

# Le droit de l'employé

Chronique juridique

La notion de disponibilité  
en chômage

Ça se joue en Europe

La Grèce s'offre  
un nouveau départ

Actions, accord...  
Actions ?

[www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)

Février 2015 n° 2

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août  
Secrétariat administratif: 52 avenue Robert Schuman - 1400 Nivelles

**CNE**

L'avenir a son syndicat

# Ça Nous Engage

## L'image



Linda Léonard

Jeunes, femmes, chômeurs âgés... tous se prennent les coups du Forem et de l'ONEm sur le ring de boxe installé à Charleroi ce 30 janvier. L'action organisée par la CSC dénonce, en présence des réels représentants des deux organismes, la politique menée par le gouvernement Di Rupo et le gouvernement Michel. Une véritable chasse aux chômeurs, qui sanctionne celles et ceux qui ne trouvent pas l'emploi... qui n'existe pas. Vous êtes (bientôt) prépensionné ? Attention, vous êtes désormais soumis à l'activation jusque 65 ans ! Toutes les explications dans notre chronique juridique en page 8.

## Sommaire

### 2 Ça nous engage

### 4 Actualité

Actions, accord... Actions ?  
Le saut d'index reste un problème majeur  
AIP : 3 lettres capitales  
L'enveloppe bien-être est répartie

### 7 Ça se joue en Europe

La Grèce s'offre un nouveau départ

### 8 Chronique juridique

La notion de disponibilité en chômage

### 10 Commerce

3 Suisses, 127 licenciements

### 11 Logistique

Intermarché Belgique : un pas vers l'Europe

### 12 Non Marchand

Un vent d'austérité souffle les bougies du Maribel

### 13 Services

L'index de janvier 2015

### 15 Mensura Leaks :

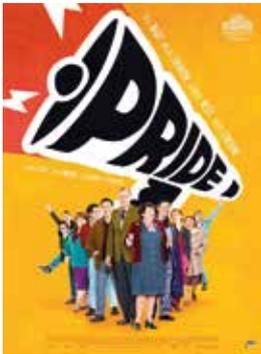
un millier de vies privées dévoilées

### 15 Courrier des affiliés

### 16 Edito

Quelle paix sans justice ?

## Ça, je peux le faire ! Aller au cinéma voir Pride...



Pendant la grève des mineurs anglais en 1984, un groupe de militants homosexuels londoniens décide de récolter des fonds pour leur venir en aide. Et on ne peut pas dire qu'ils vont être accueillis à bras ouverts par les solides gaillards du pays de Galles... Le film, drôle et émouvant, s'inscrit dans la tradition britannique du cinéma engagé à la Ken Loach, et parle de l'indispensable solidarité aux travers des différences. L'un des personnages aura ces mots « *Je ne comprends pas pourquoi on devrait défendre les droits des gays et pas ceux des autres. Ou les droits des ouvriers et pas ceux des femmes.* » A voir pour sourire, se souvenir et même pleurer un peu...

*Pride de Matthew Warchus avec Bill Nighy, Andrew Scott, Dominic West... 1 h 57.*

## ... et une flopée d'autres films

Au festival Vivre debout, qui met à l'honneur le film social les 13, 14 et 15 mars prochains à Perwez (Foyer Culturel, Grand Place 32). Parce que créer c'est aussi résister, aller à contre-courant de formes culturelles dominantes de plus en plus imposées par les marchés et véhiculées par les médias ! Plus d'info sur [www.vivredebout.be](http://www.vivredebout.be) ou au 0495/53.09.59.



## Le chiffre

**9,2%** des travailleurs et travailleuses souffriraient d'un burn-out, cette maladie professionnelle qui se traduit par un épuisement intense, aussi bien physique que psychologique. En Belgique, deux travailleurs sur trois ressentent un excès de stress au travail, selon une étude menée par Secorex. Et loin des idées préconçues sur le sujet, ce stress touche d'abord les personnes peu qualifiées (31% contre 24% pour les plus qualifiées). Selon la même étude, 95% des employeurs reconnaissent avoir une responsabilité importante dans cette problématique, et les entreprises se disent soucieuses... La durée d'absence des personnes atteintes par cette maladie étant évaluée à 5 mois, « le surcoût total pour l'employeur peut atteindre 20.000 euros par travailleur. » Environ 7 entreprises sur 10 souhaitent donc aller plus loin dans la prévention du burn-out. Prenons-le comme une bonne nouvelle : qu'importe les motivations, c'est l'objectif qui compte !

iStock



## Bonne nouvelle Première victoire dans l'affaire Luxleaks

Nous vous en parlons dans le Droit de janvier (en page 6), un appel à signatures avait été lancé auprès des parlementaires européens pour réclamer une commission d'enquête sur le Luxleaks, le scandale des arrangements fiscaux au Luxembourg. Bonne nouvelle : ce 14 janvier, le quota de signatures a été atteint. La conférence des présidents doit désormais donner son accord pour lancer cette commission d'enquête, qui devrait faire la lumière sur les pratiques douteuses de certains Etats membres de l'Union et permettre d'en tirer les conclusions politiques. Rien n'est encore acquis donc, mais on avance ! Plus d'info sur <https://support-antoine.org>.



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 • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

### Ont participé à ce numéro

Julie Coumont • Nic Görtz • Yves Hellendorff • Claude Lambrechts  
Etienne Lebeau • Delphine Latawec • Sébastien Robeet • Nabil Sheikh Hassan

Dany Vandenbussche • Felipe Van Keirsbilck

Contact : [prenom.nom@acv-csc.be](mailto:prenom.nom@acv-csc.be)

Couverture, graphisme et mise en page : Linda Léonard



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

Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC

## Actions, accord... Actions ?

D'ultimes rencontres en réunions de la dernière chance, le Groupe des 10 a finalement présenté un projet d'Accord interprofessionnel (AIP) au gouvernement ce 30 janvier. Des discussions particulièrement tendues et délicates, après l'intense mobilisation des travailleuses et travailleurs l'automne dernier. Le tour des enjeux.

Tous les deux ans, depuis des décennies, patrons et syndicats se retrouvent pour négocier ce qu'on appelle un Accord interprofessionnel ou AIP. Cette année, le climat était tout à fait particulier : le programme du gouvernement Michel, présenté en octobre dernier, non seulement s'attribue une série de dossiers traditionnellement discutés par les interlocuteurs sociaux (patrons et syndicats, donc), mais en plus prévoit des mesures très défavorables aux travailleurs et à la collectivité en général. Évidemment, dans un tel contexte, le rapport de forces entre syndicats et patronat est totalement déséquilibré : les employeurs ont

déjà obtenu tout ce qu'ils voulaient, et savent qu'en cas d'échec de la concertation sociale, le gouvernement reprendra la main en leur faveur.

