La Belgique connaît un glissement structurel vers les modes actifs et les transports publics. Deux réalités fort différentes pour Bruxelles et la Wallonie.

18 L'équipe à a Une Quand la mobilisation collective sauve toute une entreprise

La délégation syndicale de Civadis a (sans doute) sauvé la peau de toute l'entreprise.

19 Intérimaires Ce que les agences ne vous disent pas Un webinar sur les droits des travailleurs intérimaires

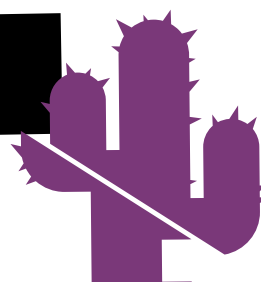
20 Edito 2026 : l'été le plus frais ?

Qui oubliera l'été 2026 ? Dès juin, des canicules se succédaient ; dans certaines écoles, les classes dépassaient 35°. Dans les maisons de repos et les hôpitaux, les plus vieux et les plus faibles mouraient comme au pire de la crise du Covid : la Belgique détient le record d'Europe de surmortalité due à la canicule de juin 2026.

Le trait de Serge Dehaes...



MAINTENANT 9/10 Bxl C'EST POUR L'ARIZONA QUE ÇA VA CHAUFFER



Le vendredi 9 octobre, les travailleurs et travailleuses du pays se mobiliseront après un été 2026 marqué par les canicules et l'immobilisme politique.

Il y a quelques semaines, la Belgique a vécu un été horrible. Et le gouvernement est resté silencieux. Pendant que Theo Francken nous invitait à "boire une bière" pour lutter contre la chaleur, 2.100 personnes sont mortes durant les trois épisodes de canicule qu'a traversés le pays. Pendant que Bernard Quintin refusait d'investir dans des Canadairs et que le MR prônait de nouvelles coupes budgétaires dans les services publics, plus de 3.000 hectares de forêt ont brûlé dans les Fagnes. Et pendant que Bart de Wever priait les dieux de la pluie durant son voyage au Japon, les prix de l'essence et des biens de consommation ont continué de flamber.

Alors que le gouvernement fédéral souhaite encore trouver 10 milliards d'euros pour boucler son budget, et qu'il envisage encore de faire payer l'addition aux travailleurs et travailleuses, ces derniers ont décidé de se mobiliser. Rendez-vous est donné le 9 octobre à Bruxelles dès le matin devant les sièges des partis de la coalition Arizona et dès 10h à la gare centrale pour le départ de la manifestation.

Le Droit de l'Employé évolue ! À partir de cette année, votre magazine paraîtra 4 fois par an, avec 4 pages supplémentaires à chaque édition, pour vous proposer toujours plus d'informations, d'analyses et de contenus au plus proche de vos réalités. Et pour ne rien manquer, Le Droit de l'Employé reste également disponible en ligne sur notre site. Vous préférez ne plus recevoir la version papier ? Il vous suffit d'écrire à cne.info@acv-csc.be pour nous en informer.



Pour une fiscalité juste: signez notre pétition!

En Belgique, les 1% les plus riches contribuent en moyenne à hauteur de 23% de leurs revenus au budget de l'État, contre 43% pour les citoyens disposant d'un revenu moyen. Les organisations syndicales et de nombreux experts en fiscalité proposent des alternatives afin de rétablir un équilibre dans le poids de la contribution fiscale de chaque contribuable. Nous avons déposé une pétition au Parlement afin qu'il examine nos propositions pour une fiscalité plus équitable. Signez-vous aussi cette pétition et faites entendre votre voix : <https://dekamer.mijnopinie.belgium.be/initiatives/i-1307>

70.000 SIGNATURES

POUR UN AUTRE BUDGET,
PLUS JUSTE ET ÉQUITABLE.



cap sur
100.000
SIGNEZ LA PÉTITION! →



Exclusion du chômage

Ce que l'Arizona ne dit pas

/// Avec sa réforme du chômage, l'Arizona promettait davantage d'emplois et des économies pour la Sécurité sociale. Les premiers chiffres racontent une tout autre histoire : peu de retours à l'emploi, un afflux vers les CPAS et un impact particulièrement lourd pour Bruxelles et la Wallonie.

Les raisons présentées par l'Arizona

En 2025, le gouvernement fédéral Arizona, composé du MR et des Engagés pour la partie francophone du pays, a fait voter une réforme du chômage. Désormais, les allocations de chômage sont versées pendant 1 an, prolongeable à 2 ans maximum.

Selon l'Arizona¹, deux principales raisons justifiaient ce changement :

- Le système belge serait le plus généreux d'Europe. La Belgique était le seul pays de la zone euro avec une durée d'indemnisation illimitée.
- Il faut remettre les gens au travail. La réforme encouragera le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Elle est un levier fondamental pour assurer la soutenabilité du modèle social. Elle s'inscrit dans l'objectif d'augmentation du taux d'emploi à 80% d'ici 2029.

Ce que les chiffres montrent

Une générosité à relativiser

Certes, en Belgique, les allocations de chômage n'étaient pas limitées dans le temps. Mais cette caractéristique était compensée par d'autres éléments.

1. Les conditions d'accès aux allocations de chômage étaient parmi les plus dures d'Europe. Il fallait avoir travaillé entre 1 an et 2 ans pour accéder aux al-

locations de chômage. À titre de comparaison, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas et même au Royaume-Uni, il suffit d'avoir travaillé 6 mois.

2. Le taux de remplacement est assez bas. Pendant les 3 premiers mois, les allocations correspondent à 65% de la rémunération perdue (plafonnée). Après 3 mois, ce taux baisse à 60% et le plafond de rémunération diminue fortement. À partir du 13ème mois, le taux chutait à 40% pour les cohabitants. En comparaison, aux Pays-Bas et en Italie, le taux de remplacement est fixé à 75% (avant de passer à 70%). Au Luxembourg, il est même de 80%. En Espagne, il est de 70% pendant les six premiers mois.
3. Les sanctions sont particulièrement sévères. Ainsi, en cas d'abandon volontaire d'emploi (démission), une personne peut être exclue du chômage pendant 1 an.

Comme souvent en Belgique, le système des allocations de chômage était le résultat d'un compromis. La réforme de l'Arizona a mis à mal cet équilibre historique. Elle a touché à la durée des allocations sans changer les autres paramètres. Il faut toujours avoir travaillé au moins 1 an pour avoir accès au chômage... pour 1 an. Le taux des allocations n'a pas augmenté : il reste de 65% pendant les 3 premiers mois pour ensuite tomber à 60%. Et rien n'a changé au niveau des sanctions. Il est possible d'être exclu pour 1 an, c'est-à-dire la durée totale de la période de droit aux allocations !

L'exclusion ne remet pas à l'emploi

Selon les chiffres de l'ONEm², 45.591 personnes ont été exclues des allocations de chômage au 31 mars 2026³. Parmi elles, seules 4.010 ont retrouvé un emploi. C'est à peine 8,8%. Et on ne sait pas de quel type d'emploi il s'agit : contrat fixe à temps plein ou CDD/intérimaire/temps partiel ?

Même si cette statistique s'attache à des groupes de personnes assez éloignées du marché du travail (bénéficiaires du chômage depuis au moins 8 ans), force est de constater qu'on est bien loin des projections gouvernementales, qui présentaient cette réforme comme un puissant levier de retour à l'emploi.

Ce résultat n'est guère étonnant, lorsque l'on sait qu'en Belgique, il y a (bien) plus de demandeurs d'emploi que d'emplois vacants. Au 1er trimestre 2026, on dénombrait environ 345.000 demandeurs d'emploi. Le nombre d'emplois vacants s'élève, lui, à 140.462⁴. Il y a donc 2,5 fois plus de demandeurs d'emploi que d'emplois disponibles : il serait tout simplement impossible pour chaque chômeur de trouver un emploi. De nombreux secteurs en « pénurie » recherchent des profils hautement qualifiés (ingénieurs, informaticiens, etc.) que beaucoup de demandeurs d'emploi ne possèdent pas. Certes, dans certains secteurs, comme l'Horeca, les employeurs peinent à recruter du personnel peu qualifié. La logique économique et historique a toujours été d'augmenter les salaires ou d'améliorer



les conditions de travail pour attirer du personnel. La réforme de l'Arizona réduit cette pression exercée sur les employeurs.

L'assurance chômage à la belge permettait au collectif de travailleurs de fixer un minimum en dessous duquel il n'accepte pas de travailler. Ce « prix minimum » empêchait les employeurs de forcer les travailleurs à accepter des conditions de travail toujours plus mauvaises. Sous cet angle, la réforme de l'Arizona est un **affaiblissement du rapport de force de la classe travailleuse** face aux employeurs : qui osera encore réclamer de meilleures conditions de travail si le patron peut compter sur une file de candidats prêts à accepter n'importe quoi pour ne pas sombrer dans la pauvreté ?

