

Accidents
de travail :
soyez vigilants !

Quels partis
francophones pour
poursuivre le combat
contre le CETA ?

Campagne
« 50 nuances
de black » : carton
rouge pour le black

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



LES JEUNES CONTRE LA FLEXIBILITÉ ET LA PRÉCARITÉ

www.lacne.be

Avril 2018 n° 4 - P000612

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

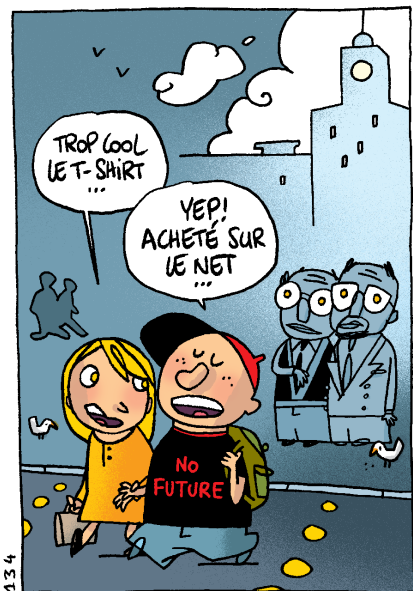
CNE

L'avenir a
son syndicat

SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier - Quoi de neuf ? Les jeunes csc en lutte contre la flexibilité et la précarité**
En novembre 2017, les Jeunes CSC ont décidé de mener campagne pour les jeunes travailleurs, qui, à la sortie des études et jusqu'à leurs 30 ans, se retrouvent dans des situations de contrats et de revenus de plus en plus précaires et flexibles, de plus en plus incertains.
- 6 **Actualités - Accidents de travail : soyez vigilants !**
Chaque année en Belgique, 170.000 personnes sont victimes d'un accident du travail. 20.000 travailleurs restent handicapés à vie suite à l'accident. 120 d'entre eux ne survivent pas.
- 7 **Infographie économique - Les syndicats et notre modèle social ont-ils fait fuir Zalando ?**
Une entreprise allemande de vente de vêtements en ligne (Zalando) a choisi les Pays-Bas pour installer son nouveau centre logistique au lieu de la Belgique. Le monde patronal ressort un discours habituel : les salaires sont trop hauts et les règles sont trop strictes.
- 8 **Chronique juridique - Un salaire juste ou juste un salaire ? Les chèques et bons de toute sorte**
Les chèques-cadeaux, bons d'achats, chèques-culture, abonnements, réductions de prix sont autant de formes de rémunération dites alternatives.
- 10 **Ca se joue en Europe - Quels partis francophones pour poursuivre le combat contre le CETA ?**
La nouvelle majorité wallonne MR-cdH a récemment arrêté sa position sur les accords commerciaux. Assiste-t-on à une capitulation ou au contraire à la poursuite du combat contre le CETA entamé par l'ancienne majorité PS-cdH ?
- 11 **La cour européenne de justice doit continuer à résister au lobby de l'ISDS**
La Cour européenne de justice incarne souvent le pire du néolibéralisme européen. Cette orientation très pro-marché est inscrite dans de nombreux arrêts de la Cour mais récemment, des signes d'évolution de la Cour vers un point de vue moins néolibéral se font jour.
- 12 **Non Marchand - Campagne « 50 nuances de black - Carton rouge pour le black : non au contrat associatif !**
Ce vendredi 9 mars, les représentants d'une cinquantaine d'organisations se retrouvaient à Bruxelles pour lancer une campagne contre un projet du gouvernement Michel de légaliser le travail au noir jusqu'à 6.000€ par an.
- 13 **Séminaire Industrie - L'impact de la sous-traitance dans ce secteur**
Le recours à la sous-traitance au niveau des entreprises est de plus en plus fréquent. Les militants syndicaux y sont confrontés tous les jours et sont souvent bien démunis pour y faire face.
- 15 **Un salaire juste ou juste salaire ?**
Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois. Ce mois, nous verrons que le salaire ne doit pas fluctuer, ni avec le bénéfice, ni avec le cours de la Bourse femmes
- 16 **Edito - Zalando, Trump et nous**
La multinationale Zalando a fait l'actualité récemment, en choisissant d'installer un centre logistique aux Pays-Bas plutôt que chez nous. Le ministre MR Pierre-Yves Jeholet n'a pas perdu l'occasion de dire une idiotie, en accusant « les syndicats et les trop hauts salaires » d'avoir fait perdre 1500 emplois à la Belgique.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Campagne Tam Tam : notre réalité sur la justice

De moins en moins accessible, de moins en moins efficace : la justice est à la peine. Des réformes inspirées par le néolibéralisme, aux motifs avant tout budgétaires, en sont la cause. Pourtant, lorsqu'il s'agit de mettre en place une assurance juridique privée avec un incitant fiscal qui bénéficiera surtout aux plus aisés ou une Cour fonctionnant en anglais pour les entreprises internationales, le gouvernement fédéral trouve de l'argent. C'est pourquoi la campagne Tam Tam a fait de la justice son deuxième thème.

Vidéos, argumentaires, témoignages : tout se trouve sur le site internet et les réseaux sociaux : <https://www.campagnetamtam.be/>. A visionner sans modération !

Vêtements clean

Avec votre maillot de sport, vous portez haut les couleurs de votre club. Vous avez payé cher pour l'avoir. Mais savez-vous que celles et ceux qui l'ont fabriqué ne gagnent pas assez pour vivre dignement ? Nous voulons que cela change ! Il est temps que les marques de sport réagissent ! Offrez la passe décisive pour un salaire vital et pour plus de sécurité au travail. Encouragez aussi vos amis et votre famille à passer à l'action et à apporter leur soutien. Ainsi, ensemble, nous pousserons les marques de sport à franchir la ligne pour une production de vêtements de sport plus transparente. Comment agir ? Toutes les manières sont sur www.vetementsclean.be.



les pensions en question

Le montant de la pension en Belgique est-il acceptable ?
Et si j'ai un accident de parcours ?
Comment profiter de la vie après ma carrière professionnelle ?
Et si j'exerce un métier pénible ?
Jusqu'à quand vais-je devoir travailler ?
Et les jeunes et les femmes dans tout ça ?

Il n'y a pas de fatalité. Il n'y a que des choix. Le nôtre est celui de la solidarité. Découvrez pourquoi et comment.

Les pensions en question

Le montant de la pension en Belgique est-il acceptable ? Et si j'ai un accident de parcours ? Jusqu'à quand vais-je devoir travailler ? Et si j'exerce un métier pénible ? ...

Les questions que vous vous posez concernant les pensions suite aux réformes successives sont nombreuses et les réponses complexes. La FGTB, la CSC et la CGSLB ont souhaité y répondre. Elles ont édité un journal qu'elles sont en train de diffuser largement.

Vous en apprendrez donc davantage sur la pension légale et son financement, les périodes assimilées, le projet de pension à points, la pénibilité au travail, la menace qui pèse sur les services publics. Nous avons essayé d'apporter de la clarté à la complexité.

Partagez ce journal avec vos amis et vos proches pour faire entendre votre voix, car l'avenir des pensions, c'est aussi le vôtre ! Toutes les informations sont sur notre site www.lacne.be.

De meilleures pensions sont possibles ! Il n'y a pas de fatalité. Il n'y a que des choix. Le nôtre est celui de la solidarité.

Quoi de neuf ?