La mobilisation de cet automne, la plus grande depuis 30 ans, avait pour objectif de rééquilibrer ce rapport de forces en faisant pression sur les employeurs, et le gouvernement. C'est ainsi que les discussions au sein du Groupe des 10 se sont déroulées, en échange d'une paix sociale « provisoire ». Un préaccord est finalement sorti et sera soumis aux différentes organisations, dont la CNE, le 10 février. Que peut-on en dire ?

### Et maintenant ?

Le 10 février, toutes les organisations de la CSC se prononceront pour ou contre ce projet d'accord interprofessionnel. La paix sociale réclamée par les employeurs ne concerne évidemment que les points de ce texte : nous continuons la mobilisation contre toutes les autres mesures du gouvernement Michel, comme la pension à 67 ans, la diminution de l'allocation de garantie de revenu pour les temps partiel, la fin du crédit-temps, les attaques contre les sans-emploi et la disponibilité des chômeurs âgés, le saut d'index, la destruction des prépensions... bref, l'accord du gouvernement dans son ensemble ou à peu près.

## Le saut d'index reste un problème majeur

**On l'a compris, l'index, qui permet d'aligner les salaires à l'évolution du coût de la vie, crispe les discussions entre patrons et syndicats. Mais pourquoi ? Et est-ce vraiment un enjeu en cette période de faible inflation, c'est-à-dire de faible augmentation du coût de la vie ?**

Commençons d'abord par clarifier les termes. L'inflation, c'est l'augmentation des prix. L'indexation automatique des salaires, c'est le fait que chaque fois que le prix d'un panier de biens augmente de 2%, les salaires et allocations sont automatiquement adaptés de 2% (à la hausse). Concrètement, si le prix d'un panier vaut 100€ en 2014 et augmente à 102€ en 2015, les salaires augmenteront de 2% également, afin que les travailleurs puissent continuer à acheter le même panier avec leur salaire. L'idée de l'indexation automatique des salaires est que les travailleurs

conservent leur pouvoir d'achat. Enfin, le saut d'index, c'est l'idée que la prochaine fois que les prix augmenteront de 2%, les salaires n'augmenteront pas de 2%. Donc un saut d'index, c'est une perte de 2% de pouvoir d'achat.

### Pourquoi refuser le saut d'index alors qu'il n'y a pas d'inflation ?

Le gouvernement et les patrons martèlent qu'il n'y a pas d'inflation et qu'un saut d'index maintenant n'aurait pas d'impact sur les salaires... maintenant. C'est absolu-

ment vrai. Mais l'inflation va réapparaître un jour. Admettons qu'en 2016, il y ait 2% d'inflation. Les prix augmenteront de 2%. Et à ce moment-là, le gouvernement décidera que les salaires des travailleurs n'augmenteront pas. C'est pour cela que les syndicats s'opposent à un saut d'index. Car dès que les prix augmenteront (dans un an, deux ans, trois ans, peu importe), les salaires resteront inchangés... On perdra donc bel et bien 2% de pouvoir d'achat... à vie. Le saut d'index annulerait alors tout simplement l'augmentation de 2% de tous les minima (pension, maladie, chômage) obtenue (lire en page 6). Et rendrait encore plus dérisoires la marge salariale de moins 0,8% arrachée aux employeurs (lire en page 7). Vous pouvez calculer l'impact net d'un saut d'index sur le site de la CSC<sup>1</sup>. A titre d'exemple, un saut d'index représente, pour un travailleur « moyen » de 30 ans, près de 30.000€ de perte en fin de carrière.

<sup>1</sup> [www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/Campagnes/unplat-de-misere/simulateur-de-saut-index.html](http://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/Campagnes/unplat-de-misere/simulateur-de-saut-index.html)



Si le saut d'index était maintenu, il signifierait une perte certaine de 2% de pouvoir d'achat pour tout le monde, en échange d'une éventuelle hausse salariale de quelques dixièmes de pourcent pour certains travailleurs.

## AIP : 3 lettres capitales

**Ce 30 janvier, patrons et syndicats ont donc conclu un pré-Accord interprofessionnel ou AIP. Comment se négocie-t-il ? Quel est son contenu ? Qui en sont les acteurs ? Et pourquoi est-il essentiel ?**

Dans le secteur privé, trois niveaux de négociation entre les patrons et les syndicats existent. Le plus élevé est le niveau interprofessionnel, où, tous les deux ans, ont lieu les discussions de l'accord interprofessionnel. Une fois les négociations terminées, que ce soit par une réussite ou un échec, il sert de base à la négociation au deuxième niveau : les secteurs (ou commissions paritaires). Le dernier niveau est celui de l'entreprise. Ce système présente un intérêt majeur : ce qui est négocié au plus haut niveau s'applique à tous les salariés du secteur privé. De la même manière, le résultat des négociations dans un secteur s'applique à toutes les entreprises faisant partie de la commission paritaire. Il est donc très intéressant pour votre syndicat d'obtenir un maximum au plus haut niveau pour éviter des négociations différenciées, dans lesquelles des secteurs ou entreprises donnent beaucoup à certains travailleurs et très peu à d'autres.

### Un thème central mais plusieurs revendications

Le sujet central dans l'accord interprofessionnel est la négociation salariale. En Belgique, depuis 1996, les salaires sont encadrés par la loi sur les salaires et la sauvegarde de la compétitivité. Cette loi suit l'écart entre les salaires en Belgique et la

moyenne pondérée des salaires de la France, de l'Allemagne et des Pays-Bas. A chaque négociation, l'objectif de la loi est d'empêcher l'écart de se creuser. Le Conseil central de l'économie donne donc une indication sur comment les salaires vont évoluer dans les deux années futures chez nos voisins. Sur cette base, les négociations ont lieu pour aboutir à une marge salariale. Cette loi est une idiotie en soi, et dénoncée vertement par la CNE depuis... 1996. L'économie et la Belgique se portaient mieux au temps où on négociait librement.

D'autres dossiers sont également discutés en fonction des cahiers de revendications (obligations en termes de formation, recherche et développement, innovation, organisation du travail) ou des dossiers importants en cours (comme l'harmonisation des statuts ouvrier/employé, par exemple).

### Un enjeu majeur : le respect de la concertation

Historiquement, les AIP sont conclus depuis les années 60. Entre 1976 et 1986, aucun accord n'avait été trouvé en raison d'une période de crise économique et de la concertation. Depuis, même si certaines an-

nées ont été caractérisées par un échec des négociations (1997/8, 2005/6 et 2011/2), la concertation avait repris son rôle central de partage des richesses produites dans l'économie belge. Cependant, la négociation de l'accord 2013/4 sous le gouvernement Di Rupo a constitué une rupture dans la concertation belge. Le gouvernement a pour la première fois décidé du sort des salaires avant les négociations, niant par ce fait la liberté de négociation collective qui prévaut dans notre pays. Le gel des salaires a dès lors fait capoter la négociation.