Du chômage vers le CPAS ou dans la nature

Sur les 45.591 chômeurs exclus au 31 mars 2026, 43% se sont tournés vers le CPAS pour demander le revenu d'intégration sociale (RIS). 9,5% ont basculé en maladie. On remarquera donc que, pour l'instant, la réforme rend plus de personnes malades (9,5%) qu'elle n'en remet à l'emploi (8,8%). Plus de **52% des personnes exclues ont donc basculé d'une branche de la Sécu (chômage), vers une autre forme de protection sociale (maladie ou RIS)**. On peine à distinguer en quoi le financement de la Sécurité sociale s'en trouve amélioré.

Et c'est sans compter les **38,5% qui ont tout simplement « disparu » des radars**.

Ces personnes ne se retrouvent ni dans les données RIS disponibles, ni en maladie, ni à l'emploi. Il s'agit de 17.700 êtres humains qui ont perdu du jour au lendemain leur revenu de remplacement. Certains vivent grâce à leurs proches. D'autres puisent dans leurs économies ou renoncent à certaines dépenses essentielles. Lorsqu'une personne disparaît des statistiques, elle ne disparaît pas pour autant de la société. Elle continue à devoir se nourrir, se loger, se chauffer et se soigner. La question n'est pas de savoir combien l'État économise aujourd'hui, mais combien cette précarisation coûtera demain (réduction de la consommation - et donc des recettes de l'État, problèmes de santé aggravés, endettement, recours à l'aide sociale, etc.).

L'exclusion touche surtout les francophones

Au 31 mars 2026, près de **80% des exclus des allocations de chômage vivent en Wallonie ou à Bruxelles**. Ce sont donc principalement les régions francophones qui sont touchées. Par ailleurs, si au total 43% des exclus se dirigent vers le CPAS, ce chiffre cache des différences régionales. En Wallonie, 50% des exclus se tournent vers le CPAS. À Bruxelles, ils sont 40%. En Flandre, ils sont à peine 32%. Résultat : alors qu'il y a eu 16.455 nouveaux octrois de RIS en Wallonie et à Bruxelles, on en dénombrait à peine 3.109 en Flandre.

Or, le RIS est financé en partie par les communes, à l'inverse du chômage qui dépend entièrement du fédéral. La

réforme produit un effet institutionnel très clair : une partie du coût est reportée du fédéral vers les CPAS, et donc vers les communes. Les communes wallonnes et bruxelloises étant beaucoup plus touchées, elles supporteront une charge financière nettement plus importante que les communes flamandes. Ce sont donc les contribuables wallons et bruxellois qui vont payer l'exclusion du chômage, via l'augmentation des taxes communales ou la diminution des services rendus à la population.

Faut-il s'étonner qu'une coalition gouvernementale présidée par un premier ministre séparatiste profite de l'occasion pour réaliser une réforme cachée de l'Etat ? Il avait déjà proposé une réforme « extralégale »⁵. On s'étonnera davantage de l'attitude des partis francophones de la coalition, le MR et les Engagés. Soit ils n'ont pas compris ce qui se tramait, soit ils préfèrent poursuivre leur agenda néolibéral plutôt que de défendre l'intérêt des francophones.

Bénédicte Canivez

1 Doc. parl., Chambre, sess. 2024-2025, n°0909/001, pp. 86-89.

2 ONEm, Suivi de la limitation du droit aux allocations de chômage dans le temps. Situation au 31 mars 2026, juin 2026.

3 Les vagues suivantes devraient entraîner l'exclusion de 150.000 personnes supplémentaires.

4 Statbel, Emploi et chômage, 9 juin 2026 ; Statbel, Emplois vacants, 16 juin 2026.

5 RTBF, Bart De Wever veut imposer l'autonomie de la Flandre « de manière extralégale », 29 janvier 2023.

« AUCUN ENSEIGNANT NE PERD SON EMPLOI À CAUSE DE LA RÉFORME »

MYTHO

L'école a recommencé le mois passé. La nouvelle réforme scolaire de Glatigny se met donc en place avec notamment une modification de la charge d'enseignement prévue pour les enseignants du secondaire supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les enseignants concernés doivent désormais assurer 22 périodes de cours hebdomadaires, contre 20 auparavant. Cette mesure concerne les enseignants des 4e, 5e et 6e années du secondaire.

Le changement porte sur le nombre de périodes d'enseignement face aux élèves et vise à rapprocher leur charge de cours de celle appliquée dans le secondaire inférieur.

Le gouvernement présente cette réforme comme une mesure d'harmonisation de la charge horaire entre les différents degrés de l'enseignement secondaire. Elle s'inscrit également dans un ensemble plus large de réformes concernant les conditions de travail et l'organisation de l'enseignement. Elle modifie ainsi la répartition du temps de travail des enseignants entre les périodes consacrées aux cours et les autres activités liées à leur fonction.

Lors de l'annonce de la réforme, le gouvernement a assuré que cette réforme ne se traduirait pas par des pertes d'emploi. L'objectif affiché était notamment de tenir compte des besoins de recrutement et du contexte de pénurie d'enseignants. La ministre Valérie Glatigny a ainsi contesté l'idée de licenciements massifs, évoquant plutôt des situations de non-remplacement de certains départs. Pour accompagner la mise en œuvre de la réforme, un dispositif transitoire a par ailleurs été prévu pour les enseignants temporaires prioritaires dont la charge pourrait diminuer en raison du passage à 22 périodes.

FAUX

Sur le terrain, les effets de la réforme se font déjà sentir dans l'organisation des écoles et dans les situations individuelles des enseignants. Avec le passage de 20 à 22 périodes dans le secondaire supérieur, des enseignants non statutaires peuvent se retrouver avec moins d'heures dans leur établissement, alors même qu'ils étaient auparavant nécessaires pour assurer ces cours. Pour conserver un horaire complet, certains doivent alors chercher des heures dans une autre école, avec les déplacements et l'instabilité que cela implique.

D'autres peuvent être amenés à descendre dans le degré inférieur du secondaire, parfois pour y enseigner des matières ou à des classes qu'ils ne connaissaient pas. Derrière une réforme présentée comme une simple modification de la charge horaire, c'est donc une redistribution des heures, des réaffectations et une fragilisation de l'emploi qui s'opèrent dans les écoles. Ce sont une nouvelle fois les travailleurs et travailleuses qui doivent s'adapter aux conséquences des choix budgétaires du gouvernement.

Le point de vue syndical

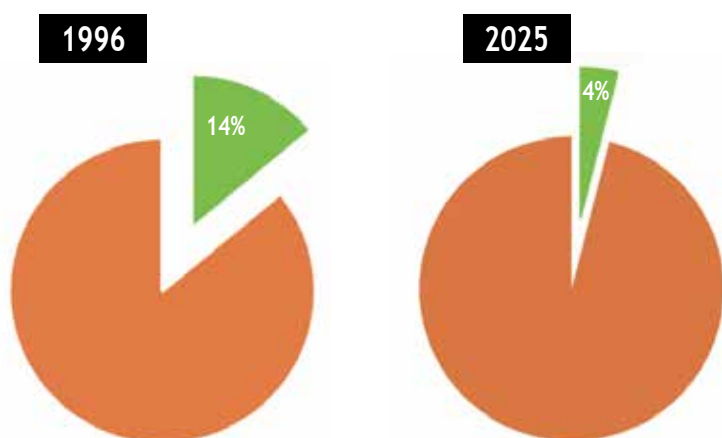
Alors, y a-t-il réellement des enseignants qui ont perdu leurs heures ? Oui. Malgré les assurances du gouvernement selon lesquelles la réforme ne provoquerait pas de pertes d'emploi, la réalité vécue sur le terrain démontre que certains enseignants, notamment non statutaires, se retrouvent avec une diminution importante de leur charge, voire avec aucune heure à prester dans leur établissement. Certains doivent chercher des heures ailleurs, accepter une réaffectation ou changer de degré d'enseignement pour tenter de maintenir leur emploi. Les mesures d'accompagnement annoncées ne peuvent pas masquer cette réalité : des heures ont disparu et,

avec elles, des emplois tels qu'ils existaient avant la réforme. Le fait que le gouvernement ait dû mettre en place un dispositif spécifique pour les enseignants touchés confirme lui-même qu'il existe bien un problème de pertes de charge et d'emploi lié à la réforme.

Ce n'est donc pas une simple question de deux périodes supplémentaires. C'est une question d'emploi, de stabilité et de qualité de l'enseignement. Nous refusons que les économies se fassent sur le dos des personnels et au détriment des équipes éducatives. Face à cette attaque contre nos conditions de travail et nos emplois, la réponse doit être collective.

