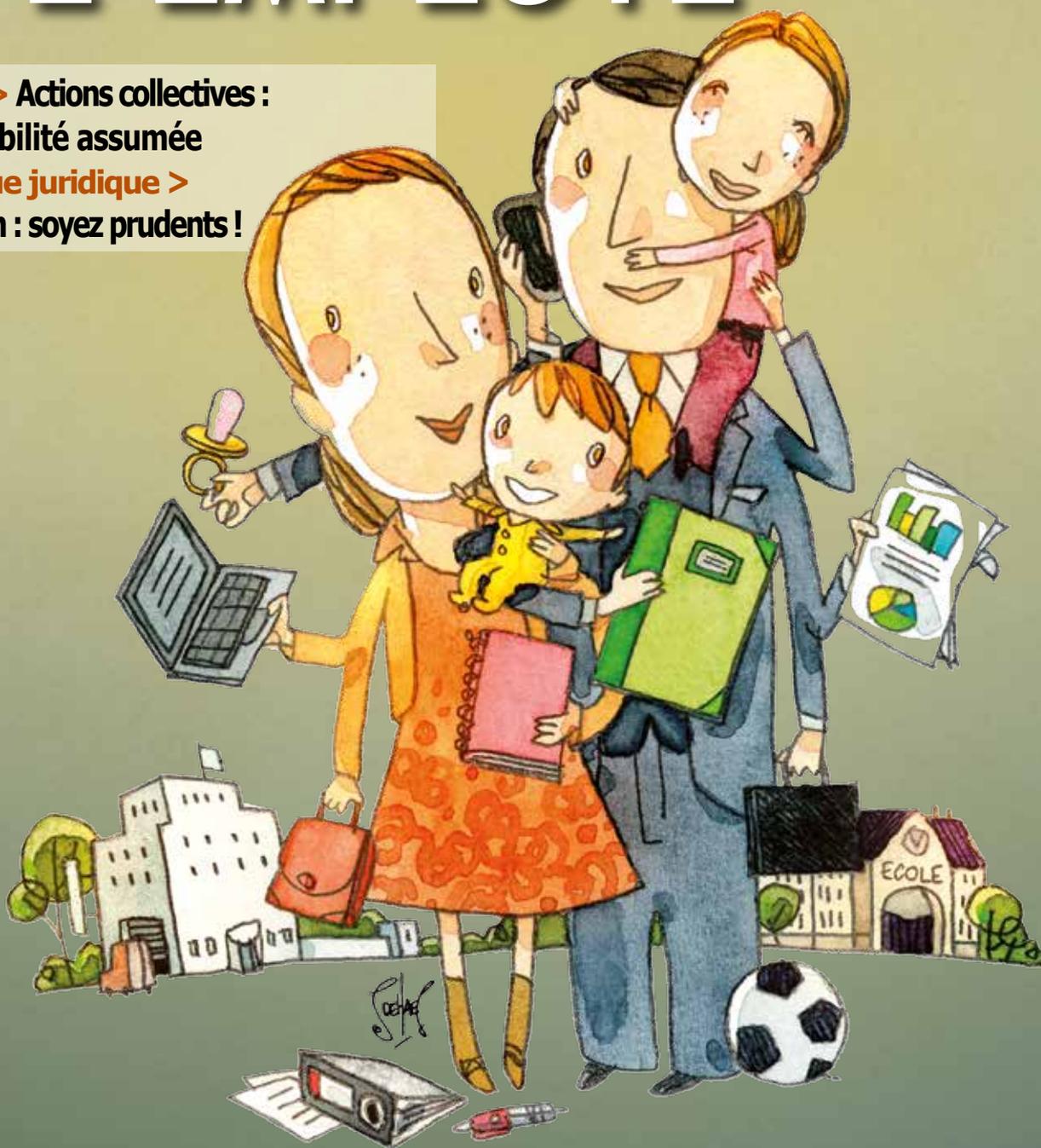


LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Dossier > Actions collectives :
responsabilité assumée

Chronique juridique >

Démission : soyez prudents !



ÇA NOUS ENGAGE

L'image Nous sommes le courant



Hugues Le Paige

À la veille du printemps, environ 25.000 citoyennes et citoyens, dont des militants CNE, ont participé à la deuxième édition de la Grande Parade, sous le slogan « Nous ne sommes pas à contre-courant, nous sommes le courant ». Parce qu'il y a une alternative au modèle de société actuel, que des centaines d'initiatives citoyennes la préparent, qu'il y a une urgence face à la montée des peurs et que nous avons de l'énergie à propager ! Et le mouvement « Tout autre chose » ne s'arrête pas là ! Envie d'en savoir plus ? www.toutautrechose.be !

SOMMAIRE

2 **Ça Nous Engage**

13 **Non Marchand**

Faire de la maison de repos un lieu de vie

4 **Dossier**

Concilier son travail et sa vie de parent

14 **Info services**

Augmentations conventionnelles

7 **Ça se joue en Europe** Recours contre le TSCG :
l'espoir de l'anti-constitutionnalité

15 **Série élections sociales**

Qui dit syndicat dit... plus de formation

8 **Chronique juridique**

Démission : soyez prudents !

16 **Edito**

Nous pouvons faire quelque chose

10 **Actualité**

Actions collectives : responsabilité assumée



Nous irons peacer sur vos bombes

C'est l'un des nombreux messages qui ont circulé, au lendemain des attentats de Bruxelles. Un joli jeu de mots qui contient tout ce que nous souhaitons, en ces moments difficiles : répondre à la haine et à la violence par la vie, la solidarité, la paix et l'humour. Et rappeler que, malheureusement, ces actes barbares ne sont pas isolés. Autour de nous, des milliers de personnes abandonnent tout ce qu'elles ont et misent leur vie pour rejoindre notre continent. Elles le font exactement pour fuir cette même violence, perpétrée dans leur pays tous les jours, parfois depuis des années. L'Union européenne a pourtant passé un accord avec la Turquie et la Grèce le 18 mars dernier, qui ferme officiellement la frontière entre les deux territoires, refoulant ainsi les nouveaux réfugiés directement vers les côtes turques, sans se soucier du sort qui leur est réservé. C'est une honte, au regard de nos valeurs. Si vous souhaitez réagir, signez la pétition « Moi, Européen-ne, je refuse que les réfugié-es soient refoulé-es en mon nom » sur www.change.org.

Votre fiche de paie augmente ? Malheureusement, c'est un leurre

Le gouvernement prétend augmenter votre pouvoir d'achat à grands coups de com' et vous constatez peut-être vous-même que votre salaire augmente sur votre fiche de paie... Détrompez-vous : ce que le gouvernement semble vous donner d'une main est, ou sera, repris par l'autre. Car une fois que vous comptez l'ensemble des mesures prises par le gouvernement Michel (saut d'index, coupes dans la sécurité sociale et les services publics, augmentation de la TVA...), vous perdez malheureusement de l'argent. Sans compter que le fameux tax shift n'est, à ce jour, couvert qu'à 42% et que le gouvernement cherche toujours environ 1,3 milliard d'euros pour ajuster le budget 2016... D'autres mesures devront donc encore être prises et risquent fort de faire mal au portefeuille. Rendez-vous sur notre site www.lacne.be pour calculer ce que vous perdez.

Le chiffre

75% des personnes âgées ne disposent pas de revenus suffisants pour assumer le coût mensuel de leur séjour en maison de repos. Quand on sait en effet que la facture moyenne d'un séjour s'élève à 1.487 euros alors que la pension légale moyenne est de 776 euros brut pour les femmes et de 1.075 euros pour les hommes, le calcul est vite fait ! D'autant que les tarifs des maisons de repos ont augmenté de plus de 20% sur les six dernières années, selon les données de l'administration... Pensions trop basses, maisons de repos commercialisées (lire en page 13), voilà le cocktail servi par le gouvernement Michel !



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

Secrétariat administratif
Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck
52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont	Vanessa Degreef	Marie-Agnès Gilot
Michaël Maira	Etienne Lebeau	Patricia Piette
Sébastien Robeet	Felipe Van Keirsbilck	

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Couverture : Serge Dehaes



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



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés



@CNEGNC

CONCILIER SON TRAVAIL ET SA VIE DE PARENT

C'est la réalité de la majorité d'entre nous : concilier sa vie de père ou de mère et sa carrière professionnelle n'est pas pour autant évident. Faisons le tour des dispositions qui peuvent vous donner un coup de pouce pour trouver votre équilibre.

Dossier

Les organisations syndicales ont négocié toute une série de congés et de droits pour permettre à chacun des parents de profiter de ces instants magiques de la vie, tout en restant dans le circuit du travail. Bien sûr, cet équilibre reste très personnel et aucune formule ne peut convenir parfaitement à toutes et tous. Mais le panel des droits conquis est un bon coup de pouce pour concilier vie de famille et travail. A chaque étape, ses droits !