LES JEUNES CSC EN LUTTE CONTRE LA FLEXIBILITÉ ET LA PRÉCARITÉ

En novembre 2017, les Jeunes CSC ont décidé de mener campagne pour les jeunes travailleurs, qui, à la sortie des études et jusqu'à leurs 30 ans, se retrouvent dans des situations de contrats et de revenus de plus en plus précaires et flexibles, de plus en plus incertains. Nous avons décidé de travailler sur les thématiques de coûts, de salaires et de statuts.

Nos revendications portent ainsi autant sur l'encadrement du travail intérimaire, la suppression des discriminations salariales anti-jeunes, la rémunération des stages, l'augmentation du salaire des apprentis, l'intégration de tous les jeunes dans la Sécurité sociale ou encore la réduction du coût des études.

Retour sur quelques actualités de notre action ces derniers mois

Novembre 2017, Bruxelles
Rencontre avec le ministre Peeters
les jeunes veulent un bon contrat
et un bon salaire

Puisque nos valeurs et notre mission sont de veiller à ce que les préoccupations des jeunes soient prises au sérieux, nous avons été reçus, lundi 27 novembre, par le Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, Kris Peeters, à son cabinet en compagnie des ACV Jongeren et de jeunes travailleurs. Nous avons pu aborder avec lui le sujet des jobs intérim, des starters jobs et des conditions de travail des jeunes. Nous en avons profité pour lui soumettre nos revendications principales : bénéficier d'un vrai salaire, d'un vrai statut et veiller à la limite dans le temps des contrats de travail intérimaire. Nous proposons de limiter le recours aux contrats

intérimaires successifs en construisant une sécurité de contrat progressive pour les travailleurs intérimaires. Nous avons également expliqué nos oppositions à la mesure des starters jobs, qui réinstalle des salaires en dessous du salaire minimum pour les jeunes travailleurs de moins de 21 ans. Les starters jobs seraient appliqués à partir du 1er juillet 2018 malgré leur incidence quasi nulle sur l'emploi des jeunes (le Bureau du Plan estime entre 460 et 670 créations d'emploi). Il s'agit de baisser le salaire brut des jeunes de 18, 19 et 20 ans respectivement de 18, 12 et 6%. Le ministre Peeters nous a confirmé la compensation du salaire net pour que le jeune ne soit pas impacté sur son salaire-poche mensuel. Mais à l'heure actuelle, la réforme ne prend pas en compte que la baisse du salaire brut du jeune a comme conséquence des pertes de salaires [pécule de vacance et prime de fin d'année] et de droits sociaux pour le jeune. Par exemple, un jeune de 18 ans qui travaille un an dans la construction métallique, mécanique et électrique [CP 111.01 - occupant 11.000 jeunes de moins de 21 ans] perd 147€ net de prime de fin d'année, 319€ net de pécule de vacances, 7,5€ par jour de maladie et 160€ par mois d'allocations le jour où il tombe au chômage. Pour l'employeur par contre, c'est plus de 5.000€ par an d'économies par jeune travailleur. Maintenant, c'est dans

les secteurs et dans les entreprises qu'il faut mener le combat pour que les starters jobs ne soient pas appliqués. Car comme l'a dit Kris Peeters, il suffit que les salaires des jeunes soient supérieurs d'un centime par rapport au salaire minimum du secteur pour contourner les starters jobs. Les jeunes valent mieux que ça !

Décembre 2017, Namur
Rencontre avec le ministre
Jeholet : les apprentis
#ToudiCouillonnés

Le 15 décembre 2017, c'est à Namur que nous posons nos revendications pour augmenter le salaire des apprentis wallons auprès du nouveau ministre de l'Emploi wallon Pierre-Yves Jeholet. Dans le cadre de notre campagne #ToudiCouillonnés, nous avons abordé avec lui la problématique des minima salariaux insuffisants (perte de 4.861€ en 3 ans pour un apprenti wallon par rapport à un apprenti flamand). Un dossier compliqué, car il implique la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne, aux majorités politiques différentes. Le dossier est qualifié par le ministre lui-même comme une tarte à la crème du politique. Il y a plein de déclarations d'intention, et peu d'actes concrets. Nous considérons que si la Wallonie et ses employeurs veulent attirer des jeunes dans la filière de l'alternance, une augmentation salariale importante est incontournable pour montrer aux jeunes que l'on compte sur eux. Toudi spotchi, ça n'va nin ! Si le ministre reste ouvert au débat, prêt à analyser plus en profondeur le dossier et à creuser les différents volets (salaire, primes, responsabilisation des entreprises dans le respect des normes), il n'a pour autant pas souhaité prendre d'engagements réels relatifs à nos revendications concrètes. On se reverra pour



Le 10 février dernier, les Jeunes CSC ont installé sur la Grand-Place de Mons un parc d'attractions éphémère et burlesque pour sensibiliser aux conditions de travail inacceptables imposées aux jeunes.

faire le suivi et les Jeunes CSC continueront à sensibiliser et mobiliser nos jeunes apprentis pour un salaire satisfaisant, un tutorat et un accompagnement de qualité !

Février 2018, Mons
Bienvenue à Flexiland,
parcours d'attractions éphémère
des Jeunes CSC

Ambiance foraine et bon enfant le 10 février dernier sur la Grand-Place de Mons. Les Jeunes CSC y ont installé un parc d'attractions éphémère et burlesque pour sensibiliser aux conditions de travail inacceptables imposées aux jeunes.

Un des mots d'ordre du gouvernement Michel est « jobs, jobs, jobs ! » Mais quels jobs crée-t-il ? Les Jeunes CSC ont illustré le parcours du combattant des jeunes en recherche d'emploi par des attractions foraines.

Dans l'« Élastic-jobs », ils ont fait la course aux contrats semés d'embûches. Celui qui parvenait à placer une carte le plus loin possible obtenait symboliquement un contrat : intérim ou CDD. Quand, par chance, un jeune décroche un CDI, il se cramponne à son contrat comme à la selle d'un taureau de rodéo (le « Rodéo du CDI »). Mais il se fait le plus souvent éjecter. Il se rabat alors sur l'intérim ou des contrats peu stables... Il teste alors le « Mur de l'instabilité » sur lequel il doit essayer de grimper pour obtenir un CDI, en compétition avec les autres. S'il échoue, il est alors invité à viser la « Cible du progrès ». En fonction du chiffre sur lequel il tombe, il obtiendra un contrat de remplacement, du travail au noir, un stage non rémunéré, des CDD à la chaîne, de l'intérim, de la flexibilité, du burn-out, de la modération salariale... Autant d'attractions installées

qu'ont pu tester tout un après-midi un bon nombre d'électeurs et de futurs électeurs de passage sur la Grand-Place de Mons.

Mars 2018
La CSC wallonne en campagne
pour les Jeunes : #Canvanin

Les Jeunes CSC des trois fédérations henryères (Charleroi-Sambre et Meuse, Mons-La Louvière et Hainaut Occidental) se sont associés afin de réaliser une campagne choc dénonçant la précarisation et la flexibilité accrue des jeunes dans le monde du travail.

Cette action, qui change des actions syndicales traditionnelles, a été réalisée à travers une campagne de publicité autour d'une nouvelle fausse boîte de recrutement, « RH Discount », proposant des contrats précaires et flexibles aux jeunes et aux employeurs.

La promotion de cette fausse entreprise a été mise en place durant deux semaines à Tournai, Mons et Charleroi via une diffusion massive de la page sur les réseaux sociaux (20.000 personnes atteintes), une distribution de flyers et une remorque publicitaire qui a arpenté le Hainaut. Cette action s'inscrit dans la continuité de la campagne portée par la CSC wallonne, « Ça n'va nin ! », qui met le focus durant le mois de mars sur les jeunes.