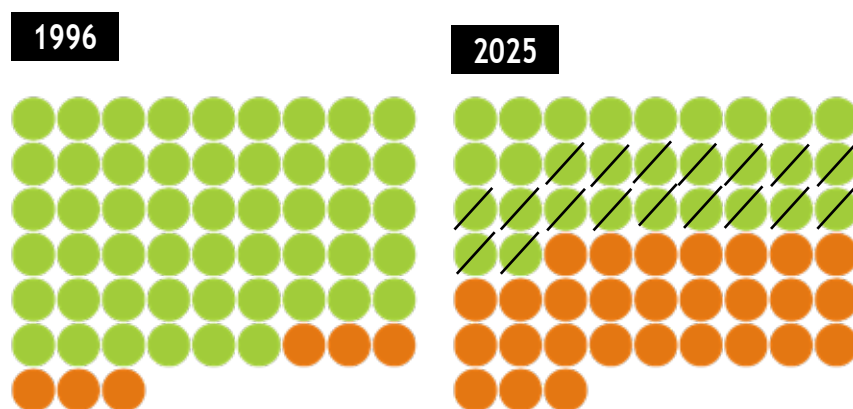
Toujours autant de travailleurs sans-emploi... de moins en moins indemnisés

« Depuis 30 ans, les droits des travailleurs sans emploi n'ont cessé de diminuer. D'une part, le montant moyen des allocations de chômage a baissé, il est passé de 1 500€ par mois en 2002 à 1 300€ par mois en 2025 (hors inflation). D'autre part, de moins en moins de travailleurs sans emploi ont droit à une allocation de chômage ».



Il y a 30 ans, 14% des dépenses de la sécurité sociale allaient dans les allocations de chômage, ce n'est plus que 4% aujourd'hui.

Ce n'est pas un hasard si l'Arizona décide en même temps d'attaquer les allocations de chômage et de flexibiliser le droit du travail (primes de nuit réduites, flexi-jobs élargis, diminution des préavis etc.). Si perdre son emploi amène à se retrouver dans la précarité, alors on accepte plus facilement de mauvaises conditions de travail pour le garder ou n'importe quel job pour en trouver un. Et pourtant, en Wallonie, il y a presque 4 demandeurs d'emploi par offre d'emploi et moins d'un quart des offres sont des CDI. Casser l'assurance-chômage ne crée pas d'emplois de qualité, ça ne fait que rendre plus difficile la vie de celles et ceux qui n'en trouvent pas.



En 1996, sur 571 000 travailleurs sans emploi, 506 182 ont droit au chômage.

En 2025, sur 553 000 travailleurs sans emploi, 288 077 ont droit au chômage.

Travailleurs sans emplois avec une allocation de chômage
Travailleurs sans emploi sans allocation de chômage
/ nombre de chômeurs indemnisés en moins à cause de la limitation dans le temps des allocations (réforme Arizona) prévue pour 2026
1 point = 10.000 personnes

Source : Institut Athéna, 2026, www.institut-athena.be

L'Arizona réduit les préavis de licenciement

Les mesures de réduction de la durée de préavis en cas de licenciement sont récemment entrées en vigueur. Les mobilisations sociales et les pressions politiques ont pu empêcher que les « anciens » contrats de travail soient concernés, mais pour les « nouveaux » contrats, il s'agit d'une régression importante en matière de protection contre le licenciement.

La loi portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée au Moniteur belge le 1er juin 2026, limite les délais de préavis à 52 semaines pour les nouveaux contrats de travail prenant effet à partir du 1er juin 2026. En outre, la loi du 3 juin 2026 modifiant l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, publiée au Moniteur belge le 15 juin 2026, limite les délais de préavis à une semaine lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté, et ce pour les nouveaux contrats de travail prenant effet à partir du 1er août 2026.

Plafonnement à 52 semaines

Pour les contrats dont l'exécution débute à partir du 1er juin 2026, l'employeur peut y mettre fin moyennant un préavis de 52 semaines maximum. Ce délai de préavis s'applique au travailleur ayant 17 ans d'ancienneté ininterrompue chez son employeur.

Le ministre Clarinval et le patronat auraient voulu que cette mesure s'applique aux contrats existants. Il n'en sera finalement rien. Cette mesure ne s'appliquera qu'aux contrats prenant effet à partir du 1er juin 2026. De manière générale, elle

ne produira donc ses effets que dans 17 ans.

Réduction à 1 semaine pendant les 6 premiers mois de travail

Pour les contrats dont l'exécution débute à partir du 1er août 2026, l'employeur peut désormais y mettre fin avec un préavis d'une semaine durant les 6 premiers mois d'occupation. Le travailleur peut également démissionner avec un préavis d'une semaine durant cette même période. Après 6 mois d'ancienneté, les délais de préavis ordinaires redeviennent applicables.

Cette mesure est souvent qualifiée de « retour de la période d'essai ». Le gouvernement n'a pas formellement réintroduit la période d'essai sous la forme d'une clause d'essai distincte dans le contrat de travail. Celle-ci reste supprimée depuis le 1er janvier 2014, sauf pour le travail des étudiants, le travail temporaire et le travail intérimaire. La période d'essai est toutefois réintroduite en pratique, via une réduction automatique du délai de préavis pendant les six premiers mois du contrat de travail. TAB

Un affaiblissement continu depuis plusieurs décennies

La loi dite « statut unique » du 26 décembre 2013 avait limité la constitution des délais de préavis à une semaine supplémentaire par année d'ancienneté entamée à partir de 21 années d'ancienneté. Jusqu'alors, la moitié des travailleurs se constituaient encore, même après 21 années d'ancienneté, plus du double de ce délai, sans limitation dans le temps !

Exemple : Émile, jeune employé, se fait licencier après 5 mois de travail pour réorganisation interne. Son dernier salaire brut est de 4.500 € brut par mois. Selon les règles antérieures, son préavis aurait été de 5 semaines, ce qui correspondrait à 5.192,30 €. Désormais, si son contrat a débuté à partir du 1er août, son préavis n'est plus que d'une semaine, soit 1.038,45 €. La perte salariale pour Émile est de 4.153,84 €.

	Contrats de travail dont l'exécution a commencé à partir du 1er janvier 2014 et avant le 1er juin 2026	Contrats de travail dont l'exécution commence à partir du 1er juin 2026
Ancienneté	Préavis	Préavis
De 16 ans à moins de 17 ans 51 semaines	51 semaines	51 semaines
De 17 ans à moins de 18 ans	54 semaines	52 semaines
De 18 ans à moins de 19 ans	57 semaines	52 semaines
Au-delà	3 semaines supplémentaires par année d'ancienneté entamée	52 semaines maximum

La constitution des délais de préavis avait donc déjà été fortement limitée à partir de 21 années d'ancienneté en 2013. Le plafonnement à 52 semaines constitue une nouvelle étape dans l'affaiblissement de la protection de ces travailleurs.

En ce qui concerne la « période d'essai », celle-ci avait été supprimée en 2014 en raison de la forte réduction des délais de préavis des employés. A l'époque, un employé qui terminait sa période d'essai, généralement après 6 mois de travail dans l'entreprise, avait droit à un préavis de licenciement de 3 mois. Aujourd'hui, il faut 3 ans d'ancienneté pour obtenir ce même délai de préavis ! La loi du 26 mars 2018 avait encore réduit la durée du préavis au cours des quatre premiers mois d'occupation, en cas de préavis notifié à partir du 1er mai 2018 (voir tableau ci-contre). Aujourd'hui, le préavis est réduit à une semaine. Pour les travailleurs nouvelle-

ment embauchés, la protection contre le licenciement n'a donc cessé de se dégrader depuis des années !

Analyse syndicale

Un bon préavis doit être suffisamment dissuasif pour que les employeurs soient contraints de chercher toutes les alternatives au licenciement. En fin de carrière, la difficulté à retrouver un emploi en cas de licenciement doit être compensée par des délais de préavis plus longs. Réduire les délais de préavis des travailleurs de plus de 17 ans d'ancienneté ne vise qu'à permettre de les licencier plus facilement et à moindre coût !

La réduction du préavis durant les 6 premiers mois de travail constitue également un affaiblissement manifeste de la protection contre le licenciement. Les travailleurs les plus vulnérables, les

jeunes, les personnes ayant un parcours professionnel plus court ainsi que les travailleurs sortant du chômage risquent d'être davantage exposés à des ruptures de contrat rapides, sans avoir pu acquérir une sécurité d'emploi durable. Aujourd'hui, les jeunes sont toujours plus nombreux à commencer leur carrière par des périodes de travail intérimaire, c'est-à-dire par des contrats journaliers ou hebdomadaires, qui n'offrent aucune sécurité d'emploi. Avec le gouvernement fédéral actuel, le jour où ces jeunes décrochent enfin un contrat à durée indéterminée, après des mois ou des années de contrats précaires, ils sont encore considérés « à l'essai » pendant 6 mois !