VOUS ATTENDEZ UN ENFANT

La loi protège les femmes enceintes au travail. Vous n'êtes pas obligée de déclarer votre grossesse à l'employeur, mais pour bénéficier des protections légales, ce dernier doit être informé de votre état. Nous vous conseillons donc de l'avertir, en gardant une trace écrite de cette démarche. À partir de ce moment, vous serez couverte par la loi sur la protection de la maternité.

Examens médicaux

Vous avez notamment le droit de vous absenter du travail, sans perdre votre rémunération, pour vous rendre aux consultations prénatales. Vous devez au préalable prévenir votre employeur et lui remettre un certificat médical attestant de votre présence à la visite prénatale.

Evaluation des risques

Par ailleurs, dès qu'il a connaissance de votre état, votre employeur doit prendre rendez-vous, pour vous, à la médecine du travail en vue d'un examen médical. Le conseiller en prévention-médecin du travail vous remettra le formulaire d'évaluation de santé. Celui-ci reprend ses constatations et son avis sur les mesures à prendre. C'est sur base de cet avis que votre employeur décidera des mesures à prendre à votre égard. S'il n'y a pas de risque pour votre santé ou celle de votre enfant et qu'aucune adaptation de l'environnement de travail n'est nécessaire, vous ne serez pas écartée et votre salaire restera celui de la fonction exercée.

Si l'évaluation révèle des risques, liés aux conditions de travail ou aux agents chimiques, physiques ou biologiques, l'employeur doit provisoirement aménager vos conditions de travail ou votre temps de travail, ou vous affecter à un autre travail. Si ces aménagements sont objectivement impossibles, le médecin du travail peut décider de vous écarter. Dans ce cas, vous n'avez pas droit au salaire garanti payé par l'employeur, mais à des indemnités d'assurance maladie (ce qui implique une perte de revenus), versées par votre mutuelle. Pensez donc à contacter celle-ci dès que vous êtes écartée.

Travail supplémentaire et travail de nuit
Tout au long de votre grossesse, vous ne pouvez pas effectuer de travail supplémentaire. Huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, vous ne pouvez pas effectuer de travail de nuit : l'employeur doit vous transférer dans un travail de jour. Sur base d'un certificat médical, cette interdiction peut couvrir toute la grossesse et jusqu'à 4 semaines après la fin du congé de maternité. Si c'est techniquement et objectivement impossible, vous êtes écartée.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Lors d'un entretien d'embauche, les questions sur une éventuelle grossesse sont interdites. Si un recruteur vous demande quels sont vos projets dans ce domaine, vous avez donc le droit de ne pas répondre, de

répondre de manière évasive ou même de mentir. La loi considère en effet que les questions liées au désir d'être parent sont discriminatoires.

VOTRE ENFANT EST ARRIVÉ !

Toutes nos félicitations pour l'arrivée de votre enfant ! Qu'il s'agisse d'une naissance, d'une adoption ou d'un accueil, vous avez droit à un congé pour l'accueillir au mieux et profiter de ces instants.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé de maternité dure 15 semaines. Vous pouvez répartir ces 15 semaines comme vous le souhaitez :

- Avant la date présumée de l'accouchement : entre 1 et 6 semaines (8 semaines en cas de grossesse multiple). C'est ce qu'on appelle le congé prénatal.
- Après la naissance : ce qu'il vous reste des 15 semaines de congé, c'est-à-dire entre 9 (si vous avez pris 6 semaines de congé prénatal) et 14 semaines (si vous avez pris 1 semaine de congé prénatal). Si vous n'avez pas eu l'occasion de prendre la semaine obligatoire de congé prénatal parce que vous avez accouché plus tôt que prévu, la semaine obligatoire de congé prénatal est perdue. C'est bien la date effective de l'accouchement qui compte. Si vous avez pris moins de 6 semaines de congé prénatal, vous pouvez convertir les 2 dernières semaines de votre congé de maternité (au-delà des 9 semaines obligatoires, donc) en jours de congé de repos postnatal. Ces jours doivent être pris dans une période de 8 semaines à dater de la reprise du travail. Cette option vous permet ainsi de reprendre le travail en alternant quelques jours de travail avec quelques jours de congé.

Le congé de maternité peut être prolongé en cas de naissance multiple (19 semaines au total) ou d'hospitalisation de votre enfant au-delà des 7 premiers jours.



Indemnités

Durant votre congé de maternité, vous êtes indemnisée par votre mutuelle, sur base de votre rémunération. L'employeur n'est pas tenu de vous payer le salaire garanti. Il en va de même si vous tombez malade dans les 6 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

Vous allaitez ?

Si vous souhaitez allaiter votre enfant au-delà de votre congé de maternité, plusieurs possibilités s'offrent à vous :

- le congé d'écartement pour allaitement, décidé par le médecin du travail s'il estime que votre profession comporte des risques pour vous-même et votre enfant
- le congé d'allaitement, généralement sans solde, prévu et négociable dans certains secteurs et certaines entreprises
- les pauses d'allaitement, qui vous permettent de reprendre le travail tout en bénéficiant de pauses au cours de la journée pour allaiter votre enfant ou tirer votre lait.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ

La naissance de votre enfant vous donne droit à 10 jours de congé de paternité (y compris en cas de naissance multiple). Vous pouvez répartir ces 10 jours dans les 4 mois qui suivent le jour de l'accouchement.

Indemnités

Les 3 premiers jours du congé de paternité sont rémunérés par l'employeur. Les autres sont indemnisés par votre mutuelle, sur base de votre rémunération.

LE CONGÉ DE NAISSANCE POUR LE COPARENT

À défaut de père, le congé de paternité peut être pris, à certaines conditions, par le travailleur marié ou cohabitant avec une personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (coparent). Depuis le 20 mai 2011, en effet, le coparent a, de la même manière qu'un père ordinaire, droit à 10 jours de congé lorsque sa partenaire accouche. L'initiative parlementaire qui est à la base de ce congé parle, dans ce cadre, d'un congé de naissance et désigne, dans l'exposé des motifs, comme groupe cible, les partenaires de même sexe des mères biologiques.

LE CONGÉ D'ADOPTION

Chaque parent adoptif bénéficie de 4 semaines de congé (6 semaines si l'enfant a moins de 3 ans au début du congé). La durée est doublée s'il s'agit d'un enfant atteint d'un handicap physique ou mental d'au moins 66 %. Cette règle s'applique également si vous adoptez un enfant souffrant d'une affection qui entraîne un score de quatre points au moins dans le premier pilier

de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation des allocations familiales.

Vous pouvez prendre ce congé dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de votre ménage auprès de la commune. Vous n'êtes pas obligé de prendre la totalité du congé, mais ce dernier doit être pris en une fois et comprendre au moins une semaine ou un multiple d'une semaine. Le droit prend fin dès que l'enfant atteint son 8e anniversaire.

Indemnités

Votre employeur paie la rémunération complète les 3 premiers jours et votre mutuelle paie les jours suivants, sur base de votre rémunération. Une prime de 1223 euros brut est également payée pour chaque enfant adopté.

LE CONGÉ D'ACCUEIL

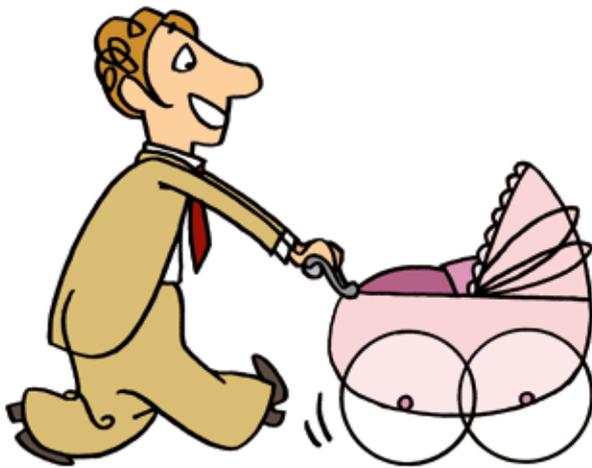
Chaque travailleur, officiellement désigné comme parent d'accueil par le tribunal, un service de placement reconnu, les Services d'Aide à la Jeunesse ou le comité pour l'Aide Spéciale à la Jeunesse, a droit à un congé d'accueil. Plus précisément, vous avez droit à 6 jours de congé d'accueil par an, à partager entre les deux parents, pour l'accompagnement de missions d'obligations (présence au tribunal, démarches officielles, relations avec la famille biologique, etc.). Côté indemnités, vous avez droit à une allocation forfaitaire journalière de 107,91 euros brut via une demande introduite au bureau de chômage de l'ONEm.

VOTRE ENFANT GRANDIT

Vous souhaitez prolonger ces instants auprès de votre enfant, en reportant la reprise de votre travail ou en retravaillant partiellement ? Plusieurs possibilités s'offrent à vous.