Cette pub volontairement raciste, sexiste et discriminatoire ne choque même plus. Nous voyons la banalisation des contrats précaires et personne ne s'en émeut plus.

Ludovic Voet

Parce qu'une autre jeunesse est possible, la CSC wallonne et les Jeunes CSC défendent ensemble une série d'alternatives :

- Le contrat à durée indéterminée doit rester la norme et le/la jeune travailleur-euse doit bénéficier d'un revenu au moins égal au revenu minimum légal garanti.
- Pour le droit à un contrat de travail dans les 6 mois de la sortie des études.
- Pour une allocation d'insertion inconditionnelle pour chaque jeune dès la sortie des études.
- Les aides à l'emploi doivent être conditionnées à une insertion durable du/ de la demandeur-euse d'emploi dans l'entreprise.
- Le salaire des jeunes apprenti-e-s doit être revalorisé.
- Une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire, sans perte de revenu et sans préjudice pour la Sécurité sociale doit permettre de créer des emplois, y compris chez les jeunes.
- Les emplois de proximités doivent être valorisés. Ceux-ci doivent permettre l'inclusion sociale des jeunes « éloigné-e-s de l'emploi » et oublié-e-s des politiques publiques.
- Non au contrat à temps partiel contraint. Le travail à temps plein doit rester la norme.
- Des mesures concrètes doivent être prises par les pouvoirs publics pour lutter contre la précarité grandissante des étudiants qui se traduit par une explosion du nombre de jobistes et une augmentation du nombre de demandes au CPAS.

ACCIDENTS DE TRAVAIL : SOYEZ VIGILANTS !

Chaque année en Belgique, 170.000 personnes sont victimes d'un accident du travail. 20.000 travailleurs restent handicapés à vie suite à l'accident. 120 d'entre eux ne survivent pas.

Actualités

A l'heure où se multiplient les témoignages de travailleurs en souffrance et s'accumulent les études faisant état d'une dégradation des conditions de travail, les syndicats doivent plus que jamais se mobiliser sur ces problèmes, d'autant que l'on sait que les entreprises où un syndicat est présent sont plus sûres et plus saines.

Ce sujet, longtemps resté dans l'ombre des revendications sur l'emploi et la rémunération, doit être pour nous une priorité. Nous devons nous extraire des raisonnements individualisants qui rendent les travailleurs responsables des maux dont ils souffrent.

L'augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles continue. Il ressort des dernières estimations du Bureau International du Travail (BIT) qu'il se produit chaque année près de 268 millions d'accidents du travail non mortels, qui sont suivis d'au moins trois jours consécutifs d'interruption de travail, sans compter les 160 millions nouveaux cas de maladies professionnelles qui sont enregistrés chaque année. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a déjà estimé à près de 4% la part des indemnités et absences du travail dues aux accidents du travail et aux maladies professionnelles dans le PIB mondial. Les accidents du travail ne sont pas le fruit du hasard.

QU'EN EST-IL DE VOTRE SALAIRE ?

En cas d'incapacité de travail suite à un accident du travail, vous avez droit à un salaire qui ne peut pas excéder un plafond fixé par la loi. Tous vos frais médicaux sont aussi à charge de l'assureur, y compris les dégâts occasionnés à des lunettes, à un appareil auditif, etc.

Martine le Garroy

Que faire en cas d'accident du travail ?

1. Signalez immédiatement tout accident à votre employeur

L'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour déclarer un accident à son assureur. Si l'employeur omet de le faire, la CSC (via son service juridique) peut vous aider à effectuer la déclaration. C'est l'assureur, et non l'employeur, qui décide si l'accident est bien un accident du travail. Vous pouvez contester cette décision devant le tribunal du travail.

2. Signalez aussi les petits accidents

Les blessures issues d'un accident anodin peuvent s'aggraver et provoquer une incapacité de longue durée ou des frais médicaux importants. Si un médecin est intervenu, l'accident doit obligatoirement être déclaré.

3. Pour qu'un accident du travail soit reconnu, vous devez prouver trois éléments :

- le « caractère soudain » de l'accident ;
- le fait que l'accident est survenu durant l'exécution du contrat de travail ou sur le chemin du travail ;
- l'existence d'un « dommage » (une lésion physique ou mentale).

4. Votre dossier sera plus solide si vous joignez d'autres éléments de preuve à la déclaration.

Il peut s'agir des noms de témoins de l'accident ou des personnes avec lesquelles vous avez parlé de l'accident, de certificats d'un médecin ou d'un membre du personnel soignant. Ne signez jamais une déclaration qui ne décrit pas correctement les faits.

5. Informez votre mutuelle

En attendant la décision définitive de l'assureur, la mutuelle intervient (à votre demande) dans les frais médicaux. Le cas échéant, elle vous paie une indemnité pour cause d'incapacité de travail.

Le 28 avril, partout dans le monde, les syndicats rendent hommage aux victimes d'accidents du travail à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail.

LES SYNDICATS ET NOTRE MODÈLE SOCIAL ONT-ILS FAIT FUIR ZALANDO ?

Une entreprise allemande de vente de vêtements en ligne (Zalando) a choisi les Pays-Bas pour installer son nouveau centre logistique au lieu de la Belgique. 1500 emplois nous seraient passés sous le nez. Le monde politique s'affole et le monde patronal ressort un discours habituel avec deux attaques : les salaires sont trop hauts et les règles sont trop strictes.

1 Le coût salarial belge est-il affreusement plus élevé chez nous qu'aux Pays-Bas ?

À l'annonce du choix de Zalando, les patrons belges du commerce ont directement dénoncé un coût salarial belge démesuré. Pourtant, il suffit de prendre deux niveaux d'analyse pour répondre à cela. **Depuis 1996, la Belgique accuse un retard salarial de 7,5% par rapport aux Pays-Bas.** Cela signifie qu'un travailleur néerlandais moyen a vu son salaire progresser 7,5% plus vite qu'un travailleur moyen belge. Certains répondront que c'est

en moyenne et qu'il faut regarder en détail dans le secteur en question. Et bien, pour un ouvrier magasinier du secteur de la logistique, l'écart de salaire horaire est également en défaveur des Belges. Le coût salarial n'y est donc pour rien dans le choix de Zalando et cet épisode donne même des arguments à votre syndicat pour négocier des salaires plus élevés.

7,5%
Déficit salarial entre la Belgique et les Pays-Bas depuis 1996



4%
Déficit salarial horaire en défaveur d'un ouvrier magasinier belge par rapport à son voisin néerlandais (5 ans d'expérience)

2 Est-il impossible d'avoir de l'e-commerce en Belgique ?

Absolument pas. Les patrons de la logistique et de l'e-commerce réclament que les travailleurs effectuent des prestations de nuit. Pourquoi ? Parce que le consommateur (donc vous) souhaiterait que son paquet soit livré le matin tôt, le samedi ou le dimanche. Mais pour cela, il faut que la chaîne logistique travaille presque 24h/24h. Les syndicats souhaitent en contrepartie négocier les conditions de travail des personnes concernées. Toute personne qui effectue un régime de travail particulier devrait pouvoir être payée mieux ou avoir des compensations. Lorsqu'un ouvrier de la logistique travaille la nuit, il aura - et c'est légitime - une prime

de 12,5% de salaire. Pourtant, les patrons souhaiteraient rendre facultatives les négociations pour ces régimes de travail et donc la possibilité de négocier ces primes. Leur rêve est sans doute de payer de manière identique ou presque un travailleur le jour ou la nuit. **Le risque est grand en dérégulant le travail de nuit de créer une couche de travailleurs doublement précaires : par le type de prestations effectuées et par le salaire injuste qu'ils auraient en retour.** Le mieux à faire aurait été d'associer les syndicats directement à la négociation.