### Les salaires débloqués en 2015-2016

Alors que le gouvernement Michel menaçait d'imposer à nouveau le gel des salaires, les syndicats ont obtenu, dans le préaccord, une marge de 0,5% en brut (à partir de 2016) et 0,3% en net (sous forme de chèques-repas par exemple). Entendons-nous bien : il s'agit d'une marge

maximum de négociation. Cela signifie seulement que certains secteurs et entreprises peuvent négocier une hausse salariale de maximum quelques dixième de pourcent... Toujours mieux que le gel des salaires, mais pas de quoi lancer son chapeau en l'air non plus. D'autant plus si le saut d'index, qui ne fait pas partie du préaccord, est maintenu ! Il signifierait une perte certaine de 2% de pouvoir d'achat pour tout le monde, en échange d'une éventuelle hausse salariale de quelques dixièmes de pourcent pour certains travailleurs... Est-ce là l'équilibre réclamé par les milliers de personnes qui se sont mobilisées il y a quelques semaines ?

*Il est intéressant d'obtenir un maximum au plus haut niveau pour éviter des négociations différenciées, dans lesquelles des secteurs ou entreprises donnent beaucoup à certains travailleurs et très peu à d'autres.*

## L'enveloppe bien-être est répartie

**La liaison des allocations au bien-être fait elle aussi partie du préaccord signé ce 30 janvier. De quoi s'agit-il ? Et qu'avons-nous obtenu pour 2015-2016 ?**

Les prestations sociales permettent de fournir un revenu de remplacement à celles et ceux qui ne peuvent pas travailler, pour cause d'invalidité, de chômage ou tout simplement de pension. Avec le temps, l'écart entre le montant de ces allocations et celui des salaires s'est creusé. En n'appliquant que l'indexation, les prestations sociales perdaient en effet chaque année 1% par rapport aux salaires moyens. Les salaires, bénéficiant d'augmentations négociées par les syndicats en plus de l'indexation, ont évolué plus vite.

L'analyse de Felipe Van Keirsbilck

### On nous vend deux fois le même cheval

Les négociations avec les représentants patronaux relevaient plus du racket que de la concertation sociale. Pourquoi ? Parce que derrière la porte du Groupe des 10 se tenait un gouvernement décidé, s'il n'y avait pas d'accord, à accorder aux patrons tout ce qu'ils demanderaient. Ce qui a conduit la FEB à faire preuve d'une arrogance impensable. Un exemple ? La FEB avait signé mi-décembre un « mini-accord » permettant de retarder un peu le saccage de plusieurs régimes de fin de carrière. Il fallait mettre cet accord au net, sous forme de CCT. Et bien, cette même FEB, qui avait accepté l'accord, le remet en question un mois après, et menace de l'annuler si nous n'acceptons pas la norme salariale maigrichonne. Cela s'appelle de la malhonnêteté et du chantage. Ce n'est possible que parce que les patrons ont un gouvernement à leurs ordres.

Quand il y a du racket dans la cour de récré, c'est le professeur qui doit y mettre fin. Mais quand le professeur Michel organise le racket, il ne reste qu'à s'organiser pour s'y opposer. Ensemble.

Créée en 2005, à l'occasion du Pacte des générations, la liaison des allocations au bien-être joue donc un double rôle : elle sert à rattraper petit à petit le décalage de bien-être que les allocations ont connu au fil du temps ; et elle vise à établir un lien avec l'évolution future du bien-être. Ce mécanisme se déroule en trois phases. D'abord, le Bureau fédéral du plan calcule l'enveloppe disponible pour les deux prochaines années. Ensuite, patrons et syndicats émettent des propositions sur la manière de distribuer les montants (adapter les allocations, relever les plafonds ou abaisser les seuils...) et leur répartition entre les différentes branches (pension, chômage, invalidité...). Enfin, le gouvernement décide des mesures concrètes : s'il ne suit pas l'avis des interlocuteurs sociaux, il doit en donner les motifs précis.

*Nous avons obtenu une hausse de 2% de tous les minima, alors que le gouvernement était clairement réticent vis-à-vis d'une augmentation des allocations de chômage.*

### Une hausse de 2%, y compris pour les sans emploi

C'est sans doute le point le plus positif du préaccord : nous avons obtenu que l'entièreté de l'enveloppe bien-être soit utilisée, à savoir 320 millions en 2015 et 627 en 2016, avec une hausse de 2% tous les minima (pensions, maladie et chômage). Les plafonds ont également été relevés de 1,5%. Alors que le gouvernement Michel insistait clairement pour que les interlocuteurs sociaux tiennent compte des orientations de l'accord de gouvernement en veillant à « ne pas créer de pièges en termes d'inactivité et de chômage ». Le cadre légal actuel le prévoyait déjà, mais ce rappel montrait bien la réticence des trois partis libéraux du gouvernement vis-à-vis d'une augmentation des allocations de chômage, qui sont pourtant déjà les plus basses. Le niveau des allocations sociales belges se rapprochent ainsi du niveau européen. A cela s'ajoute toute une série d'améliorations. Par exemple, une prime supplémentaire de 160 euros par an est accordée aux invalides en incapacité de travail depuis plus de deux ans. La répartition de l'enveloppe bien-être offre donc une respiration pour ces personnes de plus en plus précarisées, qu'il faudra néanmoins protéger contre toutes les autres attaques du gouvernement Michel...



Les travailleurs sans emploi sont particulièrement attaqués par le gouvernement Michel, comme le dénonce ici l'action CSC du 30 janvier. La répartition de l'enveloppe bien-être, normalement négociée par syndicats et patronat, semblait être une nouvelle occasion de leur faire mal : le gouvernement insistait en effet pour que cet argent ne soit pas utilisé pour revaloriser les allocations de chômage. Le projet d'AIP éviterait cette injustice.



## La Grèce s'offre un nouveau départ

Les manuels d'histoire contemporaine retiendront peut-être un jour la date du 25 janvier 2015. Le jour où le peuple grec a envoyé un message très clair à l'Europe pour dire « nous ne voulons plus de l'austérité ».

C'est en Grèce que les nouvelles politiques d'austérité européennes ont débuté. En 2010, les marchés financiers ont changé leur évaluation et n'ont plus voulu couvrir la dette émise par le gouvernement grec. La troïka - la Commission européenne, la Banque centrale européenne (BCE) et le Fonds monétaire international (FMI) - est alors entrée en scène. Elle a octroyé des prêts à la Grèce pour éviter un défaut sur la dette. Le but n'était pas de sauver la Grèce, mais de sauver les banques de toute l'Europe qui détenaient dans leur compte de grandes quantités de dette grecque. La troïka a ensuite exigé que la population grecque rembourse les prêts octroyés. Comment ? En coupant tous azimuts dans les dépenses de l'Etat, c'est-à-dire en détruisant les emplois publics, les salaires, les pensions, les entreprises et services publics, les conventions collectives... Cette purge budgétaire a créé une catastrophe sociale. Le nombre de chômeurs est passé de 400.000 à 1,4 millions ; 340.000 personnes ont quitté le pays. Les décès par suicide ont augmenté de 45 % entre 2007 et 2011. Ces mesures d'austérité, loin de relancer l'économie, ont provoqué sa chute libre. La richesse nationale a chuté de 26 %. La dette publique a augmenté de 30 % du PIB (tableau). En comparaison historique, la situation grecque est pire que celle engendrée par la grande dépression des années 1930 et correspond à celle d'un pays ayant vécu une guerre de grande ampleur.