LE CONGÉ PARENTAL

Vous avez droit à 4 mois de congé parental à temps plein jusqu'aux 12 ans de votre enfant (y compris en cas d'adoption), si vous êtes occupé chez votre employeur depuis au moins 12 mois, dans les 15 mois qui précèdent la demande. La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

**Réflexes**

- Pour chacun des droits entourant la maternité et la paternité, la loi prévoit une protection contre le licenciement : l'employeur ne peut donc vous licencier pour ce motif, sous peine de devoir vous payer des indemnités de dédommagement. De manière générale, gardez donc une trace écrite de toutes vos démarches auprès de votre employeur.
- Les indemnités prévues étant versées par votre mutuelle ou l'ONEm, selon les cas, pensez à les avertir à chaque étape. Gardez également à l'esprit que le précompte professionnel directement prélevé sur les indemnités versées est généralement plus bas que celui qui est prélevé sur votre salaire. Résultat : vous risquez de retoucher moins des impôts en fin d'année, voire de devoir payer plus qu'habituellement.

Chaque enfant qui remplit la condition d'âge donne droit au congé parental à chacun de ses parents. Par exemple, chacun de leurs deux enfants âgés de 3 et 6 ans donne droit à deux congés parentaux, tant au père qu'à la mère.

L'employeur peut reporter le congé de 6 mois maximum, mais il ne peut pas le refuser ! Il doit vous communiquer sa réponse dans le mois qui suit votre demande.

Formule au choix

La suspension complète de 4 mois peut être fractionnée en plusieurs mois. Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez également choisir d'autres formules :

- une suspension mi-temps pour une période de 8 mois maximum, pouvant être fractionnée en périodes de 2 mois ou multiple de 2 mois.
- une suspension 1/5 temps sur une période de 20 mois maximum, pouvant être fractionnée en périodes de 5 mois ou multiple de 5 mois.

Vous pouvez combiner ces différentes formes de congé entre elles, en respectant toutefois la durée maximale du congé parental (l'équivalent de 4 mois de suspension complète).

Indemnités

En cas de congé parental, l'ONEm vous verse des allocations d'interruption, dont le montant varie selon la formule choisie. Ces mon-

tants sont calculés au prorata si vous travaillez à temps partiel.

Attention : si votre enfant est né avant le 8 mars 2012, vous ne bénéficiez pas d'allocation pour le 4e mois de suspension complète (les 7e et 8e mois, en cas de réduction mi-temps ou la période du 16e au 20e mois, en cas de réduction d'1/5e temps). Pour tous les enfants nés après cette date, toutes les périodes de suspension sont couvertes par une allocation.

LE CRÉDIT-TEMPS

Certaines conventions collectives de secteurs ou d'entreprises prévoient également la possibilité de bénéficier du crédit-temps. L'une des formules de ce crédit-temps vous permet de réduire vos prestations, durant 3 ans, pour prendre soin de votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, à condition que vous ayez une ancienneté d'au moins 2 ans chez votre employeur. Par « prendre soin de son enfant », il faut comprendre s'occuper de son enfant (il ne s'agit donc pas de soins médicaux). S'il s'agit d'un enfant adopté, le crédit-temps peut commencer à partir de l'inscription au registre de la population ou

des étrangers de la commune où vous êtes domicilié.

3 ans de crédit-temps

Vous pouvez bénéficier de ce crédit-temps durant 3 ans selon différentes formules :

- **Crédit-temps à temps plein :** si vous avez travaillé pendant 12 mois durant les 15 derniers mois précédant la demande (quelle que soit l'occupation : temps plein ou temps partiel)
- **Crédit-temps à mi-temps :** si vous avez travaillé au moins à $\frac{3}{4}$ temps d'un temps plein pendant les 12 mois précédant la demande
- **Crédit-temps à 1/5e temps :** si vous avez travaillé à temps plein dans les 12 mois précédant la demande. Une convention de secteur ou d'entreprise n'est pas nécessaire.

Attention : Peu importe la formule choisie, vous ne pouvez bénéficier de ce crédit-temps que durant 36 mois. Le crédit-temps à mi-temps ou à 1/5e temps ne prolongent pas cette durée de 3 ans.

Vous étiez déjà en congé parental ?

Si vous souhaitez prolonger votre congé parental par un crédit-temps, la condition d'ancienneté de 2 ans chez votre employeur n'est pas requise.

Si votre enfant est handicapé, il est possible de prendre un crédit-temps d'une durée de 48 mois maximum, selon les mêmes conditions, si ce n'est qu'aucune CCT sectorielle ou d'entreprise n'est requise.

Indemnités

En cas de crédit-temps, l'ONEm vous verse des allocations, dont le montant varie selon votre situation et la formule choisie.



Votre enfant a droit à des allocations. L'allocation de naissance est une prime payée à la naissance d'un enfant. Vous pouvez la demander après 24 semaines de grossesse et jusqu'à 5 ans après la naissance de l'enfant, auprès de la caisse d'allocations familiales de votre (dernier) employeur. L'allocation de naissance est payée à partir du 8e mois de grossesse à la mère de l'enfant. Vous ou l'autre parent recevrez également des allocations familiales tous les mois pour votre enfant, via la même caisse d'allocations familiales. Le montant de ces allocations dépend de votre situation familiale et professionnelle, du nombre d'enfants, de leur âge et de leur handicap éventuel.

Julie Coumont

Envie d'en savoir plus ?

Besoin de connaître vos droits de parent au travail ? Notre brochure « Etre parent en travaillant » fait le point sur toutes les possibilités qui s'offrent à vous, pour concilier au mieux votre vie de parent et votre carrière professionnelle. Consultez-la sur notre site www.lacne.be (> Brochures > Nos brochures CNE), ou demandez-la auprès de votre équipe CNE.

Si vous souhaitez recevoir des informations personnalisées ou être accompagné dans vos démarches, n'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de votre entreprise, le secrétariat CNE de votre région (toutes les coordonnées se trouvent sur www.lacne.be > Contact) ou notre service cne.info@acv-csc.be !



Recours contre le TSCG L'ESPOIR DE L'ANTI-CONSTITUTIONNALITÉ

Le Traité budgétaire européen viole-t-il la Constitution belge ? C'est en tout cas le pari de la CNE, de la Ligue des droits de l'Homme et de nombreux autres citoyens et organisations. Nous l'avons ainsi plaidé devant la Cour constitutionnelle. Rétroactes et espoirs.

Souvenez-vous : en décembre 2013, malgré une forte mobilisation citoyenne et syndicale, la Belgique ratifie le Pacte budgétaire européen ou TSCG, qui condamne désormais notre pays à l'austérité¹. Après les manifestations, les actions de sensibilisation, les contacts avec les politiques... nous choisissons alors la dernière voie possible : celle de la justice. C'est ainsi qu'en 2014, la Ligue des droits de l'Homme (LDH) et la CNE, soutenues par des chercheurs en droit public de l'ULB et de l'UCL, introduisent devant la Cour constitutionnelle un recours en annulation de la loi fédérale du 18 juillet 2013 portant assentiment au Traité budgétaire européen. Elles ne sont pas les seules à le faire : le mouvement citoyen Constituante, la CGSP Bruxelles, d'autres mouvements sociaux et politiques et une cinquantaine de citoyens font de même. Ce recours constitue une tentative ultime pour empêcher l'application à la Belgique des dispositions désastreuses

Été 2009 : l'Allemagne insère dans sa Constitution un « frein à l'endettement »

Mars 2012 : signature du TSCG par 26 gouvernements, dont le gouvernement belge

Juin 2013 : assentiment du parlement fédéral

Décembre 2013 : assentiment des parlements wallons et bruxellois

Avril 2014 : publication de la loi d'assentiment fédérale au Moniteur belge

Juin 2014 : requêtes en annulation devant la Cour constitutionnelle

Février 2016 : Audience devant la Cour constitutionnelle

Avril-septembre 2016 ? Arrêt de la Cour constitutionnelle

du TSCG, tant sur le plan économique que démocratique.

C'est précisément la Cour constitutionnelle, une des cours suprêmes de notre pays, qui peut décider demain que le TSCG viole une de nos lois les plus fondamentales, à savoir la Constitution. Et les spécialistes de la Constitution le savent. Lors des débats qui ont accompagné le vote de la loi d'assentiment au Parlement, le sénateur et éminent constitutionnaliste Francis Delpérée s'est lui-même demandé ce que signifie encore la Constitution lorsqu'on accepte un transfert de pouvoirs aussi étendus vers l'UE, pouvoirs qui n'ont pas fait l'objet des compétences attribuées à l'Union européenne et qui modèlent fondamentalement le droit matériel de nos politiques publiques.