3 Alors, à qui la faute ?

Donc, si les salaires ne sont pas plus élevés chez nous, si les règles permettent à l'e-commerce de se développer, qui blâmer ? Deux grandes pistes sont possibles dans le domaine d'une concurrence non réglée entre Etats européens.

Concurrence fiscale entre Etats

La fiscalité est un domaine de compétence qui est géré par les Etats. La conséquence est qu'ils se font concurrence entre eux en essayant d'attirer les entreprises avec des taux les plus bas possibles. Du coup, les recettes des Etats fondent et ils doivent diminuer la quantité et/ou qualité des services publics. Une harmonisation européenne de la fiscalité est possible avec un grand danger qu'il faudrait éviter : une harmonisation à la baisse comme souvent envisagée. Pour le moment, les entreprises comme Zalando font du chantage pour avoir la fiscalité la plus favorable possible.



Concurrence sociale entre travailleurs

La concurrence entre les travailleurs est une réalité en Europe aujourd'hui. Les entreprises comme Zalando font un shopping social : elles vont là où on leur offre le plus de réductions de coûts (donc de salaires) possibles. Plus encore, elles profitent de la directive européenne « détachement » qui permet à des travailleurs européens situés dans des pays où les salaires sont bas, d'aller travailler dans des pays où les salaires sont hauts. Le problème est que ces travailleurs acceptent (parce que la législation et les contrôles sont mauvais) des conditions de rémunération plus basses que les standards, accentuant la concurrence entre des travailleurs victimes d'un système défaillant.

Les entreprises comme Zalando profitent de la concurrence entre les Etats ainsi que de règles défavorables aux travailleurs pour imposer un modèle où tout le monde peut sortir perdant : les travailleurs avec des salaires moins élevés et des conditions de travail moins bonnes et les Etats avec un pouvoir affaibli. A méditer au prochain clic sur ce genre de sites...

Un salaire juste ou juste un salaire ?

LES CHÈQUES ET BONS DE TOUTE SORTE

Les chèques-cadeaux, bons d'achats, chèques-culture, abonnements, réductions de prix sont autant de formes de rémunération dites alternatives.

Il s'agit d'une forme de rémunération extra-salariale prenant la forme de chèques ou bons d'achat pouvant être présentés auprès de magasins ou d'institutions culturelles liés par contrat à une société privée... ou parfois même directement auprès de l'entreprise au sein de laquelle vous exercez votre activité. Cela va de l'abonnement à des manifestations culturelles ou de l'octroi de chèques-culture, à l'octroi de réductions de prix en passant par les chèques sports et les chèques-cadeaux ou même des cadeaux.

En principe, tout avantage auquel le travailleur a droit constitue une rémunération et fait l'objet de cotisations de Sécurité sociale. Cependant, sous certaines conditions, il peut être considéré comme libéralité non soumise aux cotisations. C'est le plus souvent le cas. Sur le plan fiscal, ils forment en principe un avantage de toute nature et sont donc imposables. Mais, là aussi, sous certaines conditions, ils sont considérés comme un avantage social et sont exonérés d'impôts.



Au fil des pages, la brochure « Juste un salaire ou un salaire juste ? » détaille les critères indispensables caractérisant une juste rémunération. Liquide, disponible, indexée... Ce sont autant de critères qui sont, dans la suite de la publication, appliqués à différentes formes de rémunération. L'objectif ? Offrir une vision claire et précise de ce qu'est un « juste salaire ».

Dans tel grand magasin bien connu, une partie importante de la prime de fin d'année est payée en chèques « maison ». Le magasin, bien entendu, s'y retrouve bien : un tel « chèque » de 100€ ne lui en coûte probablement que 50€ ... Et il ne devra payer dessus aucune cotisation. Mais si les employés n'avaient pas envie d'acheter dans ce magasin-là ?

QUI ET COMBIEN ?

Ce type d'avantages est négocié au sein d'un secteur ou d'une entreprise. Il ne s'agit donc pas d'une obligation légale s'imposant à tous les employeurs. Vous bénéficiez donc de tels avantages uniquement si cet avantage a été négocié (collectivement ou individuellement) dans votre entreprise.

Le montant est essentiellement variable et dépend de la manière dont il a été négocié. Il est assez fréquent que ces chèques et bons soient de véritables libéralités : cela signifie que ces avantages dépendent du bon vouloir de votre employeur. On vous les donne. Mais rien ne dit que vous pourrez compter dessus une prochaine fois.

De plus, ces bons sont généralement limités à tel ou tel type de dépense : nourriture, produit-maison, manifestations culturelles, spectacles, livres... selon la nature du chèque. Qu'en est-il pour celui ou celle qui a réellement besoin d'argent pour autre chose ? Dans telle chaîne de charcuterie, le colis de 15€ est présenté par le patron

comme faisant partie de la rémunération. Il semble que Proximus n'en veuille pas en paiement des factures de téléphone...

Enfin, pensez à utiliser vos chèques et bons dans les temps. En effet, Les chèques et bons d'achat sont « périssables », ils ont souvent une durée de vie limitée à quelques mois.

LES FINANCES PUBLIQUES AU RÉGIME

En théorie, les chèques et bons d'achat constituent de la rémunération donnant lieu au paiement de cotisations sociales et d'un précompte professionnel (autrement dit : d'impôts). Dans les faits, les chèques et bons d'achat sont exonérés de cotisations sociales et de précompte professionnel. En effet, ces cotisations et précompte professionnel ne sont pas dus si toute une série de conditions est remplie, ce qui est souvent le but recherché.



LE COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION EN NOIR

L'économie souterraine et le travail au noir appartiennent à la sphère des phénomènes qui sont difficilement vérifiables. Il n'est donc pas étonnant que, sur le sujet, on lise n'importe quoi. Travailler au noir, c'est exercer une activité non déclarée, qui échappera donc au paiement des impôts, des cotisations sociales et de manière générale aux lois et réglementations (notamment sur le travail).

Dans le cadre de cette chronique, c'est aux « petits suppléments » payés à des employés que nous nous intéressons : par exemple, un employeur propose à certains de ses employés que telle prime, telles heures supplémentaires, soient payées « discrètement ». Bien sûr, on sait bien qu'il y a aussi des « sans emploi » qui travaillent au noir même si cela ne représente pas la plus grande partie du travail non déclaré en Belgique. Mais cette série de chroniques sur les formes de rémunération examine diverses formes de rémunérations offertes aux employés et c'est donc uniquement sur les « compléments de salaire » en noir que nous nous penchons.

FRAUDE ET DÉPENDANCE

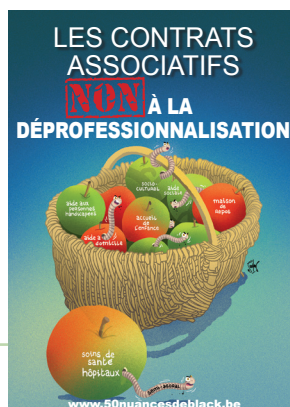
Quel est le risque encouru ? Même forcé, si vous acceptez une part de rémunération en noir, vous risquez d'assumer une part de la fraude commise par votre patron. Vous risquez notamment une sanction fiscale très lourde. Cette situation vous empêche de revendiquer quoi que ce soit. Un emploi en noir se perd sans autre forme de procès.