### Comment Syriza compte s'y prendre ?

L'Union européenne (UE) a refusé d'en tirer les leçons et d'écouter les économistes qui constataient l'échec des plans d'austérité. Dans les jours qui ont précédé l'élection grecque, un groupe d'économistes renommés, comptant deux prix Nobel américains, a à nouveau dénoncé dans le Financial Times « l'insistance dogmatique [de

*l'Union européenne] sur le remboursement total de la dette sans prise en compte des conséquences sociales et politiques d'une telle décision ». La rupture avec les politiques d'austérité se justifie donc pleinement au regard des faits économiques. En quoi consiste le programme anti-austérité de Syriza ? D'abord en un plan d'action pour répondre aux besoins les plus criants (nourriture, logement, santé...) et pour améliorer le pouvoir d'achat. Le salaire minimum serait relevé, en annulant la baisse de 750 à 580 euros imposée par la troïka. Deuxièmement, en une amélioration des recettes fiscales, via la lutte contre les niches et l'évasion fiscales. Troisièmement, en une renégociation de la dette publique avec les créanciers européens. Différentes solutions sont envisageables, qu'il s'agisse d'une suspension pendant quelques années du remboursement de la dette, le temps pour la croissance de revenir, ou d'un effacement d'une partie de la dette.*

D'un point de vue politique, la renégociation de la dette constitue le point le plus épineux : 61 % de la dette publique grecque sont détenus par les autres pays de la zone euro, principalement par le canal du Fonds

européen de stabilité financière. Dès le lendemain de l'élection grecque, des dirigeants européens ont insisté sur le respect des engagements, s'orientant donc vers un bras de fer avec la Grèce. À première vue, le rapport de forces est défavorable aux Grecs. À partir du deuxième semestre 2015, le gouvernement devra emprunter 12,5 milliards d'euros. Il fera à nouveau appel à l'aide du FMI et de l'UE. Cependant, la Grèce a aussi des arguments à faire valoir. D'un point de vue économique, la zone euro ralentit à nouveau, y compris l'Allemagne. Le discours sur l'adoucissement de l'austérité gagne du terrain, au moins dans certains Etats membres. D'un point de vue politique, l'UE a peu intérêt à victimiser la Grèce, sous peine de favoriser la montée de la gauche radicale dans d'autres pays, notamment en Espagne. Enfin, la Grèce pourrait menacer ses partenaires européens d'un défaut unilatéral sur la dette. D'autres pays l'ont fait dans le passé, l'Argentine lors de sa crise de 2001, l'Islande au moment de la crise de 2008. Pas sûr que les dirigeants européens veulent prendre un tel risque. Le temps d'une grosse remise en question est venu...

Etienne Lebeau

#### Le paradoxe de l'austérité : plus l'Etat se met à la diète, plus sa dette s'accroît

	Effort budgétaire (2010-2013)	Évolution de la dette publique (2010-2014)
Allemagne	-0,7	-4,7
Belgique	-2,6	2,7
France	-4,6	12,4
Grèce	-19,3	30
Italie	-4,0	16,3
Portugal	-11,4	35,3

L'Etat grec s'est serré la ceinture de 19,3 % du PIB, et sa dette a néanmoins augmenté de 30 % du PIB. Inversement, l'Allemagne a fait peu d'effort budgétaire et a réussi à réduire sa dette.

## La notion de disponibilité en chômage

Depuis le 1er janvier 2015, le gouvernement Michel exige que chaque chômeur soit disponible sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 65 ans et non plus 58 ans. Vous bénéficiez d'une prépension ? Vous êtes concerné ! Le point sur la loi en matière de disponibilité.

Lorsque vous vous retrouvez sans emploi, l'assurance-chômage vous procure un revenu de remplacement, sous plusieurs conditions :

1. Être inscrit comme demandeur d'emploi
2. Être en possession d'une carte de contrôle
3. Être devenu chômeur pour des raisons indépendantes de votre volonté
4. Être privé de travail et de rémunération
5. Être apte au travail
6. Résider en Belgique
7. Être disponible pour le marché de l'emploi

Ces conditions sont cumulatives ; elles doivent donc être toutes remplies. Vous pouvez cependant être dispensé de l'une ou l'autre de ces obligations.

Les conditions 1 et 2 sont administratives : les allocations de chômage ne vous seront octroyées que si vous vous inscrivez auprès du Forem si vous habitez en Wallonie, d'Actiris si vous habitez à Bruxelles, du VDAB si vous habitez en Flandre et de l'ADG si vous habitez en Communauté germanophone. La carte de contrôle vous est délivrée par votre organisme de paiement, à savoir la CSC (ou la FGTB, la CGSLB ou la CAPAC). Les conditions 3 et 4 sont liées à l'absence de travail rémunéré... qui doit être involontaire. La chronique juridique de décembre 2014 (disponible sur [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be) > Publications) était consacrée à cette condition. Les conditions 5, 6 et 7 sont le sujet de cette chronique et ont trait à votre état, voire votre état d'esprit lorsque vous percevez des allocations de chômage ou lorsque vous êtes en stage d'insertion.

Le fait d'être apte au travail est directement lié à votre état de santé. Si vous êtes en incapacité de travail, c'est le régime de l'assurance-maladie qui s'appliquera. Plus précisément, si vous êtes en incapacité de plus de 66%, vous percevez alors des allocations auprès de votre mutuelle. Quant à la condition de disponibilité, elle est probablement celle qui a connu le plus d'évolutions au cours des dernières années. Elle est

double. On parle ainsi de disponibilité passive et de disponibilité active.

### Disponibilité passive

La disponibilité passive vous interdit de refuser un emploi convenable ou une formation qui vous serait proposée par les services d'accompagnement. La notion d'emploi convenable est définie par deux éléments : la proximité géographique et la proximité avec votre formation principale et votre expérience professionnelle. Depuis le 1er janvier 2012, un emploi est considéré comme convenable si la distance entre votre domicile et le lieu de travail est inférieure ou égale à 60 km. Si la distance est supérieure à 60 km, l'emploi n'est pas convenable s'il vous écarte de votre domicile plus de 12h ou si la durée de votre déplacement aller-retour excède 4h par jour.

Quant à la question de l'adéquation professionnelle, un emploi n'est pas convenable s'il ne correspond ni à la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage, ni à la profession habituelle, ni à une profession apparentée. Mais ce critère ne vaut que pendant les 5 premiers mois de chômage. Ces 5 mois sont ramenés à 3 mois si vous n'avez pas atteint l'âge de 30 ans ou si votre carrière professionnelle est inférieure à 5 ans. Autrement dit, après 3 ou 5 mois de chômage, vos qualifications ou votre expérience antérieure ne peuvent plus être avancées pour refuser un emploi qui vous serait proposé.