LES PLAIDOIRIES

Après le dépôt de notre requête écrite, nous avons plaidé nos arguments le 24 février dernier. Plusieurs personnes sont intervenues pour faire part aux juges des dures réalités auxquelles elles sont confrontées face aux politiques d'austérité qui les frappent de plein fouet. La plaidoirie de Me Kaiser, l'un de nos avocats², s'est également atta-

chée à montrer les spécificités du TSCG et les liens directs existant entre le Traité budgétaire et les politiques d'austérité menées actuellement par le gouvernement Michel. Il a appelé les juges à faire preuve de courage en annulant la loi du 18 juillet 2013, tout en soulignant que l'annulation de cette loi ne condamnerait pas la Belgique au « n'importe quoi » budgétaire, ni à la fin de l'Europe. Les avocats du Conseil des ministres et du gouvernement flamand n'ont pas apporté de réponses tangibles à ces arguments, se contentant d'affirmer sans plus que le TSCG ne réduit pas l'autonomie budgétaire des parlements et que le TSCG était un projet « commun »...

PUIS L'ESPOIR

La balle est désormais dans le camp des juges de la Cour constitutionnelle. Celle-ci rendra son arrêt dans les prochains mois. Elle peut adresser à nos politiciens un message fort en reconnaissant que le TSCG porte atteinte à la Constitution. S'agissant d'un traité aussi important que le TSCG, nul doute qu'un tel arrêt aurait d'importantes conséquences politiques et que l'annulation de la loi d'assentiment serait une très grande victoire pour la société civile et les droits économiques, sociaux et culturels de toute la population.

Étienne Lebeau et Vanessa De Greef

¹ Retrouvez nos vidéos « Comprendre le Pacte budgétaire en 12 minutes » sur notre site www.lacne.be et sur www.youtube.com.

² L'avocate Dominique Caccamisi a également participé à la préparation du recours.

Quand la démocratie ne suffit pas, la justice est là

Les syndicats ont tenté de diverses façons de mener un réel débat public sur le TSCG dans les enceintes parlementaires du pays. La CNE, la CSC et la FGFB ont ainsi été auditionnées le 4 décembre 2013 par le parlement wallon et le parlement de la Communauté française. Force est de constater que nous n'avons pas été entendus, la plupart des parlementaires ne semblant pas avoir de problème à accepter les diktats européens. C'est alors, comme de plus en plus souvent ces dernières années, vers la justice que nous nous tournons « en dernier recours ». Dans d'autres pays, la justice est aussi de plus en plus fréquemment amenée à se prononcer sur les politiques d'austérité. Plusieurs mesures d'austérité ont ainsi été invalidées en 2013 par la Cour constitutionnelle portugaise.

Démission SOYEZ PRUDENTS !

Vous désirez quitter votre emploi ? A moins de trouver un accord avec votre employeur actuel, vous devrez alors donner votre démission. Pour réaliser cette action, il faut suivre une série de règles. Par ailleurs, cet acte de démission entraîne toute une série de conséquences, pas toujours heureuses. Autant savoir.

Les règles concernant la démission ont été largement modifiées par la loi introduisant un statut unique. L'esprit de la loi reste cependant le même : si vous êtes sous contrat à durée indéterminée, vous pouvez, comme votre employeur, résilier le contrat, c'est-à-dire le rompre, en respectant un préavis.

COMMENT NOTIFIER VOTRE PRÉAVIS ?

Vous pouvez utiliser trois moyens différents : une lettre recommandée, une signification par huissier ou une remise de la lettre dans les mains de l'employeur. Si vous optez pour la remise dans les mains de l'employeur, veillez à lui faire signer un accusé de réception.

QUE DOIT CONTENIR LA LETTRE DE DÉMISSION ?

Faites-la le plus simplement possible. Le courrier doit contenir la date de début du préavis et la durée de celui-ci. Le modèle ci-dessous peut être utilisé :

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que j'ai décidé de mettre fin au contrat de travail qui nous lie, moyennant un délai de préavis. Le délai de préavis de jours calendrier / mois prendra cours le

Signature du travailleur

QUAND LE PRÉAVIS PREND-IL COURS ?

Le préavis prend cours le lundi qui suit la réception de la lettre. Attention, si vous envoyez la lettre par recommandé, le

recommandé est supposé être reçu le troisième jour ouvrable (tous les jours sauf les dimanches et jours fériés) qui suit l'envoi. Exemple : Si vous l'envoyez le jeudi 21 avril 2016, la lettre est supposée être reçue le lundi 25 avril... La date de prise de cours est alors le 2 mai !

QUELLE EST LA DURÉE DU PRÉAVIS ?

Cela dépend de votre ancienneté dans l'entreprise. Si votre contrat a débuté après le 1er janvier 2014, alors les délais de préavis sont les suivants :

Ancienneté	Délai de préavis
< 3 mois	1 semaine
3 < 6 mois	2 semaines
6 < 12 mois	3 semaines
12 < 18 mois	4 semaines
18 < 24 mois	5 semaines
2 < 4 ans	6 semaines
4 < 5 ans	7 semaines
5 < 6 ans	9 semaines
6 < 7 ans	10 semaines
7 < 8 ans	12 semaines
>= 8 ans	13 semaines

Si votre contrat a débuté avant le 1er janvier 2014, votre préavis sera calculé en deux parties (avant et après cette date) dont la somme est égale à la durée du préavis. La première partie sera différente si vous étiez employé ou ouvrier au 31 décembre 2013.

Si vous étiez ouvrier, la première partie se calcule comme cela :

Ancienneté de l'ouvrier	Délai de préavis à observer par l'ouvrier
Moins de 20 ans	14 jours
A partir de 20 ans	28 jours

Si vous étiez employé, il faut prendre en compte le salaire brut que vous perceviez au 31 décembre 2013.

Ancienneté	Délai de préavis
En-dessous de 32.254 €	
< 5 ans	1,5 mois
> 5 ans	3 mois
Entre 32.254 € et 64.508 €	
< 5 ans	1,5 mois
5 ans < 10 ans	3 mois
> 10 ans	4,5 mois
Au-dessus de 64.508 €	
< 5 ans	1,5 mois
5 ans < 10 ans	3 mois
10 ans < 15 ans	4,5 mois
> 15 ans	6 mois

La seconde partie se calcule selon les nouvelles règles (voir 1^{er} tableau). Mais attention ! Dans certaines situations, la 2^e partie du délai de préavis ne doit pas être calculée.

- lorsque, sur la base de la première partie, votre préavis a déjà atteint le plafond de 3 mois (employés inférieurs) OU de 4,5 ou 6 mois (employés supérieurs);
- lorsque ce plafond n'est pas encore atteint mais que le délai de préavis à respecter par l'employé sur la base de la première partie est égal ou supérieur à 13 semaines.

Exemple 1 : Jef travaille en tant qu'ouvrier chez son employeur (PC n° 311) depuis le 15 mai 2011. Il démissionne avec effet au lundi 3 mars 2016. Le délai de préavis à respecter est le suivant :

Partie 1 : 14 jours calendrier, vu qu'il comptait moins de 20 ans d'ancienneté au 31 décembre 2013;

Partie 2 : 6 semaines, vu qu'il aura acquis entre 2 et 4 ans d'ancienneté à partir du 1er janvier 2014.

Délai de préavis total : 14 jours + 6 semaines.

Exemple 2 : Louise travaille en tant qu'employée chez son employeur depuis le 1er mars 2010. Sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 était inférieure 32.254 euros. Elle démissionne avec effet au lundi 3 février 2016 :

Partie 1 : 1,5 mois, vu que Louise comptait moins de 5 ans d'ancienneté au 31 décembre 2013.

Partie 2 : 6 semaines, vu que Louise aura acquis entre 2 et 4 ans d'ancienneté au 3 février 2016 (à compter du 1er janvier 2014).

Délai de préavis total : 1,5 mois + 6 semaines.

Exemple 3 : Marie travaille en tant qu'employée chez son employeur depuis le 1er juin 2007. Sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 était supérieure à 32.254 euros. Elle démissionne avec effet au lundi 5 mai 2016 :

Partie 1 : 3 mois, vu que Marie comptait entre 5 et 10 ans d'ancienneté au 31 décembre 2013 et que sa rémunération annuelle excédait alors 32.254 euros.

Partie 2 : dans ce cas, il n'y a pas lieu de tenir compte de la 2e partie vu que, sur la base de la première partie, le délai de préavis à observer est égal ou supérieur à 13 semaines.

Délai de préavis total : 3 mois.

Exemple 4 : Luc travaille en tant qu'employé chez son employeur depuis le 1er mars 1985. Sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 était supérieure à 64.508 euros. Il démissionne avec effet au lundi 6 janvier 2016 :

Partie 1 : délai plafonné à 6 mois, vu qu'au 31 décembre 2013, Luc était dans sa 5e tranche de 5 ans d'ancienneté et que sa

rémunération annuelle était, à cette date, supérieure à 64.508 euros.