Qui osera aller réclamer un préavis s'il doit dire au juge que son travail n'était pas déclaré ? Qui osera appeler un inspecteur

social pour dénoncer un abus ? Qui osera réclamer un arriéré de rémunération ? Et même lorsque les choses se passent bien, les « petits suppléments » en noir poseront des problèmes pour le calcul de la pension, en cas d'accident du travail, pour le calcul des indemnités de chômage éventuelles, etc. C'est toute une foule de tracas administratifs, petits ou grands, qui s'accumulent parce qu'on est obligé d'assumer ou de commettre une fraude. Allez donc négocier un prêt avec une rémunération partiellement non déclarée et goûtez la différence.

LES FINANCES PUBLIQUES AU RÉGIME

Quant au discours idéologique favorable à ce type de travail, c'est une imposture : le travail au noir compromet le bon fonctionnement du budget de l'État. Ce dernier n'est



A mi-chemin entre ces cadeaux captifs et le complément de rémunération en noir, le projet actuel de contrat associatif (ou semi-agoral) représente un réel risque de « blanchiment » du travail en noir. Le secteur Non Marchand, particulièrement visé, organise la résistance à ce très mauvais projet. Rendez-vous en page 12 et sur www.50nuancesdeblack.be

pas populaire, mais le fait est qu'il sert à financer des politiques collectives qui profitent à tous et d'abord aux moins favorisés. Ceux qui ont un gros revenu peuvent payer très cher la scolarité de leurs enfants. Les autres ont besoin d'un enseignement gratuit.

Le travail au noir compromet le financement de la Sécurité sociale. Or, les cotisations sociales sont redistribuées intégralement aux travailleurs et sous le contrôle de leurs organisations syndicales. Elles servent à les aider individuellement en cas de coup dur. Et ainsi, elles les aident aussi collectivement, en les émancipant de leur dépendance.

En bref, le travail au noir et plus largement l'économie souterraine entraînent un manque à gagner préjudiciable au bon fonctionnement de l'État. De plus, ils impliquent des distorsions qui compromettent l'efficacité économique et la redistribution sociale comme une réponse légitime à l'appétit vorace de l'Etat taxatoire. On lui trouve toute une série de vertus insoupçonnées en termes d'efficacité, mais aussi d'équité. En réalité, l'argument doit être renversé : si certaines catégories de travailleurs, en particulier ceux dont les salaires sont les plus faibles, sont fortement imposés, c'est parce que beaucoup d'entreprises éludent l'impôt. Notamment par le travail au noir.

Ce dernier n'est pas la solution pour dynamiser l'économie : en Grèce, il est très développé et cela n'a pas protégé ce pays de la crise. Pour le patron, le travail au noir peut souvent paraître comme une véritable aubaine. Bien sûr, il échappe aux cotisations sociales (part personnelle et part patronale !), à des frais d'administration, etc. Mais, en plus, il fait du travailleur le complice plus ou moins consentant de sa fraude ; ce qui expose celui-ci à tous les abus en matière de flexibilité, de risques professionnels, puisqu'il ne pourra plus faire valoir ses droits...

Sébastien Robeet

QUELS PARTIS FRANCOPHONES POUR POURSUIVRE LE COMBAT CONTRE LE CETA ?

La nouvelle majorité wallonne MR-cdH a récemment arrêté sa position sur les accords commerciaux. Assiste-t-on à une capitulation ou au contraire à la poursuite du combat contre le CETA entamé par l'ancienne majorité PS-cdH ?

On pensait que la nouvelle majorité MR-cdH renierait le combat wallon sur le CETA. En octobre 2016, alors que la signature du CETA était suspendue aux demandes de la Wallonie, une parlementaire MR comparait le prétendu isolationnisme wallon à celui de Cuba... La récente résolution cdH-MR sur les accords commerciaux sonne donc comme une surprise. Ses auteurs¹ reconnaissent que le combat de 2016 a permis d'améliorer le CETA.

Loin d'embrasser sans critique le modèle UE d'accords commerciaux, ils reviennent à la charge pour demander des modifications très significatives de ceux-ci. Ils insistent « sur la préservation de la capacité des Etats à légiférer » et font des propositions concrètes en ce sens. Ils réclament que les services d'intérêt général comme l'eau, la mobilité, la Sécurité sociale, la santé soient exclus des accords, refusent une approche de commercialisation agressive des services basée sur le procédé dit des « listes négatives ». S'inspirant d'une proposition d'Emmanuel Macron, ils réclament qu'un mécanisme de veto empêche les tribunaux d'arbitrage d'attaquer des mesures visant à lutter contre le dumping social, fiscal « ou toute autre mesure non discriminatoire d'intérêt général ».

Cette résolution n'est sans doute pas parfaite, mais elle ne confirme pas la thèse que le cdH « capitulerait » par rapport à 2016. Le point essentiel est que cette résolution est suffisamment corsée pour permettre au parlement wallon de voter « non » au CETA et aux autres accords commerciaux qui se-

ront soumis à son vote. La véritable question est donc de savoir si la majorité MR-cdH passera des paroles aux actes. On le saura très vite, puisque prochainement le vote sur l'accord UE-Pérou/Colombie/Equateur aura lieu au parlement wallon.

Le vote sur le CETA interviendra quant à lui vraisemblablement en 2019, dès que la Cour européenne de justice se sera prononcée sur la légalité de la clause d'arbitrage ICS². La même question se pose dans les autres entités fédérées et s'adresse à d'autres partis de majorité. La majorité en Fédération Wallonie-Bruxelles est PS-cdH ; celle de la Région bruxelloise comprend un axe francophone PS/Défi/cdH.

Les votes qui auront lieu dans un proche avenir permettront de vérifier si les discours offensifs des différents partis traduisent une véritable prise de conscience des dangers des nouveaux traités d'investissement ou sont simplement des écrans de fumée.

Etienne Lebeau

¹ Les députés cdH Simonet, Fourny et Antoine et MR Dock, Wahl et Culot.

² Les chances que l'ICS du CETA soit recalé sont très fortes, vu l'arrêt récent rendu par la Cour par rapport à un autre tribunal d'arbitrage (cf. ci-contre).

Ligne du temps des événements

Octobre 2016

Le CETA est signé après que la Wallonie ait obtenu certaines garanties, en particulier l'engagement de la Belgique à demander un avis de la Cour de justice sur le tribunal arbitral ICS du CETA.

Septembre 2017

La Belgique envoie sa demande d'avis à la Cour de justice.

Fin 2018 ? - début 2019 ?

La Cour de justice rend son arrêt sur l'ICS du CETA.

2019 ?

Le CETA est soumis au vote du parlement wallon.

LA COUR EUROPÉENNE DE JUSTICE DOIT CONTINUER À RÉSISTER AU LOBBY DE L'ISDS

La Cour européenne de justice incarne souvent le pire du néolibéralisme européen. Cette orientation très pro-marché est inscrite dans de nombreux arrêts de la Cour mais récemment, des signes d'évolution de la Cour vers un point de vue moins néolibéral se font jour.

On se souvient notamment des arrêts Viking et Laval de 2007 qui interdisent à des syndicats de mener des actions de grève pour faire cesser une situation de dumping social. Un arrêt de 2017 concernant la firme Uber permet aux pouvoirs publics de lutter contre le dumping social et fiscal pratiqué par cette entreprise en la requalifiant en compagnie de transport habituelle plutôt qu'en société d'informatique.