### Attention !

La disponibilité passive est liée au statut de demandeur d'emploi auprès d'un service d'accompagnement. Ces deux obligations sont donc liées et étaient d'application pour les chômeurs de moins de 58 ans. Le gouvernement exige dorénavant de chaque chômeur qu'il soit disponible sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 65 ans et ce, depuis le 1er janvier 2015. Cette exigence s'applique aux chômeurs ordinaires comme

aux chômeurs avec complément d'entreprise (RCC ou ex-prépension), même pour celles et ceux qui avaient déjà obtenu une dispense.

Ce qui signifie que toute une série de prépensionnés et de chômeurs âgés (ancienne dénomination des régimes de chômage avec complément d'entreprise) sont désormais obligés de rester en Belgique, de s'inscrire comme demandeurs d'emploi et ne peuvent refuser du travail disponible. Une mesure transitoire est mise en place : les personnes qui bénéficiaient déjà d'allocations de chômage et avaient déjà au moins 60 ans au 1er janvier 2015 sont dispensées de cette exigence de disponibilité. Avec pour conséquence que tous les autres travailleurs (âgés de moins de 60 ans et/ou au chômage depuis le 1er janvier 2015 seulement), sans aucune distinction, sont tenus de respecter cette nouvelle obligation en matière de disponibilité.

### Disponibilité active

Le régime de disponibilité active concerne tous les chômeurs inscrits comme demandeurs d'emploi. Vous êtes tenu, comme chômeur, de collaborer activement aux actions d'accompagnement, de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion qui peuvent vous être proposées par le service de l'emploi. Vous devez également chercher vous-même activement un emploi, par exemple, en consultant régulièrement les offres d'emploi et en répondant aux offres qui se présentent, en posant spontanément votre candidature, en vous inscrivant auprès de bureaux de recrutement, de sélection ou d'agences d'intérim.

L'activation du comportement de recherche d'emploi, c'est l'ensemble des actions entreprises par l'ONEM à l'égard du chômeur en vue d'évaluer les efforts qu'il fait pour chercher du travail. La procédure est bien résumée sur le site de l'ONEM : « *Les efforts que le chômeur fait pour chercher du travail*

## Preuves suffisantes de recherche



sont évalués lors d'entretiens individuels avec un agent de l'ONEM (le facilitateur), spécialement recruté et formé pour mener ces entretiens. Le chômeur est invité à un premier entretien avec le facilitateur, après 15 mois de chômage (s'il est âgé de moins de 25 ans) ou après 21 mois de chômage (s'il est âgé de 25 ans ou plus). Ce premier entretien a pour but d'évaluer les efforts que le chômeur a faits pour chercher du travail pendant la période de 12 mois qui précède l'entretien. Les efforts sont évalués en tenant compte de la situation personnelle du chômeur et de la situation du marché de l'emploi. Si ses efforts sont suffisants, un nouvel entretien aura lieu 16 mois plus tard. Si les efforts sont insuffisants ou inadaptés,

un plan d'action est proposé au chômeur pour les 4 mois qui suivent et il lui est demandé de s'engager à mener les actions qui sont attendues de lui. Un deuxième entretien a lieu 4 mois plus tard, pour évaluer si le chômeur a respecté son plan d'action. Si c'est le cas, un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard.

Si le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il encourt une sanction limitée et temporaire (pendant 4 mois maximum) : soit une réduction du montant de l'allocation de chômage, soit une suspension du paiement des allocations. En outre, le chômeur doit à nouveau s'engager à mener les actions prévues dans un nouveau plan d'action

(plus intensif) qui lui est proposé pour les 4 mois suivants. Le troisième entretien a lieu 4 mois plus tard. Si le chômeur a respecté son deuxième plan d'action, il retrouve le bénéfice de ses allocations complètes et un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard. Si, au contraire, le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il peut être exclu du bénéfice des allocations. »

Le grand changement en cette matière est issu de la 6ème réforme de l'Etat, qui transfère l'entière responsabilité de la question du contrôle de la disponibilité aux Régions. Mais, si le transfert a eu lieu au 1er juillet 2014, l'ONEM reste, en vertu du principe de continuité, chargé de l'exécution de cette matière jusqu'au moment où la Région sera opérationnellement en mesure d'exercer cette compétence.

Sébastien Robeet

### Qu'en penser ?

Le plan d'activation s'apparente à une réelle chasse aux chômeurs, que nous continuons de dénoncer :

1. Il s'agit d'un renversement de la charge de la preuve. Le chômeur est présumé responsable de sa situation et doit se justifier en permanence afin de pouvoir continuer à bénéficier des allocations. Or, lorsque l'emploi est perdu involontairement et que l'on se retrouve au chômage, il apparaît tout de même très pénalisant d'exclure des chômeurs qui ne chercheraient pas un emploi... qui est lui-même très théorique.
2. On passe ainsi d'un principe assurantiel à un principe conditionnel. Le principe d'assurance implique que le risque (la perte d'un emploi) est couvert par une indemnisation (l'octroi effectif des allocations de chômage) tant que la personne ne rencontre pas une offre d'emploi convenable. La logique mise à l'œuvre prend en compte des principes moraux tels que le mérite ou l'effort de recherche comme condition à l'octroi de l'allocation. Ces principes éminemment subjectifs et flous sont ainsi laissés à l'arbitraire des facilitateurs de l'ONEM, avec un panel de sanctions répressives.
3. Le volet « accompagnement », vu comme intensif, doit être considéré comme un leurre puisqu'aucune de ces actions ne suspend réellement la mécanique des contrôles de recherche active. Par ailleurs, il est illusoire de croire que les chômeurs peuvent tous être inscrits dans ces processus, faute de moyens et de temps disponibles.

Les derniers changements en matière de disponibilité (prolongement jusqu'à 65 ans avec dispense pour les plus de 60 ans déjà en RCC au 31.12.2014) pourraient être renégociés. A l'heure d'écrire ces lignes, le projet d'accord interprofessionnel semble ouvrir la voie à une possible négociation, sans - évidemment - en connaître l'issue...

### Envie de vous impliquer dans la défense des emplois ?

Rejoignez le groupe des Travailleurs sans emploi de la CSC : plus d'info auprès de [pedro.rodriguez@acv-csc.be](mailto:pedro.rodriguez@acv-csc.be) ou au 02/246.32.21.