Partie 2 : dans ce cas, il n'y a pas lieu de tenir compte de la 2e partie vu que le plafond de 6 mois est atteint.

Délai de préavis total : 6 mois.

Exemple 5 : Mario travaille en tant qu'employé chez son employeur depuis le 1er mars 2010. Sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 était supérieure à 32.254 euros. Il démissionne avec effet en mai 2019 :

Partie 1 : 1,5 mois vu que Mario comptait moins de 5 ans d'ancienneté au 31 décembre 2013.

Partie 2 : 9 semaines vu que Mario comptera entre 5 et 6 ans d'ancienneté en mai 2019 (à compter du 1er janvier 2014)

Délai de préavis total : 13 semaines car lorsque, sur la base de la première partie, l'employé doit respecter un délai inférieur à 13 semaines, la somme des 1^{re} et 2^e parties ne peut dépasser 13 semaines.

LE DÉLAI DE PRÉAVIS EST-IL PROLONGÉ PAR LES PÉRIODES DE VACANCES ET DE MALADIE ?

Non. Au contraire du licenciement, le préavis court quels que soient les événements qui surgissent pendant le préavis.

POUVEZ-VOUS VOUS ABSENTER EN VUE DE RECHERCHER UN NOUVEL EMPLOI ?

Oui. Vous avez droit à un jour complet par semaine durant les 26 dernières semaines de votre préavis. Si le préavis est plus court que 26 semaines, vous avez donc droit à ce jour durant toute la période de préavis. Si le

préavis est plus long que 26 semaines, vous avez droit à un demi-jour pour la période qui précède ces 26 semaines et à un jour les 26 dernières semaines.

QUELS SONT LES DANGERS D'UNE DÉMISSION ?

Si vous ne quittez pas votre emploi pour un autre et que vous demandez des allocations de chômage, l'ONEm pourra vous sanctionner. En effet, la démission prouve que vous n'êtes pas « involontairement privé d'emploi ». Dans le cas d'abandon d'emploi sans motif légitime, vous pouvez faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du droit aux allocations pendant 4 semaines au moins et 52 semaines au plus.

Vous pouvez même être exclu du bénéfice des allocations pour une durée indéterminée si l'abandon d'emploi a eu lieu dans l'intention délibérée de demander des allocations et de rester chômeur (dans ce cas, vous devrez prouver à nouveau des journées de travail salarié pour être réadmis au chômage).

En outre, toute une série d'avantages prévus au niveau du secteur ou de l'entreprise ne sont pas dus en cas de démission. C'est très souvent le cas pour les bonus (CCT 90), les primes de fin d'année...

Nous vous conseillons donc de ne démissionner que si vous avez trouvé un autre emploi et, si possible, de notifier votre démission lorsque vous avez un accord écrit de la part du nouvel employeur. N'hésitez pas à contacter votre délégué CNE ou votre secrétariat régional.

Sébastien Robeet

Peut-on démissionner d'un contrat à durée déterminée ?

Avant la loi sur le statut unique, c'était uniquement possible pendant la période d'essai. Cette période d'essai n'existant plus, la loi a permis de résilier le contrat à durée déterminée (licenciement ou démission) pendant la première moitié du contrat, avec un maximum de 6 mois. Donc, si vous avez un CDD de 2 ans, vous pourriez démissionner pendant la première année mais comme le plafond de 6 mois est atteint avant cette échéance, cela ne peut se faire que pendant les 6 premiers mois. Les règles à suivre sont les mêmes.

Le contre-préavis

Le contre-préavis est une sorte particulière de démission, qui intervient alors que vous êtes en préavis de licenciement. Vous pouvez alors notifier un contre-préavis, par exemple parce que vous avez trouvé un autre emploi, en suivant les règles expliquées ci-contre mais le contre-préavis est plafonné à 4 semaines. Les délais du contre-préavis sont donc les suivants :

Ancienneté	Délai de contre-préavis
< 3 mois	1 semaine
3 < 6 mois	2 semaines
6 < 12 mois	3 semaines
Plus d'un an	4 semaines

Actions collectives, : RESPONSABILITÉ ASSUMÉE

Limitier le droit de grève, qui est pour, qui est contre ?
Posée comme cela, la question n'amène pas 36 réponses.
Sortons du cadre pour en voir tous les contours...

Lorsqu'il s'agit de discuter de grands dossiers qui concernent l'ensemble des salariés et des employeurs, leurs représentants se réunissent au sein du Groupe des dix. C'est ainsi que le débat sur l'encadrement du droit de grève s'est retrouvé sur la table de ce G10, avec un objectif : améliorer l'accord conclu entre patrons et syndicats en 2002 et toujours en vigueur depuis. Un texte parfois dénommé « gentlemen's agreement » (accord de gentilshommes), en référence à son ambition de « pacifier » les conflits sociaux.

En tant qu'organisations syndicales, nous n'avons jamais appelé à mener des actions illégales ou répréhensibles et nous avons évidemment toujours condamné les débordements violents survenus à l'occasion de conflits collectifs. Nous respectons ainsi les dispositions relatives au droit de grève fixées dans la Charte sociale européenne et au niveau de l'Organisation internationale du travail. Si nous n'étions pas, au départ, demandeuses de modifier le gentlemen's agreement de 2002, ce dernier pouvait effectivement être amélioré sur quelques points.

MODESTIE SYNDICALE

À commencer par amener les employeurs à respecter leurs engagements, visant à ne pas saboter les conflits collectifs par la voie juridique, ou par des pressions moins licites. En effet, malgré leurs promesses de 2002, une série d'employeurs recourent aux requêtes unilatérales auprès des juges pour infliger des amendes aux grévistes. Certains utilisent d'autres moyens de pression, comme des menaces de licenciement, ou en accordant des faveurs aux travailleurs qui n'y participeraient pas. Des pratiques qui visent, par tous les moyens, à casser l'action collective des travailleuses et travailleurs, pourtant

défendue par de nombreux textes internationaux. Qu'importe pour les employeurs, ils ont balayé d'un revers de la main ces revendications, pourtant modestes : il s'agissait tout simplement de mettre en pratique le gentlemen's agreement.

CONTRE ARROGANCE PATRONALE

Loin d'honorer leur part de l'accord de 2002 donc, les employeurs souhaitent aller encore plus loin pour affaiblir les syndicats. Comment ? Officiellement, leur demande était d'encadrer les débordements violents et de rendre les organisations responsables de leurs actions. Exprimé comme cela, nous ne pouvons qu'être d'accord de discuter. Mais lorsque la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), qui représente

les employeurs au sein du G10, détaille les mesures pour y arriver, on comprend immédiatement ses vrais objectifs. Les employeurs entendent notamment permettre l'embauche d'intérimaires (ou des tiers) lors d'une grève. Évidemment, si cela était permis, arrêter le travail n'aurait plus aucun impact sur l'entreprise et priverait, dans les faits, les travailleurs de leur droit de grève. Autre revendication : désigner une personne responsable pour chaque action collective. En réalité, il existe déjà, pour chaque action que nous organisons, une personne responsable au sein du syndicat, que les employeurs ou les forces de l'ordre peuvent contacter à tout moment. Mais la demande de la FEB n'est pas celle-là : il s'agit cette fois de rendre cette personne financièrement responsable, de sorte qu'un employeur puisse lui réclamer des dommages et intérêts pour toutes les pertes occasionnées par une action collective. Autrement dit, de lui faire payer les grèves et autres perturbations subies par l'entreprise ! Là aussi, il s'agit tout simplement de rendre impossible



En juillet 2015, la CSC avait dénoncé les contrôles surprise au domicile des chômeurs en simulant une visite de l'ONEm auprès de 6 élus politiques. Visionnée plus de 35.000 fois en quelques jours, la vidéo reprenant la parodie d'enquête chez la ministre Marie-Christine Marghem (MR) a créé le buzz sur internet et remis le débat dans les médias. Un succès peu apprécié par la ministre qui, ne craignant visiblement pas le ridicule, a porté plainte pour calomnie et violation de la vie privée. Une action alternative que nous ne regrettons pas pour autant : par trois fois déjà, les médias ont relayé notre position sur les visites domiciliaires, notre message a atteint un nouveau public, adepte des réseaux sociaux, et révélé un syndicat capable d'imagination et d'humour, pour mener ses combats. Retrouvez les vidéos « Fraude à la une » sur Youtube.