La réduction des délais de préavis n'est rien d'autre qu'un droit, pour l'employeur, à se débarrasser du travailleur plus rapidement et à moindre coût. Le travailleur y est perdant, et l'Etat également. Le montant annuel total des indemnités de licenciement s'élève à 1,88 milliard d'euros (rapport annuel 2023 de l'ONSS). La perte de recettes fiscales et de cotisations sociales résultant de cette mesure sera considérable. De surcroît, les travailleurs licenciés par leur employeur devront avoir recours aux allocations de chômage plus rapidement qu'auparavant s'ils ne trouvent pas immédiatement un nouvel emploi. Cela entraînera des coûts supplémentaires pour la Sécurité sociale.

Pour toutes ces raisons, la CSC et les autres syndicats vont contester ces mesures de réduction des délais de préavis devant la Cour constitutionnelle.

Jean-François Libotte

Votre employeur vous propose un nouveau contrat en raison d'un changement de lieu de travail, d'un nouvel horaire, d'un dispositif de fin de carrière... ? Prudence ! Il est possible que votre employeur souhaite, de cette manière, limiter votre délai de préavis à 52 semaines. Dans ce cas, il est préférable de ne pas signer de nouveau contrat. Si votre employeur insiste, deux solutions sont possibles : signer un avenant (annexe) à votre contrat de travail initial, précisant clairement que celui-ci est maintenu et que l'avenant ne modifie que votre horaire et/ou votre lieu de travail et/ou... La deuxième possibilité consiste à signer malgré tout un nouveau contrat, en y intégrant la clause suivante : « Chaque partie peut mettre fin au présent contrat de travail en appliquant les délais de préavis prévus à l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail. Les deux parties conviennent toutefois de ne pas appliquer l'article 37/2, §1/1 de la loi relative aux contrats de travail. » Il reste en effet possible de prévoir des délais de préavis plus favorables aux travailleurs dans des conventions collectives d'entreprise ou dans des contrats de travail individuels. Bien que ce point n'ait pas constitué l'objet principal de l'affaire, la Cour constitutionnelle l'a encore confirmé en 2018.

	Préavis notifiés avant le 1er mai 2018	Préavis notifiés après le 1er mai 2018 (contrats de travail dont l'exécution commence avant le 1er août 2026)	Contrats de travail dont l'exécution commence à partir du 1er août 2026
Ancienneté	Préavis	Préavis	Préavis
Moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine	1 semaine
De 3 mois à moins de 4 mois	4 semaines	3 semaines	1 semaine
De 4 mois à moins de 5 mois	4 semaines	4 semaines	1 semaine
De 5 mois à moins de 6 mois	4 semaines	5 semaines	1 semaine
De 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines	6 semaines	6 semaines

Quand le Big Business réécrit les lois européennes

Le 24 septembre, les syndicats manifesteront à Bruxelles contre le vaste projet de déréglementation « Omnibus ». De quoi s'agit-il ? Réponse avec Antoine Vauchez, directeur de recherche en sociologie politique et droit européen au CNRS (France).

D'où vient le nom Omnibus ? Que signifie-t-il ?

Le mot Omnibus renvoie à un texte européen d'il y a une vingtaine d'années qui visait à « mieux légiférer » (2002). C'était une technique juridique visant à harmoniser, unifier le droit européen, mais sans en changer le contenu ou l'équilibre. Or, depuis deux ans, la Commission européenne réinvente cet Omnibus. C'est devenu un programme législatif au long cours et à marche forcée de réécriture pan par pan du droit européen dans un sens pro-business. Et cela concerne de multiples domaines du droit dans des domaines très sensibles : respect des droits humains, protection de la santé par rapport aux produits chimiques, agriculture, marchés financiers, respect de la vie privée par rapport au numérique, etc. C'est très significatif politiquement car les directives européennes qu'on modifie sont le fruit de compromis complexes, qui ont été longs à émerger, et visant à équilibrer les intérêts du business avec d'autres intérêts (sociaux, environnementaux, droits humains, etc.).

Omnibus marque selon vous une bascule vers un nouveau consensus européen. Qu'entendez-vous par là ?

Le consensus européen jusqu'à présent reposait sur l'idée que l'Europe est forte parce qu'elle régule. On appelait cela l'« effet Bruxelles » : les standards européens, l'Europe est capable de les imposer, de les exporter par sa puissance économique. Et cela marquait une certaine confiance en soi des élites européennes, dans leur capacité de proposer un modèle

de gouvernement, un niveau de droits sociaux et environnementaux relativement élevé. À partir de la fin 2024, avec une accélération en 2025-2026, on assiste à une bascule vers un nouveau consensus. L'idée dominante est désormais que la réglementation européenne freine son développement. Pourquoi je dis consensus ? Pas parce que tout le monde est aligné sur la même position, mais parce qu'un bloc d'acteurs émerge, composé de politiciens comme Giorgia Meloni, le chancelier allemand Merz, Viktor Orbán, mais aussi de toute une série de grandes entreprises, avec des liens vers les réseaux MAGA aux États-Unis. Un moment-clé dans ce processus fut la Déclaration d'Anvers qui constitue une contre-mobilisation des industriels contre le Green Deal européen, avec le soutien de la Commission et de certains chefs d'Etat et de gouvernement¹.

Quel rôle joue l'extrême-droite ?

Les partis d'extrême-droite, qui s'approprient à exercer des fonctions gouvernementales, ont troqué leur euro-scepticisme historique - sortir de l'Euro, sortir de l'Europe... - pour justement un projet de dérégulation qui essaie de vider l'Europe politique de son projet et de revenir à une Europe-marché. Autour de cette question de la dérégulation se joue une bascule au Parlement européen avec la création d'une alliance droite-extrême-droite. Leur but est de mettre fin au Green Deal et de rouvrir toutes sortes de législations pour supprimer ou alléger



les « contraintes » sociales, sanitaires, environnementales, etc. L'exemple type, c'est le vote l'année dernière sur la directive « devoir de vigilance »². Pour la pre-

mière fois, on a vu cette alliance se constituer pour changer considérablement les règles et faire que cela devienne un texte faible et qui concerne finalement très peu d'entreprises. Dans une Europe qui a jusqu'ici été gouvernée par consensus, qu'on pouvait dire mou, avec des partis de centre-gauche et de centre-droit, là il y a un précédent qui peut effectivement ouvrir une autre phase de la politique européenne. C'est un changement d'ensemble considérable, politique, sur la manière dont l'Europe se définit. C'est étonnant à quel point ce retournement passe encore sous le radar des opinions publiques, alors que cela emporte une transformation du projet européen. Ce côté systématique, transversal, mais aussi à marche forcée, dans une sorte d'urgence est particulièrement frappant.

Propos recueillis par Etienne Lebeau

¹ Y compris le soutien des premiers ministres belges successifs, d'abord Alexander De Croo puis Bart De Wever.

² Cette directive vise à imposer aux multinationales le contrôle du respect des droits humains dans toute leur chaîne de production internationale.

Un été caniculaire, des conditions de travail d'enfer

Près de 3.000 morts supplémentaires durant les vagues de chaleur cet été 2026, cela représente une surmortalité de 39%. La Wallonie a été particulièrement touchée, avec une surmortalité de 76% lors de la première vague! Pas étonnant que la région au niveau socio-économique le plus faible paie le plus lourd tribut.

Selon le Dr. Deudon, les personnes les plus à risque sont « les personnes en perte d'autonomie, celles en situation de handicap, celles souffrant de troubles psychiatriques ou encore les résidents d'institutions. » (Le Soir, 2/9/26) C'est précisément le public auquel s'adressent au quotidien les travailleurs du Non Marchand, avec des conséquences évidentes sur les conditions de travail.

A chaque crise, le secteur des soins est en 1ère ligne. Le parc immobilier hospitalier est vétuste et ne permet pas toujours l'installation d'équipements de climatisation modernes. Selon une étude de la Fédération de la Construction, 95 % des hôpitaux et maisons de repos nécessitent une rénovation. Dans certains hôpitaux, on ne comptait cet été qu'un ventilateur par étage. Pire encore, certains hôpitaux demandaient aux hospitalisés d'amener leur propre ventilateur. Dans un tel inconfort, les patients ont fatalement eu tendance à être plus nerveux entraînant une dégradation des conditions de travail.

Dans les maisons de repos, la situation n'a guère été plus enviable. Très souvent, seule une ou deux pièces communes ont la climatisation mais très rarement les chambres. Le personnel d'entretien a donc effectué un travail physique intense sous de très fortes chaleurs. On nous a également rapporté des malaises parmi le personnel en cuisine. Ici aussi, les conditions de

travail se sont fortement dégradées en lien avec la souffrance des résidents.