## 3 Suisses, 127 licenciements

### Liquidation totale pour les travailleuses et travailleurs de Saint-Brice

Le 19 novembre dernier, l'annonce est tombée pour les travailleurs de l'Usine Saint-Brice (Orcq) qui abrite notamment les activités commerciales de 3 Suisses. Le groupe 3 Suisses international a annoncé son intention de fermer l'entreprise au plus tard pour le 31 mars 2015, ainsi que la création d'une nouvelle entité, 3 Suisses Belgium, pour maintenir des services orientés e-commerce en Belgique. Entre promesses et rumeurs, c'est bien à une fermeture pure et simple que sont confrontés les 127 travailleuses et travailleurs et leur délégation syndicale.

Depuis novembre, la direction annonce la même chanson : concurrence Zalando - Amazon, crise... Pourtant, la délégation pointe les erreurs commises par le groupe des 2 côtés de la frontière et soupçonne une stratégie à long terme, qui a commencé en 2011 pour s'accélérer dès 2014.

En 2011, le groupe 3SI licencie en France comme en Belgique. La logistique située à Orcq est regroupée côté français. Le groupe prend des engagements pour redresser l'activité commerciale, relancer la marque et devenir n°1. Quatre années plus tard, les organisations syndicales constatent qu'aucun engagement n'a été concrétisé : expérience client, collection, promo, livraison, communication. Que s'est-il passé ? Le groupe a fait de lourds investissements et a dépensé la majorité des énergies pour revoir son système informatique, toujours pas opération-

### EN BREF

Le groupe 3 Suisses International entend fermer son usine belge, pour se centrer sur le commerce en ligne. La direction se justifie par la concurrence et la crise, mais ce sont bien des erreurs - ou décisions - stratégiques qui menacent aujourd'hui 127 emplois.

nel pour la quasi-totalité des branches du groupe. On pointe amèrement cette décision qui, si elle a été réfléchiée dans son aspect financier, pose question côté mise en route technique. Et l'inertie sur les autres aspects achève de plomber l'activité.

Côté belge, le constat est le même. Le nouveau site logistique situé en France a augmenté le temps de livraison et sonné le glas de la livraison en 24h qui était la force de la marque. La Belgique ne peut plus développer ses propres promotions ou réductions. Les investissements pour le nouveau système informatique pèsent lourd sur les résultats tandis qu'à ce stade, il n'est mis en route que chez 3 Suisses France avec beaucoup de déboires. Il coûte à Saint-Brice et ne lui rapporte rien. Le virage radical au 100% e-commerce et la stratégie commerciale sont remis aussi en cause : abandon du catalogue global papier, des réductions et commandes papiers, des relances courrier, envoi catalogue ciblé plus petit, obligation de passer par le site... Cette révolution a laissé sur le

carreau de nombreux clients et la chute des commandes ne s'est pas fait attendre.

A côté de cela, les activités et le savoir-faire unique des travailleurs de Saint-Brice sont convoités depuis longues années par d'autres sociétés du groupe comme Mezzocall center ou Dispeo... ou menacés par la délocalisation pure et simple vers la Tunisie. Le dépeçage de l'entreprise était ainsi une crainte qui semble se réaliser subitement aujourd'hui.

### Et demain ?

Le contexte de crise et de concurrence ne peut donc pas servir de justifications à la situation de 3 Suisses. Les conséquences de l'intégration informatique de la Belgique prévue pour 2017 ne sont pas précisées. La création de 3 Suisses Belgium ne change en rien la stratégie mise en place depuis 2011, qui pourtant a démontré son inefficacité. Des questions se posent aussi pour les travailleurs d'Unigro-Sint Niklaas qui partagent des activités (comptabilité, call center...) avec Saint-Brice. Les délégations syndicales réunies en front commun utiliseront la phase d'information des conseils d'entreprise à venir pour démontrer les erreurs de l'entreprise dans la débâcle actuelle. Et envisager d'autres pistes d'avenir que de vagues promesses contredites par la réalité. Si la direction a son calendrier, la concertation devra être respectée.

*Delphine Latawiec*

L'abandon du catalogue global papier a provoqué la chute des commandes.



## Intermarché Belgique : un pas vers l'Europe

Intermarché, en Europe, c'est une association de 2700 indépendants qui gèrent leurs entreprises actives dans le commerce de détail, de bricolage, la restauration et l'équipement automobile.

En amont de cette structure, 11.000 travailleuses et travailleurs sont répartis sur plus de 200 sociétés de services (logistique, commerce, immobilier...) et de production. Les conseils d'administration sont composés exclusivement d'indépendants associés.

La Belgique compte 5 sociétés, réparties sur 2 sites. La base logistique se situe à Villers-le-Bouillet (150 travailleurs) alors que le centre administratif est regroupé à Louvain-la-Neuve (110 travailleurs).



De gauche à droite : Marc Ponsol (CGT), Jean Marc Lepied (permanent CNE), Pascal Petit (CGT), Jean Stypstein (CNE ITM Belgium), Mathilde Defays (CNE, ITM alimentaire Belgium), Dany Vandebussche (CNE, ITM Belgium), Eric Thirion (CNE, Base Villers le Bouillet).

### Diviser pour régner

Fort de ces 200 sociétés, le groupement des Mousquetaires a l'art du passe-passe financier qui permet à chaque indépendant-associé de prospérer, en toute légalité. Le personnel n'est en somme qu'une variable d'ajustement et un coût.

Face à cette constellation de sociétés, il est difficile d'interpréter les résultats isolés de chacune d'elles. Depuis plus de 20 ans, les collaborateurs des centrales belges s'entendent dire que le déficit se creuse. Mais c'est aussi grâce aux ventes en Belgique des produits fabriqués par les unités françaises que le groupement est bénéficiaire. Comment s'y retrouver ? Que faire pour garantir le maintien et développer l'emploi ?

### Le savoir, c'est le pouvoir

La première étape est de savoir : quelles sont ces sociétés ? Quels sont les résultats ? La deuxième est de comprendre : Quels sont les liens entre ces sociétés ? Et la troisième est d'agir : tisser des liens entre collaborateurs de sociétés et pays différents, construire une solidarité entre pays.

### Vers un conseil d'entreprise européen

Nous avons fait la démarche à l'envers. Les délégués belges ont contacté les collègues français, et organisé une première rencontre dans les bureaux de la CGT à Montreuil (Paris). Cette prise de contact a débouché sur 2 jours d'échanges sur la réalité belge et française du travail en logistique.

Ces premiers liens établis, l'étape suivante était de développer la solidarité de notre action, par la création d'un conseil d'entreprise européen.

*Dany Vandebussche*

### Comment mettre en place un Comité d'entreprise européen ?

La 1ère directive sur les Comités d'entreprise européens (CEE) date de 1994. Elle a cependant été revue en 2009, ce qui a impliqué également au niveau national l'adaptation des outils juridiques. En Belgique, les interlocuteurs sociaux ont revu la convention collective du travail 62 du Conseil national du travail et signé une nouvelle convention, la CCT n° 101, qui porte plus spécifiquement sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprise de dimension communautaire.