L'arrêt tombé ce 6 mars par rapport aux tribunaux d'arbitrage marque davantage encore ce changement d'orientation, étant donné l'ampleur de ses conséquences et le sujet hautement sensible sur lequel il porte. La Cour y déclare qu'un tribunal d'arbitrage ISDS (mécanisme de règlement des différends entre investisseurs et États) lié à un traité d'investissement Slovaquie-Pays-Bas viole le droit européen. Elle recule l'ISDS, annule de ce fait quelques 200 accords d'investissement au niveau européen, et déstabilise potentiellement le CETA voire même le projet d'une Cour multilatérale d'investissement (MIC) actuellement discuté au niveau international.

L'avis est d'autant plus marquant qu'il « devait » aboutir à un résultat radicalement différent. En septembre 2017, l'avocat général Melchior Wathelet rendait un avis préliminaire qui concluait à la conformité de l'ISDS avec le droit européen. Le contenu de l'arrêt est interpellant. Il y est argumenté que les tribunaux d'arbitrage respectent les standards juridictionnels fondamentaux (per-

manence, indépendance des juges, contrôle juridictionnel par la Cour européenne de justice ...) et sont donc des juridictions à part entière. Ce positionnement contraste fortement avec celui, par exemple, de l'association européenne des magistrats qui, dans un communiqué de 2015, estime qu'un tribunal d'arbitrage, même sous sa forme plus présentable ICS, « ne respecte pas les standards minimum des fonctions judiciaires tels que définis dans la Magna Carta des juges européens du Conseil de l'Europe » et dans d'autres conventions internationales pertinentes. L'avocat général considère aussi que « la protection accordée aux investissements [par les traités européens] est encore loin d'être complète », justifiant de ce fait l'extension des protections juridiques dont bénéficient les entreprises dans les nouveaux traités d'investissement. Même la Commission ne va pas si loin. Elle estime, comme le relate l'avis de l'avocat général, que « le droit de l'Union offre aux investisseurs [...] une protection complète en matière d'investissement ».

La vision très pro-ISDS de cet avis amène certains à s'interroger sur l'influence du lobby de l'ISDS au sein de la Cour. Ce lobby est constitué d'associations comme la Chambre de commerce internationale, la Chambre de commerce américaine ou encore Business Europe, mais aussi plus informellement de la communauté des juristes spécialistes du droit de l'investissement, qui, dans leur grande majorité, sont acquis à l'ISDS. En par-

tie par intérêt : l'ISDS procure aux cabinets qui traitent de telles affaires de juteux honoraires. Le professeur canadien G. Van Harten, auteur de nombreux ouvrages de référence sur l'arbitrage, et très critique de l'influence disproportionnée de ce qu'il nomme l'« industrie de l'ISDS », se demande si l'avis de l'avocat général ne porte pas l'empreinte de celle-ci¹. Il note que l'un des proches assistants juridiques de Melchior Wathelet à la Cour, Paschalis Paschalidis, travaillait entre 2009 et 2012 pour la firme Shearman & Sterling, l'un des principaux cabinets juridiques déposant des plaintes pour des entreprises devant l'ISDS, y compris celle très choquante déposée par la firme Micula contre le gouvernement Roumain². La firme Shearman & Sterling est aussi connue pour ses positions publiques contre la réforme de l'ISDS décidée par l'Union européenne. Le chercheur canadien constate un parallélisme entre les travaux publiés de Paschalidis et le contenu de l'arrêt. Il n'accuse pas l'avocat général de partialité, mais estime en revanche que ce n'était pas une bonne idée de confier cette affaire à quelqu'un ayant un collaborateur aussi proche du lobby de l'ISDS.

L'arrêt de la Cour lève cependant ces inquiétudes, puisque celle-ci ne suit pas l'avis de l'avocat général. Certes, la Cour ne le fait pas par acte militant, mais par raisonnement juridique. Espérons que la Cour confirmera de manière durable ce changement d'orientation vers un meilleur équilibre entre le droit des citoyens et des entreprises. L'avis qu'elle rendra dans quelques mois à propos du tribunal ICS du CETA sera un moment important pour le mesurer.

Etienne Lebeau

¹ <https://www.bilaterals.org/?the-isds-legal-industry-and-the&lang=en>

² Dans cette affaire, le gouvernement roumain est attaqué parce qu'il a retiré une loi procurant un avantage fiscal aux entreprises en vue de se mettre en conformité avec le droit européen.

Campagne « 50 nuances de black »

CARTON ROUGE POUR LE BLACK

NON AU CONTRAT ASSOCIATIF !

www.50nuancesdeblack.be

Ce vendredi 9 mars, les représentants d'une cinquantaine d'organisations se retrouvaient à Bruxelles pour lancer une campagne contre un projet du gouvernement Michel de légaliser le travail au noir jusqu'à 6.000€ par an.

A l'initiative de la CNE, les syndicats du privé et du public, les fédérations d'employeurs des commissions paritaires du secteur Non Marchand, les mutuelles et des tas d'organisations sociales, culturelles, de santé, se sont regroupées autour de cette initiative. Les syndicats d'indépendants, tout en s'opposant aussi au projet, n'ont pas encore rejoint la campagne.

Mais pourquoi donc ce projet suscite-t-il une telle opposition unanime ? Et pourquoi le gouvernement Michel tient-il tant à cette loi ?

EN QUOI CONSISTE CE PROJET ?

Il s'agit de « contrats » sans cotisations sociales, sans précompte professionnel, qui devraient pouvoir se déployer dans l'ensemble du secteur Non Marchand, et également dans les services entre particuliers et l'économie collaborative. Le gouvernement fédéral fait le forcing actuellement pour intégrer ces « sous-statuts » dans le secteur Non Marchand. Ce projet est destiné aux travailleurs à temps plein (ou minimum 4/5e temps), aux indépendants à titre principal, aux fonctionnaires, aux pensionnés et aux jeunes en service civil.

Les activités concernées par ce projet sont celles pour une association ou un service public sans but lucratif (ex : club sportif, centre culturel...), les services occasionnels entre citoyens, du travail d'économie collaborative sur des plateformes agréées.

L'aspect financier possiblement impacté est de maximum 500€ nets/mois (sans cotisations sociales ni impôts).

POURQUOI TOUT LE MONDE S'Y OPPOSE ?

Parce qu'il y a une série d'effets négatifs !

Au niveau des travailleurs :

- La création de sous-statuts sans aucune protection sociale des travailleurs.
- L'établissement de contrats sans aucune protection en matière de continuité ou de conditions de travail.
- Les prestations auront une ampleur variable sans aucune contrepartie : annulation pure et simple ou heures supplémentaires.
- Cela pourrait devenir des périodes d'essai déguisées.
- Certaines professions pourraient être exercées illégalement, c'est-à-dire sans avoir les compétences ou les titres requis.

Au niveau des services :

- La liste des activités possibles des contrats associatifs reprend quasi tous les secteurs du Non Marchand : aide aux personnes, santé, accueil de l'enfance, sport, culture...
- Malgré des règles déontologiques et des qualifications dans certains secteurs, n'importe quelle personne pourrait accepter un contrat associatif.
- Ces contrats vont déprofessionnaliser le secteur alors que depuis des années, un combat est mené pour la reconnaissance professionnelle des métiers du Non Marchand.
- La qualité des services va diminuer.

Au niveau de l'emploi :

- Les petits boulots complémentaires vont remplacer les emplois structurels difficilement créés et enrayer l'évolution de l'emploi dans le Non Marchand. Le mauvais emploi chasse le bon !
- Les temps partiels ne sauront pas compléter leur temps de travail, les employeurs préférant les contrats associatifs.
- Le statut actuel du volontariat est lui aussi mis largement en danger par cette nouvelle contractualisation.