Linda Léonard

Les grandes grèves de l'automne 2014 ont mobilisé une grande part de personnes qui n'avaient jamais participé à une action syndicale jusqu'alors. Le programme de régression sociale du gouvernement Michel avait en effet choqué une bonne partie de la population. Ce mouvement s'est pourtant arrêté, lorsque les confédérations syndicales ont décidé de retourner à la table des discussions. C'est bien l'objectif premier d'une action collective : montrer le nombre pour rétablir le rapport de force entre patrons et syndicats. Avec, à chaque fois, cette question hautement délicate : « quand faut-il arrêter le mouvement ? », qui revient à estimer jusqu'où les travailleurs sont capables, financièrement et psychologiquement, d'aller dans leur mobilisation. Car il est particulièrement difficile de relancer la machine lorsqu'on l'a arrêtée. Pour l'heure, les trois confédérations syndicales enchaînent ainsi d'autres types d'actions pour dénoncer la politique du gouvernement, qui poursuit son programme d'austérité et d'inégalités.

Et maintenant ?

Sans accord du G10 sur le droit de grève, le débat revient au gouvernement. Mais ce dernier pourrait bien se débarrasser de ce dossier épineux en invoquant le fait qu'il ne figure pas dans la déclaration gouvernementale, pour ne pas risquer de nouvelles tensions entre les partenaires de la majorité, déjà fragile. L'initiative pourrait alors venir du Parlement, où il faudra jouer un numéro d'équilibrisme politique pour faire passer un texte, que ce soit dans un sens ou dans l'autre. À suivre, donc.

3 questions à Sébastien Robeet

conseiller juridique au service d'études de la CNE

Quelle évolution constate-t-on en matière d'action collective ?

Il y a deux évolutions majeures. Sur la forme, c'est le règne de la communication et du buzz, et le poids des images. Ce qui n'est pas filmé ou photographié, ce qui ne peut être partagé sur les réseaux sociaux n'existe pas... Si on songe à la dernière grève générale, l'indignation était plus grande pour des vêtements jetés par terre que pour une voiture qui fonce sur des manifestants. La différence ? La première est filmée, la seconde pas. La deuxième évolution majeure, c'est la juridicisation des relations collectives. Dernièrement, les tribunaux sont appelés à tort et à travers, il y a une volonté de tout baliser dans des textes réglementaires précis. Alors qu'un (mauvais) arrangement vaut toujours mieux qu'un (bon) procès.



Linda Léonard

Peut-on encore parler d'action collective quand une minorité de personnes se mobilisent ?

Une action devient collective dès lors qu'on dépasse les intérêts purement personnels pour viser un groupe. Ce collectif peut être celui des collègues de l'entreprise, des travailleurs du secteur, de l'ensemble des travailleurs voire même l'ensemble des citoyens. Lorsqu'une action collective atteint ses objectifs, c'est le collectif tout entier qui en sort gagnant. Imagine-t-on des travailleurs refuser une augmentation de salaire, une réduction du temps de travail ou l'abaissement de l'âge de la pension parce qu'ils n'ont pas participé à l'action collective ?

Que se cache derrière le débat de la personnalité juridique des syndicats ?

Le but n'est en effet pas de « responsabiliser » les syndicats mais bien de les affaiblir. D'abord, en connaissant leurs ressources financières, leurs caisses de résistance pour estimer leur capacité de mobilisation et jouer autour de ces chiffres pour saboter les mobilisations. Ensuite, en exigeant la liste des membres et ainsi débusquer les travailleurs qui ont l'outrecuidance de se syndiquer. Actuellement, l'affiliation est secrète et permet à nombre de travailleurs de pouvoir compter sur le service de son organisation sans que son employeur soit au courant. Enfin, l'idée est bien d'attaquer judiciairement les syndicats contre tous les actes posés par leurs membres à l'occasion d'actions collectives, en les rendant responsables financièrement de tous les préjudices... Thatcher n'a pas fait autre chose au Royaume-Uni pour éreinter les syndicats.



Linda Léonard

En 2011, des militantes et militants de la CNE nettoient les marches de la Bourse : une action ludique et symbolique, visant à dénoncer les mesures d'austérité. Des images reprises maintes fois par les médias, qui ont ainsi relayé notre message.

toute action des travailleurs, qui aurait un impact sur leur employeur.

LA FEB CLAQUE LA PORTE

En front commun, la CSC, la FGTB et la CGSLB n'ont donc pas cédé aux manipulations de la FEB qui a fini par quitter la table du G10 en claquant la porte. Dans ces conditions, l'absence d'accord est, à ce stade, une victoire. Car la discussion autour du gentlemen's agreement n'était qu'une occasion de casser l'action syndicale dans son ensemble. En effet, sans capacité d'agir, les syndicats seraient immédiatement hors course... Comment s'imposer à la table des négociations, comment défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs face à ceux de leurs employeurs, lorsqu'on ne peut faire usage de son droit à la grève ? A moins d'en venir aux mains ou aux armes, les travailleurs n'ont pas d'autres moyens de pression que de perturber la bonne marche de leur entreprise en se croisant les bras ou en écorçant l'image de leur employeur.

Ces actions ne sont pas pour autant décidées à la légère, et pour cause : la première victime d'une grève est le gréviste lui-même, qui perd son salaire, se pose ouvertement en conflit avec son employeur, vit les tensions qui animent ses collègues et s'attire les critiques des médias et de l'opinion publique. Les grèves les plus efficaces sont d'ailleurs sans doute celles qui n'ont jamais lieu : la plupart des actions annoncées n'ont finalement pas besoin d'être menées, tant la simple menace d'arrêter l'entreprise amène les employeurs à reconsidérer leurs interlocuteurs et à ouvrir de véritables négociations

avec eux. Un constat qui démontre à la fois l'absurdité des employeurs qui n'incluent pas les travailleurs dans les discussions dès le départ et la nécessité de préserver le droit à l'action collective.

ACTIONS À RÉINVENTER... ET À ASSUMER

Ceci dit, on a beau réaffirmer que le droit à l'action collective est essentiel pour notre démocratie, nous constatons tous les jours, et depuis des décennies, que les actions syndicales ne recueillent pas le soutien inconditionnel de « l'opinion publique ». Deux réponses à ce constat.

D'une part, il faut réinventer les actions. C'est ce que nous faisons, constamment.

Actions symboliques, interventions médiatiques, lobbying politique, sensibilisation dans la rue et dans les entreprises, buzz sur les réseaux sociaux, éducation permanente... En réalité, les grandes manifestations et mouvements de grèves ne représentent que la pointe de l'iceberg, en termes d'actions syndicales. Bien conscients de l'évolution de notre public et des modes de communication, nous nous adaptons sans cesse pour peser dans les débats et sur leurs résultats. Mais lorsque la force de l'argument ne suffit plus, il faut malheureusement utiliser l'argument de la force, par une action collective telle la grève.

C'est pourquoi il faut, d'autre part, assumer cette impopularité. Accepter les critiques et surtout discuter avec les usagers, les navetteurs, les clients et toutes les personnes qui subissent, par ricochet, les inconvénients d'une action collective. En expliquant que si elles sont des victimes collatérales de ces actions syndicales, elles en seront aussi les bénéficiaires... Finalement, peu de gens se sont mobilisées pour obtenir les congés payés, en regard du nombre de personnes qui en profitent aujourd'hui. Tout comme la semaine des 5 jours, le salaire minimum, l'assurance-maladie, les pensions, l'assurance-chômage, la prévention et la sécurité au travail, la protection de la maternité et de la paternité...

Car c'est ainsi : une fois que le résultat est obtenu par l'action collective, il est aussitôt partagé. Qu'on ait participé à cette action, ou pas.

Julie Coumont



Linda Léonard

En dépit de sa presque banalité tant elle est répétée, la manifestation reste l'une des actions les plus visibles. Lorsqu'il faut montrer le nombre de personnes derrière une revendication, quoi de plus efficace en effet que de les rassembler en un seul endroit ? Etape intermédiaire entre l'interpellation et la grève, elle vise ainsi à rappeler notre représentativité et notre détermination à nos interlocuteurs. Avec un défi majeur : amener les médias à relayer le fond de notre message plutôt que la forme de l'action et ses désagréments collatéraux.



FAIRE DE LA MAISON DE REPOS UN LIEU DE VIE

Les maisons de repos doivent évoluer pour permettre des projets de vie individuels, qui ne peuvent se limiter uniquement à accompagner la dépendance et doivent s'inscrire dans un projet collectif institutionnel.

Ce projet doit être élaboré et évalué avec le personnel et être contraignant. Il doit notamment prendre en considération les aspects d'animation, d'activité, d'autonomie, de soins mais également les aspects fin de vie dans le respect du choix des résidents et de leur famille.

Le projet individuel doit permettre au résident de vivre en gardant un maximum d'autonomie mais aussi de concilier l'aspect individuel et les aspects de vie collective.

Autour des maisons de repos, une offre de services doit augmenter les possibilités de rester au domicile pour les personnes qui le souhaitent afin de rester acteurs dans la société. Ces services doivent également permettre la mobilité professionnelle du personnel qui le souhaite.