Depuis 2001, un règlement européen permet effectivement à une société opérant au niveau transnational d'adopter un statut de société européenne (SE). Pour avoir droit à un CEE, la règle de base reste cependant la conjonction de deux conditions : d'une part 1000 travailleurs au sein de l'Espace économique européen c'est-à-dire les 28 pays de l'Union européenne, élargie à la Norvège, au Lichtenstein et à l'Islande, d'autre part 150 travailleurs minimum dans deux entreprises de deux pays différents. Ainsi, la procédure de négociation se met en route si 100 travailleurs dans minimum deux pays différents font une demande écrite. Cette demande peut bien sûr être formulée via leur organisation syndicale. S'il n'y a pas d'accord signé endéans les 3 ans entre un groupe spécial de négociation et la direction, un CEE standard est mis en place.

Actuellement, quelques 20.000 représentants des travailleurs sont membres d'un Comité d'entreprise européen ou d'un organe de représentation spécifique aux SE, et assistent à au moins une réunion par an, dans le but d'obtenir des informations sur les questions qui concernent l'ensemble du groupe ou au moins deux filiales situées dans des États membres différents. Les informations obtenues au CEE n'ont cependant aucun intérêt si, en parallèle, les représentants et représentantes des travailleurs ne mettent pas en place, avec l'aide de leur organisation, des réseaux formels et informels de communications pour récolter leurs propres données et utiliser celles reçues en amont. C'est l'un des enjeux principaux et c'est ce qui peut donner tout son sens au mandat qu'ils et elles exercent.

*Claude Lambrechts*

## Un vent d'austérité souffle les bougies du **Maribel**

**Le Maribel social vient d'avoir 15 ans. Le gouvernement Michel et les organisations patronales veulent déjà souffler les bougies de cet anniversaire.**

L'objectif du Maribel social est de promouvoir l'emploi dans le secteur Non Marchand par la création d'emplois supplémentaires. Ces emplois doivent permettre d'augmenter la qualité des services et de diminuer la pénibilité du travail.

Il y a un peu plus de 15 ans, au moment où le gouvernement de l'époque décidait de réduire les cotisations de sécurité sociale pour « améliorer la compétitivité », le secteur Non Marchand, syndicats et fédérations d'employeurs, ensemble, faisaient le constat que le secteur n'est pas soumis à la concurrence étrangère, et que dès lors, il était préférable d'utiliser les réductions de cotisations pour créer de l'emploi supplémentaire.

### **25.000 emplois créés**

L'employeur a droit à une réduction forfaitaire des cotisations ONSS pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins un mi-temps (33% dans le cas des entreprises de travail adapté). Cet argent, au lieu de rester chez l'employeur, est versé à l'ONSS qui, à son tour, le transfère dans les fonds sociaux sectoriels, gérés paritairement.

Chaque employeur qui désire bénéficier du dispositif introduit alors une demande d'emploi auprès du fonds. Cette démarche est réalisée paritairement (avec les représentants syndicaux du personnel). La mutualisation des moyens permet d'attribuer des emplois à des associations qui n'auraient jamais pu arriver à créer un emploi avec le montant des réductions.

### **EN BRIEF**

Unique en son genre et propre au Non Marchand, le Maribel social octroie des réductions de cotisations aux employeurs, en échange de la création d'emplois supplémentaires. En 15 ans, le système a ainsi créé 25.000 emplois. Mais aujourd'hui, fédérations patronales et gouvernement s'accordent pour y mettre fin.

Et ça fonctionne ! Tout le monde y gagne : en 15 ans, le système a permis la création de plus de 25.000 emplois. Autant de moyens mis à la disponibilité des bénéficiaires, autant de travailleurs et travailleuses échappant au chômage et participant à la machine économique du pays.

### **Les employeurs scient leur branche**

Pourtant, certains veulent en terminer avec le Maribel social. Lorsque le précédent gouvernement a accordé de nouvelles réductions

*Les fédérations patronales du Non Marchand veulent désormais empocher les montants des réductions de cotisations sociales allouées, sans obligation de créer des emplois.*

de cotisations de sécurité sociale aux employeurs, celles-ci non pas été appliquées au Non Marchand, justifiant du fait que celui-ci n'est pas en concurrence avec l'étranger, et donc pas tenu par les contingences de la loi sur la compétitivité. Grâce à la mobilisation du secteur, la CNE a pu obtenir un rattrapage des réductions de cotisations, programmé en 3 ans (3 fois 30.000.000 €), ce qui représente plus de 700 emplois d'ici 2017.

Entretemps, le nouveau gouvernement de droite de Charles Michel ne l'entend plus

de cette oreille et, s'il ne dit pas qu'il veut purement et simplement supprimer ce financement, il en retarde l'application. Les organisations syndicales, en marge des grèves des mois de novembre et décembre 2014, ont interpellé le ministre de l'Emploi Kris Peeters. Il s'est dit prêt à défendre ce dossier au sein du gouvernement.

Mais, contre toute attente, plusieurs fédérations patronales, dont l'Unisoc, Santhea et Zorgnet, ont clairement signalé au ministre qu'elles ne voulaient plus du Maribel social. Elles veulent simplement empocher les montants des réductions de cotisations sociales allouées, sans obligation de créer des emplois. Il s'agit là d'une rupture historique au sein même du Non Marchand. Comment justifier que les secteurs de la santé, qui, eux-mêmes vivent des cotisations de sécurité sociale, prônent une réduction de ces mêmes cotisations sans création d'emplois supplémentaires ? Ils scient la branche sur laquelle ils sont assis ! Au moment-même où, dans le cadre de la concertation interprofessionnelle, le modèle du Maribel social est mis en avant pour le secteur marchand ! Un comble ! Mais aussi, un coup de pouce de plus des employeurs envers ce gouvernement des nantis.

C'est oublier la « Colère Blanche » de la fin du 20ème siècle que croire que les travailleurs du Non Marchand vont se laisser déposer d'un tel acquis. C'est oublier la formidable mobilisation du Non Marchand dans les grèves historiques que nous venons de vivre ces derniers mois et celles à venir si rien ne change !

**Yves Hellendorff**

## Indexations

Les prix de l'alimentation, du logement, du transport, des loisirs... varient sans cesse, et la plupart du temps à la hausse. Heureusement, en Belgique, les syndicats ont obtenu l'indexation automatique : lorsque la vie est plus chère, les salaires et les allocations sont adaptés et la hausse est partiellement compensée.

Grâce aux tableaux ci-dessous, vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois si les indexations s'appliquant à votre commission paritaire ont bien été prises en compte. Il est précisé entre parenthèses si l'indexation concerne le salaire barémique (sal. bar.) et/ou effectif (effect.) dans le cas où votre salaire est supérieur au barème.

### Tout savoir sur l'index

 Consultez notre dossier dans le Droit de juin 12, téléchargeable sur [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be).