Dans d'autres institutions, dans le secteur du handicap par exemple, la réponse à la canicule a été le remplacement d'activité par des tours en camionnette climatisée. A contrario, certains résidents ne comprenant pas l'interdiction de sortie à l'extérieur devenaient fort nerveux avec là encore un impact sur les conditions de travail.

Des réponses sous pression

Face à ces situations, rares ont été les initiatives patronales. Ce sont souvent les interpellations des délégués syndicaux qui ont permis quelques aménagements, pauses supplémentaires, raccourcissement de la journée ou autorisation du port du short et t-shirt. Ainsi, dans certaines institutions du secteur du socioculturel, la journée de travail a été limitée à 5 heures. Une source d'inspiration pour les décideurs? Dans le secteur de l'aide à domicile, les directions ont par endroit écrit aux bénéficiaires pour qu'ils ne demandent à l'aide familiale que l'essentiel. On imagine en effet aisément la difficulté de faire du repassage ou de cuire un plat au four par plus de 30°C.

Dans certains cas, les réponses des employeurs tenaient même du déni. Ainsi, cette crèche qui n'accueillait pas les enfants, sur recommandation de l'ONE,

mais qui exigeait de ses employées de venir faire le ménage des locaux. Ou dans cette institution de l'aide sociale, le refus de fournir autre chose comme boisson que l'eau du robinet puisque c'est potable et frais...

Quant aux réponses politiques, on a eu droit cet été à un festival d'inepties : entre le Premier Ministre priant les dieux de la pluie au Japon et les recommandations de T. Francken de boire une bière au bord de la piscine. En pleine canicule, Y. Coppieters de son côté se félicitait de voir la première ligne de soins tenir mais déplorait « le manque de vision » et reconnaissait qu'il ne pouvait que « limiter les dégâts »... Ce ministre n'étant pas le plus prompt à joindre l'acte à la parole, on n'a pas vu grand-chose venir de la part du ministre wallon de la Santé et de son gouvernement !

Face à ce qu'il faut bien nommer une hécatombe en Wallonie, on pouvait attendre mieux. L'enjeu est et sera à n'en pas douter de taille. La canicule n'est pas un épiphénomène, elle est un enjeu politique, non seulement de lutte contre le dérèglement climatique, mais aussi de santé publique.

Frédéric Viseur



Le gouvernement aux ordres du grand patronat

Les travailleurs du Commerce en première ligne

COMEOS, la fédération patronale du commerce, ne pouvait pas rêver mieux. Le gouvernement traduit en lois ses revendications les plus antisociales. Toutes les mesures décidées par l'Arizona permettent de baisser la masse salariale au profit des grands groupes et de leurs actionnaires.

Offensive contre le travail stable

En autorisant l'exploitation des jeunes de 15 ans encore soumis à l'obligation scolaire, et en faisant exploser le plafond d'heures autorisées pour les contrats étudiants, le MR et les Engagés encouragent les patrons à remplacer les travailleurs fixes par des étudiants. Pour beaucoup, « jobber » n'est plus un choix, mais une obligation face notamment à l'augmentation du minerval dans l'enseignement supérieur. Sur une année, trois étudiants à 650h peuvent remplacer un CDI temps plein. Sur le terrain, c'est particulièrement visible dans les magasins franchisés où la norme devient : un responsable avec une équipe de jobistes. Même logique dévastatrice avec l'extension des flexi-jobs. C'est une aubaine pour les patrons du Commerce : une main-d'œuvre jetable au jour le jour, payée au rabais, privée des droits acquis par les CDI comme les chèques-repas, sans congés payés ni couverture en cas de maladie.

La réforme du chômage, outil pour dégrader les conditions dans les enseignes

Dans le secteur, les réalités de travail sont difficiles et ne cessent de se dégrader. Douleurs physiques chroniques, vie de famille rendue compliquée par les horaires variables, les prestations tardives et de week-end, mépris managérial, manque de valorisation et agressivité de clients eux-mêmes sous pression. Le tout pour des petits salaires. Mais avec les exclusions du chômage, les candidats pour ces mauvais emplois sont prêts à tout accepter pour ne pas se retrouver sous les ponts. La réforme du chômage renforce le pouvoir des employeurs. Aux travailleurs qui revendiquent des améliorations, les employeurs répondent qu'ils n'ont qu'à partir s'ils ne sont pas contents, que d'autres acceptent ces conditions.

Des cacahuètes à la place de salaires

Alors que le métier de vendeur figure

parmi les 10 professions les moins bien payées, leurs salaires sont bloqués. Pendant ce temps, les entreprises reçoivent de nouvelles baisses de cotisations patronales. La réponse du gouvernement ? L'augmentation des chèques-repas. Une miette déductible pour le patronat. Ironie de cette mesure : même les enseignes qui refusent d'augmenter leur personnel, et elles sont légion, encaisseront les chèques-repas à 10€ des clients.

Plus d'heures pour acheter, moins de vie pour le personnel

Depuis août, tous les magasins ont le feu vert pour ouvrir 7 jours/7 jusqu'à 21h. Cette mesure ne fera pas augmenter le pouvoir d'achat, elle va simplement déplacer les clients d'une enseigne à l'autre : celle qui ouvrira le plus longtemps volera des clients aux autres. Derrière cette guerre pour des parts de marché, le patronat se moque des victimes collatérales : les travailleurs qui devront prêter plus d'heures inconfortables et sacrifier leur vie de famille.

A contresens des avancées historiques : l'annualisation du temps de travail

Encore dans les paquets, le gouvernement prépare un recul historique. Il veut faire sauter les limites légales en calculant le temps de travail sur 12 mois, avec des journées de 12h et des semaines de 48h. Les patrons pourront imposer des grosses semaines en haute saison, et laisser les travailleurs chez eux quand ils considèrent ne pas en avoir besoin. C'est le sacrifice assuré de la vie privée des employés du Commerce. Et une perte d'heures complémentaires et donc de revenus pour les temps partiels. Mobilisons-nous, ce projet peut encore être bloqué !

Myriam Djegham

L'intérim comme un système, la loi ignorée

✓ Dans le secteur de l'Industrie, le travail intérimaire a été conçu comme une réponse ponctuelle à des besoins exceptionnels : remplacement temporaire, surcroît extraordinaire de travail ou missions spécifiques clairement encadrées. Il ne peut en aucun cas devenir un mode de gestion permanent de la main-d'œuvre. Pourtant, c'est exactement ce que nous constatons aujourd'hui chez Medi-Market.

Depuis de nombreux mois, la délégation syndicale CNE dénonce un recours massif et abusif aux travailleurs intérimaires, tant dans l'entrepôt logistique de Nivelles que dans les parapharmacies du groupe. Plus grave encore, la direction contourne systématiquement les représentants des travailleurs en ignorant les obligations de consultation et d'information prévues par la CCT n°108.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Dans l'entrepôt de Nivelles, l'entreprise occupe 75 intérimaires pour seulement 69 travailleurs sous contrat fixe. Les intérimaires y prestent 3 h sur 5. Dans les parapharmacies, on dénombre 239 intérimaires pour 319 contrats fixes. Nous ne sommes plus face à un recours exceptionnel à l'intérim : nous sommes face à un véritable modèle d'organisation reposant sur la précarité.

Or, aucun motif sérieux ne justifie une telle situation. Les engagements se poursuivent sans interruption, y compris durant les mois d'été. Les missions intérimaires s'enchaînent et se prolongent dans le temps. Les raisons avancées par l'employeur, lorsqu'elles existent, ne permettent pas d'expliquer une telle proportion de travailleurs précaires. Qu'il s'agisse de remplacements ou de prétendus surcroûts de travail, la délégation syndicale n'est ni informée correctement ni consultée conformément aux dispositions légales.

Cette situation est inacceptable. La CCT n°108 n'est pas facultative. Elle garantit aux représentants des travailleurs un droit d'information et de contrôle précisément pour éviter les dérives et les abus. Lorsque les intérimaires deviennent plus nombreux que les travailleurs fixes, lorsque les contrats se succèdent sans justification crédible et lorsque la délégation syndicale est systématiquement écartée des procédures, il ne s'agit plus seulement d'un désaccord social. Il s'agit d'un non-respect manifeste de la réglementation.

Face à ce constat, la CSC et la CNE ont décidé d'agir. Si la concertation n'aboutit pas au sein de l'entreprise, des dénonciations seront introduites du Contrôle des lois sociales, de la Commission des bons offices pour le travail intérimaire. Notre objectif est clair : faire respecter les droits des travailleurs, les conventions collectives et les prérogatives de la représentation syndicale.