Au niveau de la protection sociale et des services publics et non marchands :

- La création de ces mini-jobs fragilise encore un peu plus la Sécurité sociale mais aussi son financement.

Malgré de très nombreuses oppositions depuis des mois, le gouvernement Michel veut imposer un projet flamand destiné au seul football amateur, à tous les secteurs de la santé, de la culture, du social... y compris à Bruxelles et en Wallonie, alors que personne n'en veut ! La COCOF a bloqué momentanément le projet, mais dès avril, les travaux parlementaires reprendront. Encore une fois, la preuve est faite que le MR n'est que le marchepied des projets flamands. Nous ne voulons pas de cette société du tout au marché, où la protection sociale minimaliste imposera des assurances privées complémentaires. Nous ne voulons pas de ces multi-mini-jobs que les travailleurs devront cumuler, tant que leur santé le permet.

Nous ne voulons pas de cette société où tout engagement volontaire ou militant doit se traduire par un contrat et un paiement !

Mais pour cela, chers lecteurs, chères lectrices, il faut agir... Rendez-vous sur le site, visionnez et partagez la vidéo, et surtout signez la pétition, envoyez des cartes postales...

Yves Hellendorff

Séminaire Industrie

L'IMPACT DE LA SOUS-TRAITANCE DANS CE SECTEUR

Le recours à la sous-traitance au niveau des entreprises est de plus en plus fréquent. Les militants syndicaux y sont confrontés tous les jours et sont souvent bien démunis pour y faire face.

Suite aux demandes répétées de ses militants, la CNE Industrie a décidé d'y consacrer son séminaire des 29 et 30 mars. Plus de 180 militants issus des différents secteurs de l'Industrie (métal, chimie, industrie alimentaire, gaz-élec, sidérurgie, organismes de contrôle agréés) y étaient réunis. Basée sur un principe d'échanges, cette formation a alterné présentations et discussions avec les militants.

Pour la préparation de ce séminaire, la CNE avait réalisé une vidéo reprenant les interviews d'une dizaine de militants de l'Industrie interrogé sur la sous-traitance dans leur entreprise. Cette vidéo a permis d'entamer la première matinée.

Les délégués se sont ensuite répartis en six groupes de travail afin d'échanger leurs expériences notamment en matière d'actions syndicales pour maîtriser et encadrer la sous-traitance. Ils ont également préparé des questions à poser aux deux interlocuteurs du séminaire sur les aspects économiques, sociaux, politiques ou juridiques.

L'après-midi a vu un exposé magistral de Jean-Christophe Defraigne, économiste, professeur à l'Université Saint-Louis et à l'UCL. Après avoir exposé le contexte socio-

Quelles sont les raisons qui pousse ton entreprise à faire appel à la sous-traitance ?
Il y a trois principales raisons : la maîtrise des coûts et la flexibilité, une solution pour les pics de travail et l'expertise du sous-traitant.

Quels sont les services concernés ?
Quasiment tous. Les services accueil, gardiennage et restaurant sont les premiers concernés. Les services administratifs et informatiques sont parfois transférés dans des pays low cost (en Europe ou en Inde). La production est également touchée en partie et parfois en totalité. Plus inquiétant encore, les services d'études et d'ingénierie sont en partie sous-traités.

économique, il a mis en évidence les formes, les conséquences et les enjeux de la sous-traitance notamment en termes d'impacts sur le travail syndical. Il a ensuite donné des pistes de stratégie pour défendre les intérêts des travailleurs dans ce contexte. L'après-midi s'est terminée par un débat avec la salle qui a passionné les militants présents.

En soirée était projeté le film « La bataille de l'Eau noire ». Ce documentaire raconte le combat exemplaire de citoyens contre la construction d'un barrage dans la région de Couvin en 1978.

Le vendredi matin, nous avons eu droit à la présentation de Jan Buelens, avocat, professeur de Droit du travail collectif à l'Université d'Anvers et responsable du département

Extraits des interviews

Quelles sont les craintes et les conséquences liées à la sous-traitance ?
Perte d'emplois, diminution de la rémunération (pour préserver l'emploi), conditions précaires de la sous-traitance sans représentation syndicale, perte de représentativité syndicale, perte de connaissances.

Quels sont les types de sous-traitance rencontrés dans ton entreprise ?
La sous-traitance peut se faire dans l'entreprise mais elle se fait régulièrement en dehors de l'entreprise voire à l'étranger (délocalisation). Elle peut être sporadique (pic de travail) ou récurrente (permanente). Elle prend différentes formes : intérim, indépendant, consultant, Volontariat International en Entreprise...

Droit social chez Progress Lawyers Network. Il nous a brossé un tableau de la sous-traitance sous l'aspect du droit. Ensuite, il a présenté les interventions possibles dans les instances de concertation (CE, CPPT et DS). Il a terminé son exposé en donnant des pistes juridiques de possibles combats syndicaux. L'exposé s'est fini par un débat très intéressant avec la salle.

La conclusion de cette formation par l'équipe animatrice du CIEP-MOC de Bruxelles a permis de mettre en avant des perspectives d'actions syndicales.

Jean-Marc Lepied

IMAGINE SI
LE SYNDICAT ...

J'EN SAIS RIEN,
MAIS PARLONS EN !



Rejoignez les apéro-débats de la CNE

Vous êtes affiliés, militants, membres du personnel de la CNE ?

VOUS ÊTES LA CNE !

Comment voyez-vous l'avenir de votre syndicat ?

Pour son congrès de 2019, notre centrale a besoin de vous.

Posons-nous ces questions et discutons-en ensemble.

Toutes ces réponses seront au cœur du congrès 2019 de la CNE.

Charleroi - 8 mai

Namur - 31 mai

Bruxelles - 4 juin et 11 juin

Liège - 5 juin

Mons - 7 juin

Arlon - 12 juin

Les apéros-débats débuteront à 18h
dans les Fédérations CSC.

Plus d'infos sur www.lacne.be

Un salaire juste ou juste un salaire ?

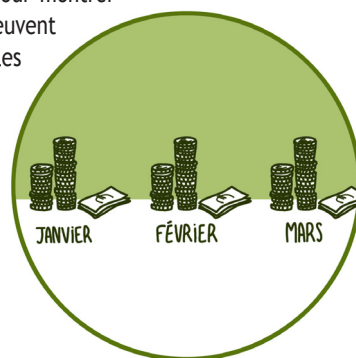
Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères.

Le salaire ne doit pas fluctuer ni avec le bénéfice, ni avec le cours de la Bourse

Le travailleur a besoin d'un revenu stable et garanti. Faire évoluer le salaire en fonction d'indicateurs financiers n'est pas une bonne idée. Ils sont instables car liés à la conjoncture économique. C'est particulièrement le cas pour le cours de la Bourse. Dans le langage des économistes, le cours de la Bourse fluctue en fonction des « esprits animaux », c'est-à-dire de la psychologie des spéculateurs financiers. Cette psychologie est peu fiable. Elle produit des cycles d'emballement et de grosse déprime, bref des krachs financiers à épisodes réguliers. Par ailleurs, lier le salaire à des indicateurs financiers revient finalement à faire assumer par les travailleurs deux identités contradictoires. En tant que travailleurs, ils ont intérêt à ce que leur salaire soit le plus élevé possible. En tant qu'intéressés au résultat financier, ils ont intérêt à ce que les salaires baissent, ou que l'emploi - celui des autres, pas le leur - soit détruit. Quel travailleur se réjouirait de voir son salaire augmenter parce que le cours de la Bourse a augmenté dans son entreprise suite à un dégraissage d'effectifs ?