L'ensemble du personnel doit être subsidié et les normes suffisantes. Les qualifications du personnel doivent être diversifiées et leur nombre revu à la hausse en fonction des objectifs du projet collectif (architecture des locaux, travail du maintien de l'autonomie, permettre le maintien de liens sociaux, activités diversifiées, tenir compte des besoins du résident,...) et pour permettre le respect de la fonction de chaque travailleur. Elles doivent permettre un travail de qualité, du

temps pour les contacts humains, pour les réunions d'équipes, les formations et le travail syndical. Chaque résident doit pouvoir vivre à son rythme.

L'organisation du travail et les conditions de travail doivent privilégier un travail de qualité dans le respect des résidents et du personnel, en rendant compatible la vie professionnelle et la vie privée.

Permettre à chaque travailleur de mener une carrière active et complète passe impérativement par l'allègement des conditions de travail. La charge de travail doit être compatible avec la possibilité de réaliser une carrière complète à temps plein mais aussi, le cas échéant, de combiner des contrats à temps partiel chez des employeurs différents. Les équipes mobiles mises en place pour alléger la charge de travail devraient évoluer vers une équipe mobile généralisée imposée dans les normes.

Une gestion des carrières et la mobilité professionnelle doivent être étudiées à tout le moins à l'intérieur du Non Marchand wallon et, vu l'historique du secteur, avec les secteurs restés fédéraux et les autres secteurs de la santé. Une reconnaissance transversale de l'ancienneté serait un premier pas.

La formation doit être un droit pour chaque travailleur faire l'objet d'un plan négocié paritairement. Une formation obligatoire pour les nouveaux travailleurs, des formations continues, des réunions d'équipes, des lieux de paroles individuels ou collectifs doivent être organisés pour concilier les attentes légitimes des résidents et les limites de l'investissement du personnel.

L'accessibilité des maisons de repos doit être garantie en-dehors de toute logique marchande. L'influence de la logique marchande est visible jusque dans le mode de gestion des institutions, dans les relations sociales ainsi que dans la sélection des bénéficiaires. Cette logique conduit inévitablement à des inégalités, à la désolidarisation de par la segmentation de la population sur base de critères tels que le prix du service, la rentabilité et le profil des bénéficiaires.

Le financement des maisons de repos doit organiser de la mixité sociale. La contribution financière des résidents doit être proportionnelle à leurs revenus. Le service adapté à chaque résident doit être de qualité identique quelle que soit sa contribution financière. Les subsides doivent donc être affectés au seul objet social et non pour réaliser des profits ou des gains « commerciaux » (ou rétribuer les actionnaires). Les financements doivent être suffisants pour permettre aux opérateurs publics et associatifs de gérer leurs services, en fonction de leur projet collectif.

*Marie-Agnès Gilot
et Patricia Piette*

CP Augmentations conventionnelles de février 2016

- 216.00 Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires**
Octroi d'écochèques pour un montant de 150 EUR à tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.01.2015 jusqu'au 31.12.2015. Temps partiel au prorata. Paiement le 31.03.2016 au plus tard. Au niveau de l'entreprise un autre avantage au moins équivalent peut être prévu le 31.03.2012 au plus tard. Pas d'application pour les employés qui, en 2009-2010, ont déjà reçu un avantage récurrent équivalent. Pas d'application pour les étudiants et les employés occupés avec l'aide des pouvoirs publics (un programme spécifique de formation, d'insertion ou de reconversion professionnelle).
- 306.00 Commission paritaire des entreprises d'assurances**
Octroi d'écochèques pour un montant de 190 EUR pour tous les travailleurs dont le salaire dépasse le barème (voir 01.01.2012) d'au moins 16 EUR. Période de référence 01.01.2015 jusqu'au 31.12.2015. Paiement au plus tard le 31.03.2016. Pas d'application si, au niveau d'entreprise, une autre concrétisation du pouvoir d'achat est prévue.
- 308.00 Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**
- 309.00 Commission paritaire pour les sociétés de bourse**
- 310.00 Commission paritaire pour les banques**
Indexation : Salaires précédents x 1 (M) Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 315.02 Sous-commission paritaire des compagnies aériennes**
Introduction d'une prime annuelle de 170 EUR brut à tous les travailleurs à temps plein qui ont des prestations complètes au cours de la période de référence. Pro rata jours effectivement prestés et jours assimilés durant la période de référence. Période de référence du 01.01.2015 jusqu'au 31.12.2015. Temps partiel au prorata. PAS d'application si des augmentations et/ou autres avantages équivalents sont octroyés selon des modalités propres à l'entreprise avant le 30.06.2016 au niveau de l'entreprise. Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/03/2016)
Octroi d'écochèques pour un montant total de 100 EUR pour tous les travailleurs à temps plein. Période de référence du 30.01.2015 jusqu'au 31.12.2015. Temps partiel au prorata. Au niveau de l'entreprise une autre concrétisation du pouvoir d'achat peut être prévue au plus tard le 30.06.2016. Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/03/2016)
- 320.00 Commission paritaire des pompes funèbres**
Augmentation CCT 0,5 % (T) Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/03/2016)
- 325.00 Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit**
Octroi d'écochèques pour un montant de 210 EUR aux travailleurs occupés à temps plein. Temps partiel au prorata. Paiement au plus tard le 31.12.2015. Pas d'application si un avantage équivalent est prévu par CCT d'entreprise. Rétroactif à partir de 31/12/2015 (Date d'introduction 01/03/2016)
- 326.00 Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité**
Salaires précédents x 1 ou traitements de base janvier 2016 x 1,0066 (B) Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 336.00 Commission paritaire pour les professions libérales**
Octroi d'une prime brut unique de 42 EUR. Période de référence de 01.01.2016 au 31.03.2016. Travailleurs à temps partiel au prorata. Paiement avec le salaire de mars 2016. Pas d'application si des augmentations salariales effectives et/ou autres avantages équivalents sont octroyés en 2015-2016 (décision avant le 01.04.2016).

Merci les syndicats**Intérimaires : suppression de la règle des 48 heures**

La règle des 48 heures permettait la signature d'un contrat intérimaire jusqu'à 48 heures après le début des prestations. Elle constituait une source d'insécurité pour les intérimaires et était à l'origine d'abus : des contrats hebdomadaires transformés en contrats journaliers ; des problèmes en cas d'accident de travail ou de maladie lors du premier jour de travail. Grâce aux organisations syndicales, à partir du 1er octobre prochain, la signature du contrat est obligatoire avant le début de la mission de travail intérimaire. C'est une étape importante dans le sens de la régulation du travail intérimaire.

L'accord obtenu par les organisations syndicales prévoit également la possibilité de signer les contrats intérimaires par voie électronique. Il s'agit également d'une évolution positive. Il est toutefois regrettable que l'on n'ait pas pu se mettre d'accord sur un droit de regard automatique de l'inspection sociale dans la base de données des contrats signés par voie électronique, sans qu'il ne soit nécessaire d'obtenir systématiquement l'autorisation de l'entreprise de travail intérimaire. C'est un recul pour l'inspection.

Janvier
De meilleurs
salaires

Février
De meilleurs
contrats

Mars
Plus d'égalité
hommes-femmes

Avril
Plus de formation

Mai
Plus de sécurité

Série élections sociales

QUI DIT SYNDICAT DIT... plus de formation

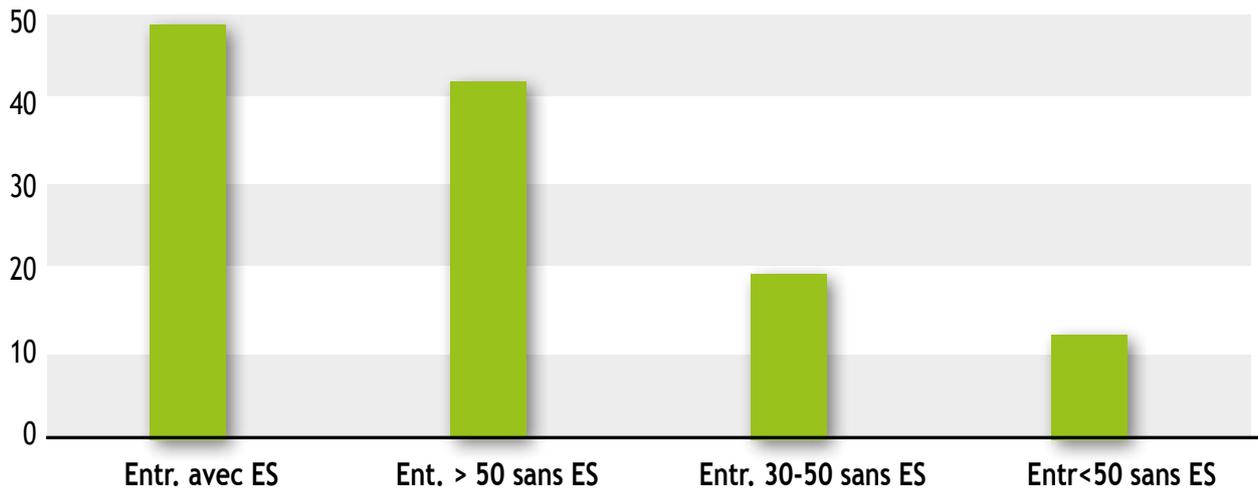
La formation professionnelle est un enjeu majeur pour développer vos connaissances, vos compétences, mais aussi votre satisfaction et votre bien-être au travail. En effet, le monde de l'entreprise, ses techniques de production et ses moyens de communication évoluent sans cesse ! Il faut donc apprendre et se former tout au long de la carrière. Dans les entreprises, les organisations syndicales négocient ainsi des plans de formation avec la direction. Vos représentants veillent à mettre en place des formations adéquates et pertinentes, avec une attention particulière pour que chaque catégorie de personnel, mais aussi les

femmes et les hommes, les jeunes et les plus âgés, aient le même accès à ces formations. Une fois mises en place, les syndicats veillent à leur application et participent à l'évaluation de ces formations. Les chiffres le prouvent : les travailleuses et travailleurs suivent plus de formation professionnelle dans les entreprises où les syndicats sont présents.