Ce combat intervient également dans un contexte plus large. La CSC a récemment dénoncé l'effet d'aubaine généré par le dispositif wallon Job Plus. Cette aide à l'emploi, destinée aux personnes peu qualifiées ou éloignées du marché du travail, peut représenter entre 1.000 et 1.200 euros par mois pendant une période allant jusqu'à trois ans. Pourtant, le secteur de l'intérim capte à lui seul 61 % de ces aides alors qu'il ne représente qu'environ 1,7 %

de l'emploi en Wallonie. Cette situation interroge profondément sur l'utilisation de l'argent public et sur les modèles d'emploi que les pouvoirs publics soutiennent indirectement.

À la CNE industrie, notre position est sans ambiguïté. L'intérim ne peut pas devenir la norme. Les travailleurs ont droit à des emplois stables, à des perspectives et à la sécurité qu'offre un contrat durable. Les délégations syndicales doivent être respectées et associées aux décisions qui touchent à l'organisation du travail. La loi n'est pas une option que l'on applique à la carte en fonction des intérêts de l'employeur.

Le combat mené aujourd'hui chez Medi-Market dépasse le cadre d'une seule entreprise. C'est un combat pour l'ensemble des travailleurs du secteur. Accepter ces pratiques reviendrait à banaliser la précarité et à affaiblir progressivement les droits collectifs construits par des décennies de luttes syndicales. Nous refusons cette logique. La CNE continuera à se mobiliser, à interpeller les autorités compétentes et à soutenir les travailleurs jusqu'à ce que le respect de la législation et de la concertation sociale soit pleinement rétabli.

Parce qu'un emploi stable n'est pas un privilège. C'est un droit. Et parce que les droits syndicaux ne se négocient pas : ils s'appliquent.

Michel Barbuto



Une fusion qui affaiblit la presse francophone... et la démocratie

D'ici quelques semaines, la fusion entre IPM et Rossel, les principaux groupes de presse écrite quotidienne en Belgique francophone, va bouleverser la vie de centaines de journalistes mais aussi le paysage médiatique dans son ensemble.

La fin d'année 2026 va marquer un tournant dans le monde de la presse écrite francophone belge. Après des décennies à se partager le marché, IPM (La Libre Belgique, La DH, L'Avenir...) et Rossel (Le Soir, Sudinfo, Vlan, RTL, Radio Contact...) vont fusionner. Ce qui va entraîner la suppression de dizaines d'emplois.

Si aucun chiffre officiel n'a encore été dévoilé par les directions d'IPM et de Rossel, les premières rumeurs font état de 50 emplois supprimés dans les prochains mois. « Tout le monde craint pour son boulot, aussi bien les journalistes que les graphistes ou encore les commerciaux », souligne Anne Sandront, déléguée CNE aux Éditions de L'Avenir.

Déjà fortement impactées par des restructurations ou des licenciements perlés

au cours des cinq dernières années, les rédactions du sud du pays craignent également que cette fusion s'accompagne de nouvelles attaques sur leurs conditions de travail. « On s'attend à ce que des bureaux locaux ferment et que des collègues soient forcés d'aller travailler hors de leur zone d'activités actuelle, par exemple », note Anne Sandront. « Et on sait aussi que la direction voudra rediscuter de certains avantages actuels, comme le télétravail. »

La pluralité des médias menacée

Dans un secteur où les temps pleins ont globalement diminué entre 10% et 27% entre 2012 et 2024¹, la fusion IPM-Rossel risque aussi de faire très mal aux centaines d'indépendants qui gravitent autour. Toujours aussi mal rémunérés² mal-

gré des horaires de plus en plus flexibles, les pigistes des principaux titres francophones risquent fort de payer un lourd tribut à la concentration des médias.

À l'instar de ce que vivent les télé locales, dont les budgets sont taillés à la hache par la ministre Galant, et la RTBF, la nouvelle cible préférée de Georges-Louis Bouchez, la fusion d'IPM et de Rossel constitue un nouveau coup dur pour la presse belge et, plus globalement, la démocratie. Car là où la presse est attaquée, c'est bien souvent la liberté (de s'informer et de s'exprimer) que l'on attaque aussi...

Alan Marchal

¹ D'après « L'Echo » sur base des bilans sociaux des comptes annuels des entreprises

² Selon une enquête de l'Association des Journalistes Professionnels menée en 2019

Ryanair

Le rapport de force reste indispensable

La situation reste compliquée chez Ryanair, représentant emblématique de ces multinationales décomplexées qui voudraient choisir les lois qu'elles appliquent. Celle-ci s'est néanmoins améliorée grâce à la mobilisation des travailleurs. C'est par leur détermination qu'ils ont obtenu de percevoir au moins le salaire minimum auquel ils avaient droit.

Cette mobilisation a aussi contraint l'entreprise à organiser chaque mois les réunions du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail, comme le prévoit la législation. Ryanair a eu beaucoup de mal à accepter de rencontrer les représentants des travailleurs. Mais ils l'y ont contraint et ces réunions ont désormais lieu.

Chaque avancée doit être arrachée, alors qu'il devrait être normal, pour une entreprise de cette taille, de respecter les règles belges et les organes de concertation sociale. Pourtant, le dialogue social reste difficile. Par exemple, des négociations sont en cours depuis 3 ans sur le règlement de travail sans parvenir à le finaliser.

Un hors-la-loi maître chanteur qui dicte ses lois en Belgique

L'un des principaux obstacles ne vient plus seulement de Ryanair, mais aussi de la lenteur de l'auditorat du travail de Charleroi. En mars 2021, celui-ci a repris l'ensemble des dossiers constitués avec le Contrôle des lois sociales. Cinq ans plus tard, toujours aucune nouvelle au sujet des infractions dénoncées depuis 2016. Tant que la procédure pénale n'avance pas, les travailleurs ne disposent prati-

quement d'aucun moyen pour obtenir la régularisation de leur situation. La justice belge est saisie de pratiques illégales présumées, mais aucune réponse n'est encore apportée.

Cette attente est devenue insupportable. Elle nourrit de légitimes interrogations sur la capacité réelle de la justice à agir avec la même diligence face à Ryanair que face à n'importe quel autre employeur. Une infraction sociale qui reste sans réponse pendant dix ans finit par devenir, dans les faits, une permission de continuer.

Pendant ce temps, Michael O'Leary tente de faire la loi en Belgique en menaçant de réduire le nombre d'avions basés à Charleroi. Dès le début, la CNE avait prévenu qu'il serait honteux que les autorités belges cèdent à ce chantage. C'est pourtant ce qui s'est passé fin juillet : le gouvernement a revu la taxe à la baisse, mais Ryanair a maintenu sa décision. On peut donc dire que le gouvernement belge a baissé sa culotte devant Ryanair et qu'en retour, il a reçu une fessée.

Les travailleurs, eux, ne sont pas dupes. Ryanair dispose de 647 avions et les fera voler là où la demande existe et où ils peuvent être rentabilisés. Or, Charleroi demeure l'une de ses bases les plus rentables. Si la compagnie réduit volontairement son offre, ce sera aussi une manière de faire grimper le prix des billets bien

au-delà du coût de la nouvelle taxe fédérale, puis d'en rejeter la responsabilité sur les pouvoirs publics.

Une année de tous les dangers

Le dialogue social pourrait se dégrader dès la prochaine saison. Des conventions collectives de travail qui arrivent à échéance doivent être renégociées. Or, dans plusieurs autres bases européennes où les discussions ont commencé, les négociations se passent mal.

Si Ryanair choisit en Belgique la même attitude de confrontation, elle doit le savoir : les travailleurs ne laisseront pas détruire ce qu'ils ont obtenu par leur mobilisation. Nous privilégierons toujours la négociation, mais nous ne confondrons jamais le dialogue social avec la soumission. Si Ryanair refuse de respecter les travailleurs et leurs représentants, le rapport de force pourrait devenir inévitable — et la prochaine saison risque alors de très mal se passer.

Didier Lebbe

Une Convention internationale pour les travailleurs de Plateforme

Adoptée en 2026, la Convention n° 193 de l'OIT constitue une avancée importante pour garantir des droits aux travailleurs des plateformes numériques. Mais son application concrète dépendra désormais de la manière dont les États la transposeront dans leur législation.

Chaque année, en juin, la Conférence Internationale du Travail se réunit à Genève dans le but de négocier des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'équivalent de CCT¹ internationales. S'y retrouvent des représentants des travailleurs, du banc patronal et des Gouvernements de tous les pays du monde. Une fois signées, les Conventions doivent être ratifiées par chaque pays : plus il y a de pays qui les signent, plus elles ont de force. Par la suite, leur application est vérifiée chaque année à la Conférence internationale du Travail.