Et aujourd'hui ?

Faire croire que des salaires variables seraient bons pour motiver les troupes a toujours été assez insultant (si les travailleurs avaient attendu les formules de flexibilité salariale pour montrer du zèle à l'ouvrage, on en serait encore à la machine à vapeur). Et ils peuvent aussi sérieusement abîmer l'ambiance de travail dans les entreprises car les petits génies du management proposent aujourd'hui des outils de mesure de la rentabilité de plus en plus fins. Il s'agit de mesurer la contribution de chaque unité de l'entreprise, de chaque service, voire de chaque individu. De manière plus générale, l'expérience de la crise de 2008 doit nous avoir vaccinés contre l'amour des indicateurs financiers. Y a-t-il vraiment des raisons de penser que les big boss de la finance sont plus avisés en 2018 qu'ils ne l'étaient en 2008 ?



Un juste salaire doit...

- Septembre • Être liquide et disponible
- Octobre • Garantir un revenu suffisant
- Novembre • Être indexé
- Décembre • Être négocié librement
- Janvier • Contribuer à la Sécurité
- Février • Contribuer aux fonctions collectives
- Mars • Être égal entre les hommes et les femmes
- Avril • Procurer un revenu stable
- Mai • Être basé sur une classification objective
- Juin • Être un juste partage de la valeur ajoutée



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 71 | |
| Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin | Ont participé à ce numéro Yves Hellendorff Etienne Lebeau Martine le Garroy Jean-Marc Lepied Michaël Maira Alice Mazy Sébastien Robeet Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck Ludovic Voet |
| Centrale Nationale des Employés | Graphisme et mise en page : Linda Léonard Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty |
| @CNEGNC | |

ZALANDO, TRUMP ET NOUS

« Le capitalisme porte en lui la guerre, comme la nuée porte l'orage » (Jean Jaurès, 1895)

La multinationale Zalando a fait l'actualité récemment, en choisissant d'installer un centre logistique aux Pays-Bas plutôt que chez nous. Le ministre MR Pierre-Yves Jeholet n'a pas perdu l'occasion de dire une idiotie, en accusant « les syndicats et les trop hauts salaires » d'avoir fait perdre 1500 emplois à la Belgique.

Les données chiffrées sur le sujet (p. 7) ont vite conduit ce sinistre ministre à faire demi-tour la queue entre les jambes et à déclarer ensuite « qu'il ne fallait pas se battre pour des sous-emplois » (dont en réalité la moitié seront, aux Pays-Bas, confiés à des travailleurs détachés de Roumanie avec, bien entendu, la Sécu roumaine).

On peut donc (tout arrive) être d'accord avec Monsieur Jeholet : on ne doit pas se battre pour des jobs sous-payés, hyperflexibles et absurdes (quelqu'un pourra m'expliquer pourquoi il faut faire travailler des gens la nuit pour expédier des commandes de vêtements ? Des médicaments urgents, je comprends. Mais des bêtes fringues, c'est si urgent ?) Donc, si Zalando ne veut pas payer le travail, ni respecter les gens, ni négocier collectivement les conditions de travail, que Zalando aille au diable : on ne se battra pas pour leurs jobs empoisonnés.

Mais alors, on doit se battre pour quoi ? J'y reviens dans deux minutes.

*

De l'autre côté de l'Atlantique, le président étatsunien Donald Trump décide de taxer les importations d'acier et d'aluminium, lançant ainsi une « guerre commerciale », après la guerre fiscale et sans doute avant les guerres tout court, toujours profitables pour ses amis marchands d'armes.

Quel et le rapport avec Zalando ? C'est un même esprit de guerre, de compétition à outrance, qui anime toute l'économie et dirige le monde aujourd'hui. La forme de guerre pratiquée par Zalando - et peu ou prou par toutes les multinationales - s'appelle « compétitivité » dans le langage aseptisé des Témoins de Jeholet et de tous les fanatiques du néolibéralisme. Pour rappel, la compétitivité ne signifie pas produire mieux, plus efficacement, plus intelligemment (ce qui pourrait être une forme intéressante de compétition) mais tout simplement « produire moins cher ». À n'importe quel prix : des travailleurs pauvres, sans Sécu et sans droits ; des parents forcés de travailler la nuit ; la santé et la vie des gens comptées pour rien. Une autre forme de la guerre économique est la guerre fiscale : en France, l'association Attac vient de remporter une belle victoire judiciaire contre Apple. Attac avait démontré comment Apple (et Facebook et Amazon, etc.) volent massivement nos pays d'Europe

en n'y payant pas d'impôts, ou presque pas. Faut-il le rappeler ? La guerre fiscale est une vraie guerre, qui fait de vrais morts : derrière chaque hôpital manquant de personnel, derrière chaque « impossibilité budgétaire » d'améliorer l'environnement, les soins aux personnes etc, il y a une multinationale qui ne paie pas ses impôts.

Et puis il y a la guerre des douanes que vient de relancer Donald Trump. Si on me permet d'ouvrir ici, sans la refermer, une réflexion difficile, je voudrais souligner une bizarrerie. Sur les deux premières formes de guerre, les élites de l'Union Européenne et les néolibéraux qui nous gouvernent ne voient pas de problème. La compétitivité et la guerre fiscale (ils disent « optimisation fiscale ») leur paraissent normales et nécessaires. Mais pour la troisième forme de guerre, le protectionnisme douanier, ils n'ont pas de mots assez durs. C'est inacceptable, criminel, dangereux.

Nous n'avons évidemment pas un milligramme de sympathie pour Donald Trump. Mais l'indignation sélective des néolibéraux, amis de Zalando et d'Amazon, doit nous mettre la puce à l'oreille. Bien sûr le protectionnisme nationaliste à la Trump est dangereux. Mais pourquoi est-ce la seule forme de guerre économique qui indignent l'oligarchie ? Ne serait-ce pas que derrière ce protectionnisme bête et méchant ils aperçoivent l'ombre de ce qui serait, dans le fond, « leur grande trouille » (titre de la passionnante enquête menée à ce sujet par François Ruffin) ? L'ombre d'un vrai débat, démocratique, sur le droit et le besoin de chaque société de protéger les éléments vitaux de son économie ? Un protectionnisme qui ne soit pas « de guerre économique », mais un projet de pacification et de civilisation de l'économie, est-il possible ? N'avons-nous pas le droit et l'urgent besoin de protéger l'essentiel de notre alimentation, de notre accès à l'énergie et à l'information, de nos systèmes de paiement (au lieu de privatiser bêtement Belfius, en faire - enfin - une vraie banque publique ...) ? C'est un débat difficile, et je ne prétends pas le trancher ici. Je constate seulement que ce débat est tabou dans les milieux dominants, et qu'on laisse à des fous dangereux comme Trump ou Mme Le Pen le monopole de prétendre « protéger » nos économies - en réalité pour le seul bénéfice des actionnaires.

Retrouver une manière *pacifique* (donc, nécessairement, *internationaliste*, au sens où les intérêts des travailleurs en Belgique sont plus proches de ceux des travailleurs Hollandais que de ceux des « patrons belges ») de protéger nos économies, n'est-ce pas là, plutôt que les âneries à débiter sur Zalando & C°, ce pour quoi nous devons réfléchir et être prêts à nous battre ?

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général