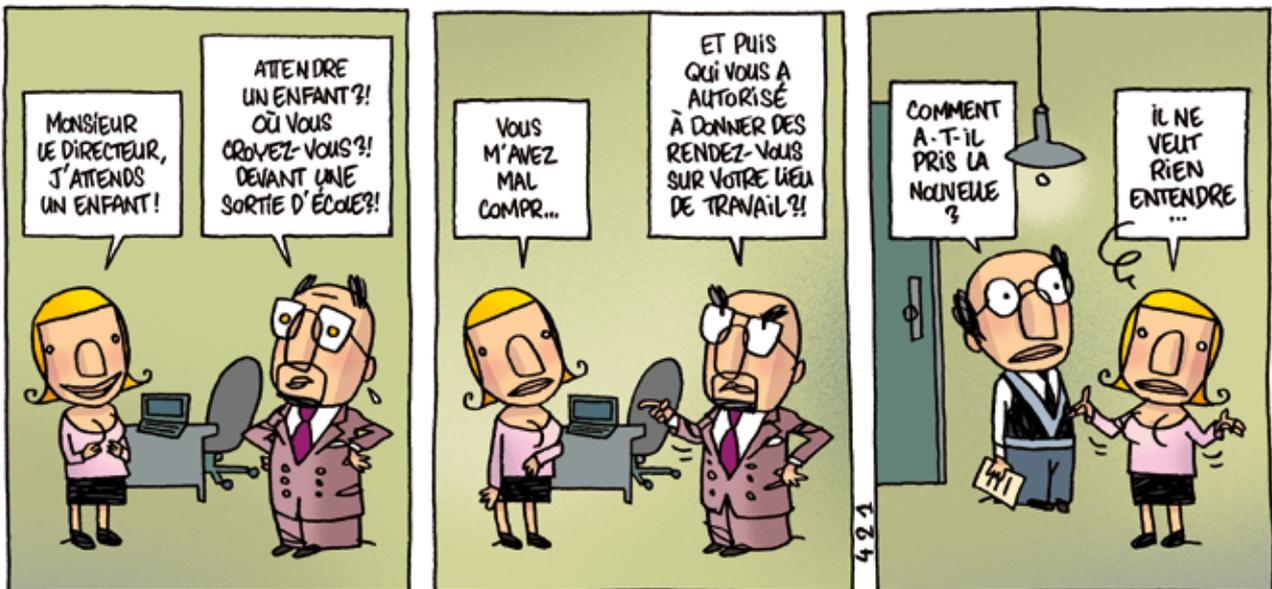
Envie de bénéficier de plus de formations professionnelles dans votre entreprise ? Soutenez la liste CNE-CSC aux prochaines élections sociales, prévues en mai 2016 et votez 3 ! Plus d'infos sur www.lacne.be ou auprès de l'équipe CNE de votre entreprise.

Série élections sociales

Comparaison entreprises avec/sans élections sociales (ES), </> 50 travailleurs



Le trait de Serge Dehaes...



Nous pouvons faire quelque chose

Trois jours après que les attaques à Zaventem et à Maelbeek aient arraché à leurs proches 35 vies innocentes, une bombe a tué 26 personnes - dont 17 adolescents - dans un stade de foot près de Bagdad. Et deux jours plus tard : plus de 70 personnes, dont beaucoup d'enfants, dans un parc d'attractions au Pakistan. D'un côté, l'indignation sélective nous blesse : la vie d'un enfant d'ailleurs a-t-elle moins d'importance, la douleur de ses parents est-elle moins dure ? Mais d'un autre côté : n'est-il pas naturel d'être touchés plus directement quand les bombes frappent des lieux que nous connaissons, que nos proches fréquentent ? Nous n'allons quand même pas diminuer notre colère et notre tristesse ici, sous prétexte que l'horreur frappe chaque jour ailleurs ?

Ma proposition est de faire précisément l'inverse. Ne pas diminuer notre émotion pour les victimes de Bruxelles ; mais prendre appui sur cette empathie naturelle, spontanée, pour agrandir notre attention et notre compréhension pour les victimes lointaines.

Les journaux nous ont décrit les victimes de Bruxelles, leur vie et leurs espoirs, leur famille frappées de tristesse. Je n'ai jamais été à Bagdad, je ne connais pas le stade de Iskandariya où la bombe a explosé, mais il y a une chose dont je suis sûr : les gamins morts dans ce stade avaient une famille, des espoirs, une vie : à peu près les mêmes que ceux de « nos » victimes.

Nos valeurs, vraiment ?

Au lendemain des attentats, on voit un certain nombre de dirigeants politiques (les Belges avec, heureusement, moins d'arrogance que leurs homologues français) bomber le torse devant les caméras, et proclamer que nos sociétés « sont en guerre » et « défendront fermement nos valeurs occidentales » ... Bien sûr qu'il ne faut rien céder aux terroristes. Mais nos Etats peuvent-ils vraiment s'enorgueillir de respecter si bien « nos valeurs » ? L'Europe a-t-elle tant de leçons à donner au monde ? Ces mêmes dirigeants qui appellent à la cohésion ne sont-ils pas ceux qui défont systématiquement, depuis des années, tout ce qui contribue à la justice et à la sécurité sociale dans nos sociétés de plus en plus inégalitaires ? Qui ne font rien contre les inégalités hommes-femmes ou contre les discriminations frappant les jeunes immigrés

sur le marché du travail ? N'est-ce pas ces mêmes ministres qui, deux jours avant les attentats, signaient avec la Turquie un accord infâme pour repousser les candidats réfugiés et les empêcher de trouver ici un refuge contre la terreur qui les frappe chez eux ? Les enfants qui mourront dans la Méditerranée du fait de ces décisions sont-ils moins innocents que ceux qui sont morts dans notre métro par la violence des terroristes ?

Si nous valons mieux que ces terroristes qui se permettent de tuer au nom de slogans religieux usurpés, nous ne pouvons pas utiliser « nos valeurs » comme un drapeau, et accepter en même temps que l'Europe fasse le contraire de ce qu'elles proclament. Si c'est au nom de l'égalité, du respect de la vie, de la fraternité que nous luttons contre Daesh, alors nous devons faire respecter ces valeurs par nos États ... et par nos entreprises. C'est aussi notre rôle, n'en déplaise à ceux qui voudraient nous réduire au silence.

Ils veulent nous réduire à l'impuissance

Pourtant nous pouvons tous, dans notre quartier, notre entreprise, nos conversations, faire échouer les terroristes dans leur objectif principal : transformer nos sociétés ouvertes, multiculturelles et (relativement) pacifiques en champs de peur, de divisions et de haine. Parmi les morts et les blessés de Bruxelles, il y avait des personnes de 40 nationalités différentes. Des chrétiens, des athées, des musulmans, des gens sans autre étiquette que celle d'être humain essayant de vivre bien... Ce qui fera une société plus paisible pour nos enfants ici (et pour les enfants d'ailleurs), ce sont des milliers de gestes et de regards, de refus calmement opposés aux paroles de peur ou de haine. Non pas « malgré » les attentats, mais précisément parce qu'après ça nous avons besoin, deux fois plus qu'hier, de respect, de compréhension, d'attention bienveillante aux autres. Non les migrants ne sont pas nos ennemis. Les musulmans ne sont pas nos ennemis, et beaucoup redoutent aujourd'hui les regards de soupçons et les portes qui se ferment injustement. Nos ennemis sont les terroristes, quelle que soit leur nationalité ou leur (pseudo)-religion. Et ceux qui voudraient utiliser la terreur pour faire passer leurs sinistres projets de recul social et démocratique.

*Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général*