En 2026, la 114ème session de travail de la Conférence Internationale du Travail a abouti à l'adoption de la Convention n° 193 concernant le travail décent dans l'économie des plateformes². Cette Convention invite les États membres à veiller à ce que les travailleurs des plateformes numériques jouissent des droits fondamentaux au travail.

Martin Willems, responsable de United Freelancers³ à la CSC, a contribué activement à ces négociations : « Le fait que l'OIT décide de mettre à l'agenda la question du travail décent dans l'économie de plateforme est très important. Ça permet de réaffirmer qu'un travailleur

égal un autre travailleur, quel que soit son statut. En Belgique, le droit social ne s'applique pas si on est indépendant (freelance). » Certaines avancées ont été discutées concernant la classification correcte dans la relation d'emploi, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que sur la transparence des algorithmes.

« Néanmoins, dès le début, les employeurs ont voulu amoindrir la force obligatoire de la Convention. Ils étaient le plus souvent épaulés par les États-Unis, l'Argentine et Israël, et parfois la Suisse et l'Inde. La grande majorité des autres États supportaient le texte du Bureau de l'OIT, les plus déterminés étant les États d'Afrique, le Mexique, le Brésil et l'Australie. L'Union Européenne s'exprimait d'une seule voix dans le but que le texte de la Convention se rapproche le plus possible de la Directive votée en 2024 au niveau européen⁴. Après négociation, chaque article commence bien et se finit avec une porte ouverte pour permettre au pays de déformer la Convention

au moment de la transposition. Il n'y a plus assez de balises pour garder une base forte et commune ».

Un gros travail reste donc à faire au moment de la transposition dans le droit de chaque État membre. « Il faut une volonté réelle des États or on voit chez nous une frilosité à l'appliquer et à l'imposer aux plateformes comme Uber par exemple ». Le Cabinet Clarinval a prévu de travailler à la transposition après que l'UE aura enclenché le processus. Du côté syndical, nous resterons attentifs à ce qu'il le fasse sans traîner et de manière ambitieuse !

Gaëlle Demez

¹ Convention Collective de Travail

² Convention (n° 193) sur le travail décent dans l'économie des plateformes, 2026 <https://www.ilo.org/fr/resource/compte-rendu-des-decisions/convention-concernant-le-travail-decent-dans-leconomie-des-plateformes-2026>

³ www.lacsc.be/united-freelancers

⁴ Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>

« Le syndicat pour les travailleurs freelance/indépendant » : un guide pour les défendre dans ton entreprise disponible sur www.lacsc.be/united-freelancers



Trajets domicile-travail

Des trajectoires régionales bien différentes

■ L'enquête fédérale sur les déplacements domicile-travail 2024-2025 confirme que la Belgique connaît un glissement structurel vers les modes actifs et les transports publics. Mais derrière cette tendance nationale se cachent deux réalités fort différentes pour Bruxelles et la Wallonie.

Depuis 20 ans, les entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs en Belgique sont légalement tenues d'envoyer tous les trois ans au Service public fédéral Mobilité & Transports un état des lieux des déplacements domicile-travail de leurs travailleurs. Le conseil d'entreprise (CE) est également associé à cette enquête car il doit remettre son avis sur ce diagnostic.

Cette collecte récurrente d'informations constitue une base de données précieuses et également un levier pour améliorer la concertation sociale sur la mobilité des travailleurs, un thème qui impacte à la fois leur qualité de vie et leur portefeuille.

Bxl : Transports en commun et essor du vélo

Avec seulement 30,4% de travailleurs utilisant la voiture en 2024 (contre 45,1% en 2005), Bruxelles enregistre la baisse la plus spectaculaire du pays. Cette transformation repose sur plusieurs facteurs structurels: densité urbaine, politiques anti-voiture, congestion chronique et une offre importante en transports publics.

L'usage des transports en commun pour se rendre au travail y atteint des niveaux élevés: 33,1% des déplacements domicile-travail sont effectués en train et

20,9% en métro-tram-bus. Fait unique: les transports publics dépassent largement les modes privés motorisés (32,4%). Par ailleurs, la progression du vélo est saisissante: de 1,2% en 2005 à 9,4% en 2024.

L'effet combiné des infrastructures cyclables et des obligations imposées aux employeurs bruxellois (plans de déplacements, parkings vélos, douches, sensibilisation) renforcent cette dynamique. Enfin, Bruxelles présente le taux de télétravail le plus élevé: 74% des unités d'éta-

blissement l'autorisent et 94% des travailleurs y ont accès. 28% des déplacements sont évités grâce à ce mode de travail.

Wallonie: la voiture reste hégémonique

La Wallonie demeure quant à elle un territoire «autocentré». En 2024, 82,8% des travailleurs utilisent la voiture pour se rendre au travail, un chiffre qui n'a quasiment pas évolué en 20 ans. Cette dépendance automobile s'explique par diverses conditions structurelles: faible densité de population, distances domicile-travail plus longues, réseau ferroviaire et TEC moins présents, moindre accessibilité aux transports publics pour une majorité d'entreprises ou organisations.

Ainsi, seuls 4,4% des travailleurs wallons utilisent le train et 3,3% le métro, le tram ou le bus.

Même si les proportions restent modestes, la Wallonie progresse sur les modes « doux »: le vélo passe de 1,3% (2005) à 3,3% (2024) et le covoiturage, bien que faible (2,3%), reste légèrement plus développé qu'en Flandre ou à Bruxelles. La marche représente 3% des déplacements, un chiffre relativement stable.

*Danièle Ernotte,
Véronique Thirifays et DMO*



Du 16 au 22 septembre 2026, la Wallonie a mis à l'honneur la marche à pied, un mode de déplacement universel, au cœur de la mobilité quotidienne. La marche constitue le premier et le dernier maillon de nombreux trajets, mais aussi un mode de déplacement à part entière. Plus qu'un simple moyen de se déplacer, elle permet de se reconnecter à son environnement et de réinvestir l'espace public. La marche est aussi un mode de déplacement à part entière: efficace pour les courtes distances, particulièrement adapté aux milieux urbains et ruraux, et essentiel pour lutter contre la sédentarité. Intégrée au quotidien, elle contribue à réduire les risques de maladies chroniques telles que les maladies cardiovasculaires, le diabète de type 2 ou l'obésité. Enfin, la marche s'inscrit pleinement dans la transition vers une mobilité plus durable. Étroitement liée aux transports en commun, elle diversifie les choix de déplacement et participe à la réduction des émissions polluantes, améliorant la qualité de l'air et la santé publique.



Quand la mobilisation collective sauve toute une entreprise

En démontant le projet bancal de son actionnaire principal, la délégation syndicale de Civadis, le N°1 wallon des logiciels à destination des pouvoirs publics locaux, a (sans doute) sauvé la peau de toute l'entreprise. Jean-Marie Collin, délégué CNE, raconte.

Jean-Marie Collin, vous et vos collègues avez lutté contre un projet « dangereux » pour votre entreprise. De quoi s'agissait-il ?

Pour faire simple, en 2025, notre actionnaire majoritaire souhaitait créer un secrétariat social pour les services publics. Sur papier, plusieurs entreprises, dont Civadis et Partena, allaient mutualiser une partie de leurs moyens et de leurs expertises pour donner naissance à une nouvelle société dont les bénéfices allaient exploser le plafond. Mais ça, c'était la théorie... Dans les faits, cette collaboration était beaucoup moins réjouissante pour notre entreprise. Tout d'abord, environ 20% de nos collègues (50 sur 250) allaient être « délocalisés » vers cette nouvelle société, et sans doute affectés à une commission paritaire moins avantageuse. Ensuite, en acceptant ce deal, Civadis acceptait aussi de voir 30% de son chiffre d'affaires s'envoler dans une autre

société. Et enfin, les logiciels de paie que nous avions mis au point - et qui étaient plébiscités par nos clients - allaient mourir. Bref, à nos yeux, c'est toute l'entreprise qui était perdante.

Qu'avez-vous fait pour lutter contre ce projet et sauver Civadis ?

Notre priorité a été de démonter point par point le dossier de l'actionnaire. On s'est attaqué au business plan qui était bancal et on a souligné les incohérences. Et puis, on a mobilisé aussi...

C'est-à-dire ?

On a organisé une assemblée générale pour informer le personnel de nos craintes. Comme les collègues nous ont suivis dans notre raisonnement, on a profité de l'occasion pour organiser une haie de déshonneur aux membres de la direction et représentant de l'actionnariat avant un CE extraordinaire.

Est-ce que ça a eu un impact sur la direction ?

Nos actions ont ouvert les yeux d'une partie des dirigeants sur le caractère bancal du projet. Certains d'entre eux ont commencé à se poser des questions sur les dommages collatéraux de la création d'une telle société. Plus on avançait dans la lutte, plus on parvenait à convaincre des acteurs importants de Civadis du bien-fondé de nos craintes. Le jour où un des principaux actionnaires a compris que la survie de notre boîte était en danger, la machine s'est arrêtée. Et le projet sous cette forme a été mis au placard.

Quelles conclusions tirez-vous de cette victoire ?

Au-delà de la fierté d'avoir fait entendre raison aux dirigeants, on est aussi très fiers d'avoir pu mener une lutte aussi importante en front commun. Rester solidaires face aux actionnaires a été capital. Par ailleurs, on est aussi heureux de constater que la qualité de notre contre-rapport a permis d'ouvrir les yeux sur le danger du projet. Pour nous, ça signifie qu'on connaît très bien notre secteur et qu'on reste parmi les mieux placés pour en parler. Enfin, cette lutte (qui a duré un an, NDLR) nous a permis de voir que nos collègues pouvaient toujours se mobiliser lorsque c'est nécessaire. Dans un secteur avec beaucoup de télétravail et peu de « grosses » luttes en 20 ans, ça fait plaisir de sentir qu'on peut encore agir collectivement.

Propos recueillis par Alan Marchal

Ce que les agences ne vous disent pas

Un webinaire sur les droits des travailleurs intérimaires

Quels sont vos droits quand vous travaillez comme intérimaire ? Pas toujours facile de s'y retrouver... Et ce n'est pas l'agence d'intérim qui prendra le temps de vous expliquer !

C'est pourquoi le service intérim de la CSC - **Interim United** - a organisé récemment un webinaire. Au programme en seulement 45 minutes : tout ce que l'agence d'intérim ne vous dit pas forcément, pour mieux connaître vos droits et savoir à quoi vous pouvez prétendre. Ce webinaire est disponible en français, en anglais et en néerlandais.

Le webinaire est destiné aux intérimaires mais aussi aux délégués syndicaux et à toutes celles et ceux qui travaillent au contact de travailleurs en intérim. Vous êtes intérimaire ou connaissez quelqu'un qui l'est ? Vous vous êtes déjà posé ces questions ?

- Ai-je droit aux **congés annuels et jours fériés payés** en tant qu'intérimaire ?
- Ai-je droit au salaire garanti en cas de **maladie** en tant qu'intérimaire ?
- Comment faire valoir mon droit au **chômage** en tant qu'intérimaire ?
- Mon agence d'intérim peut-elle me licencier ou rompre unilatéralement mon contrat ?
- Est-ce que je peux bénéficier d'une **ancienneté** en tant qu'intérimaire ?
- Je **gagne moins que mes collègues** qui ont un contrat fixe, est-ce normal ?

Si vous vous êtes posés déjà l'une de ces questions, alors ce webinaire est pour vous !

Ce webinaire s'ajoute aux nombreux outils disponibles sur le site interimunited.be : une newsletter, une brochure téléchargeable « SOS intérim : 20 questions, 20 réponses sur l'intérim » ; l'app CSC intérim, des calculateurs pour vérifier vos droits au salaire garanti en cas de maladie ou aux congés payés...

Évidemment, chaque situation est spécifique, ces outils peuvent vous aider, ils sont là pour ça. Si vous êtes dans une entreprise où il y a une délégation syndicale, n'oubliez pas que les **délégués syndicaux défendent aussi les intérimaires**. N'hésitez pas à prendre contact. Si vous ne savez pas comment ou si vous hésitez, vous pouvez aussi contacter le helpdesk sur le site interimunited.be

Connaître ses droits est le premier pas pour les faire respecter. Comme travailleur et encore plus comme intérimaire, **faire respecter ses droits** est une lutte de tous les jours. Nos droits demandent une mobilisation continue pour être défendus, améliorés et étendus. C'est à ça que sert le syndicat pour les intérimaires aussi.

Thomas Englert

Le webinaire est disponible gratuitement :
Tout ce que votre agence d'intérim ne vous dit pas



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

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

Ont participé à ce numéro

Michel Barbuto - Gaëlle Demez - Myriam Djegham - DMO - Thomas Englert - Danièle Ernotte - Didier Lebbe - Étienne Lebeau - Jean-François Libotte - Alan Marchal - Alice Mazy - Véronique Thirifays - Clarisse Van Tichelen - Felipe Van Keirsbilck - Frédéric Viseur

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Dessin : Serge Dehaes



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



Facebook Centrale Nationale des Employés



Instagram la.cne



Youtube Centrale Nationale des Employés



LinkedIn CNE(CSC)



2026 : l'été le plus frais ?

Qui oubliera l'été 2026 ? Dès juin, des canicules se succédaient ; dans certaines écoles, les classes dépassaient 35°, rendant l'enseignement impossible. Dans les maisons de repos et les hôpitaux, les plus vieux et les plus faibles mouraient comme au pire de la crise du Covid : la Belgique détient le record d'Europe de surmortalité due à la canicule de juin 2026. Dans la moitié de l'Europe, les forêts brûlaient comme jamais.

Heureusement, pensions-nous, ces incendies n'arrivent pas en Belgique. Pourtant, une carte précise des zones à risque avait été communiquée au gouvernement - désignant en particulier les Hautes Fagnes. Tout l'été, les alertes ont été répétées, jusqu'à la veille de l'incendie. Réaction de la cheffe de groupe MR au parlement wallon ? Refuser le débat sur les mesures urgentes de prévention, et partir en vacances, avec cette déclaration hallucinante « *Touchons du bois pour qu'il n'arrive rien cet été* »

« Toucher du bois » ! Théo Francken, ami du MR et des trumpistes, avait une autre solution : nier la canicule. « *Il fait simplement chaud parce que c'est l'été, je vais prendre une bière dans ma piscine, et voilà tout !* » publiait-il sur Facebook. Quel mépris et quelle indécence ! Outre que tout le monde n'a pas un salaire de ministre et une piscine dans son jardin, cette canicule n'était pas un simple « inconfort » : elle a causé 2.000 morts, surtout dans les communes pauvres ; et elle met en péril une grande partie de l'agriculture wallonne. Les prix de la nourriture explosent du fait de la sécheresse et les paysans de plongent dans la misère.

Question de classe

Soyons clairs : ceci n'est pas un phénomène naturel ! C'est, comme bien d'autres choses, une question de classe sociale. Du côté des causes, on sait que les très riches polluent énormément plus que les simples gens - et ils contrôlent les multinationales qui sont les principales responsables de la catastrophe en cours (incendies, sécheresses, inondations, effondrement de la biodiversité). Et du côté des conséquences : celui qui a une voiture de fonction climatisée et une carte carburant payée par son patron ne sait même pas ce que signifie faire le plein quand le litre est à 2,30 € ; ni ce que c'est que prendre le train ou le bus sous 40°.

Auto-défense et contre-attaque

Tout l'été, les délégué-es de la CNE ont agi face à l'absence de protection des ministres et des patrons. Nous avons fait fermer des magasins, improvisé des solutions dans des services d'urgence, négocié des aménagements d'horaires ou de bureaux ...

Comme nous savons que 2026 n'a pas été seulement l'été le plus chaud de toute notre vie, mais qu'il sera probablement, hélas, aussi l'un des plus frais du restant de notre vie, de celle de nos enfants, nous devons Désormais nous organiser, secteur par secteur, entreprise par entreprise. Les gouvernements MR et « engagés » nous l'ont démontré : **le prix de l'énergie flambe, les vieux meurent, les Fagnes brûlent : ils s'en moquent.** Ils ne nous protégeront pas, ni de ça ni du reste. Cet été nous avons agi dans l'urgence. Mais d'ici aux prochains étés, nous devons exiger des investissements massifs ; écoles, bureaux, entreprises, transports en commun doivent être adaptés, isolés, verdurisés. C'est possible : les techniques existent, et il y a beaucoup d'argent. Mais ce ne sera fait que si nous l'imposons par le rapport de forces.

A côté de cette « auto-défense » sur nos lieux de travail et de vie, dans les transports en commun, nous devons aussi contre-attaquer. Multinationales et gouvernements ont abandonné les plans de réduction d'émissions de gaz à effet de serre. Or nous savons que chaque dixième de degré en plus signifiera des milliers de victimes qu'on peut encore éviter. Ministres et grands patrons s'en foutent - les conséquences ne seront pas pour eux. Ils ont des piscines, des villas climatisées, des domaines privés : nous n'avons pas d'autre planète habitable que nos villages et nos quartiers. Les choix du gouvernement De Wever - Bouchez (avec le consentement pleurnichard des « engagés ») accélèrent la destruction de notre cadre de vie, pour permettre aux très riches d'accumuler encore plus. C'est contre ces choix que nous reprenons les rues ce vendredi 9 : ça va chauffer pour l'Arizona.

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général