CP*	Indexations janvier 15
216	<b>Employés occupés chez les notaires</b> Salaires précédents x 0,9980 (sal. bar. et effect.). Indexation négative.
218	<b>Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés</b> Salaires précédents x 1,0003 (sal. bar. et effect.).
220	<b>Employés de l'industrie alimentaire</b> Salaires précédents x 1,0004 (sal. bar. et effect.).
221	<b>Employés de l'industrie papetière</b> Indexation négative. L'index négatif n'est pas appliqué en vertu de la CCT du 09.01.2014, mais il sera pris en compte pour la prochaine adaptation à l'index. (sal. bar. et effect.).
306	<b>Entreprises d'assurances</b> Salaires précédents x 1,0002993 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
308	<b>Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation</b> Salaires précédents x 1,0003 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
309	<b>Sociétés de bourse</b> Salaires précédents x 1,000299 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
310	<b>Banques</b> Salaires précédents x 1,0003 (sal. bar.).
326	<b>Industrie du gaz et de l'électricité</b> Salaires précédents x 1,000699 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0026 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,000699 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0026 (sal. bar.).

## Augmentations conventionnelles

Les syndicats négocient également des augmentations salariales par secteur. Grâce aux tableaux ci-dessous, vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois si elles ont bien été prises en compte.

CP*	Augmentations conventionnelles janvier 15
200	<b>Commission paritaire auxiliaire pour employés</b> Dernière phase: adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti (CCT n° 43): abrogation des pourcentages dégressifs pour les travailleurs âgés de 18, 19 et 20 ans. Pas d'application aux étudiants et aux jeunes inscrits dans un système de formation en alternance.
201	<b>Commerce de détail indépendant</b> Adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti suite à la CCT 18.12.2014 (sal. bar.). Adaptation des salaires barémiques (en conséquence de la vérification du RMMMG de la CCT n° 43) (sal. bar.).
202	<b>Commerce de détail alimentaire</b> Adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti suite à la CCT 18.12.2014 (sal. bar.). Suppression des barèmes sectoriels des jeunes: travailleurs de 19 ans salaire à 100 % (phase 2).
202.01	<b>Moyennes entreprises d'alimentation</b> Adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti suite à la CCT (sal. bar.).
219	<b>Services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité</b> Réforme des barèmes liés à l'âge: prolongation de la mesure transitoire jusqu'au 30.06.2015: remplacement du critère d'âge par le critère de l'expérience professionnelle. Uniquement pour les employés barémisés.
220	<b>Employés de l'industrie alimentaire</b> Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR pour tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.01.2014 jusqu'au 31.12.2014. Temps partiel au prorata. Paiement avec la première paie qui suit le 31 décembre 2014. Pas d'application aux entreprises qui octroient déjà des avantages au moins équivalents.
311	<b>Grandes entreprises de vente au détail</b> Ouvriers (18 ans et 19 ans): adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti suite à la CCT 18.12.2014 (sal. bar.). Suppression des barèmes sectoriels des jeunes: travailleurs de 19 ans salaire à 100% (phase 2).
312	<b>Grands magasins</b> Suppression des barèmes sectoriels des jeunes: travailleurs de 19 ans salaire à 100 % (phase 2).

\* Vous trouverez le numéro de votre commission paritaire (CP) sur votre fiche de paie.

## 322 Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité

Augmentation prime pension de la CP 323: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 323 (gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques) une prime de 1,98 % (ouvrier) et de 2,05 % (employé) de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31 décembre 2015. Augmentation prime pension de la CP 302: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 302 (industrie hôtelière) une prime de 0,66 % (ouvrier) et de 0,68 % (employé) de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31 décembre 2015.

## 336.00 Professions libérales

Abrogation des pourcentages dégressifs pour les travailleurs âgés de 18, 19 et 20 ans.

## CP\* Augmentations conventionnelles rétroactives

### 318.01 services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

Communauté germanophone: adaptation salaires barémiques suite à la CCT du 12.12.2014 (sal. bar.). A partir du 1er janvier 2014.

### 319 Etablissements et services d'éducation et d'hébergement

Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 565,75 EUR (à savoir 362,14 EUR + 203,61 EUR). A partir du 1er décembre 2014.

## Mensura Leaks : un millier de vies privées dévoilées

En novembre dernier, la firme Mensura Absentéisme a été victime de piratage informatique. Les données privées d'un millier de travailleuses et travailleurs ont été rendues publiques sur Internet. Quelles conséquences pour ces personnes ? Face aux lacunes de la loi en matière de respect de la vie privée, la CSC a pris des initiatives.

Des pirates sont parvenus à accéder à une partie des données du service de médecine de contrôle de Mensura. Ils ont ainsi pu mettre la main sur les données relatives à l'identité de 10 000 travailleurs, probablement, et notamment à chaque fois leur numéro de registre national, de même que les remarques que l'employeur en question a transmises dans certains cas à Mensura à leur sujet : des indications sur l'état de santé, le comportement dans l'entreprise, la famille, des grossesses, le nombre de jours de maladie, les incidents dans l'entreprise, les entretiens d'évaluation, les activités sur les médias sociaux...

Après l'échec d'une tentative de chantage vis-à-vis de Mensura, les pirates ont publié, le 13 novembre 2014, une partie de ces fichiers sur Internet : un bon millier de lignes d'un fichier qui en comporte probablement 10 fois plus. Le fichier a été téléchargé plus de 300 fois sur un de ces sites avant que le fournisseur d'accès le retire (sans doute suite à une demande de la police). Entre-temps, les moteurs de recherche de Google et de Yahoo-Bing-Safari s'étaient emparés des fichiers et les avaient indexés, de sorte que quiconque introduisait le nom d'un des travailleurs concernés ou son numéro de registre national dans Google ou Yahoo pouvait immédiatement voir dans les résultats de la recherche les phrases par lesquelles débute le rapport publié de Mensura au sujet de cette personne. Le

*"Il y a eu une dispute dans l'entreprise hier; cette absence peut être liée à la dispute"*

*"Le supérieur hiérarchique pense que cette personne a trop fait la fête le week-end dernier"*

même scénario se répète à chaque fois que les données sont postées ailleurs et sont repérées par les moteurs de recherche de Google et de Yahoo.

Contrairement à ce que stipulent les directives de la commission pour le respect de la vie privée, Mensura n'a pas entrepris de campagne publique. Jusqu'à présent, Mensura a seulement informé l'employeur à propos des fuites en leur demandant de prévenir (uniquement) les travailleurs concernés qui avaient communiqué l'information à Mensura. A cet égard, il est permis de se demander si tous les employeurs avertiront les travailleurs concernés et s'ils communiqueront les informations qu'ils ont eux-mêmes transmises à Mensura. Au vu de la nature de ces commentaires, certains employeurs sont particulièrement mal pris.

La CSC a donc pris l'initiative d'informer directement les victimes (dont les données ont été publiées) et les victimes potentielles (dont les données ont été piratées mais n'ont pas (encore) été publiées) de manière exhaustive. En outre, ces fuites sont l'occasion de s'interroger sur la pertinence de certaines remarques communiquées par l'employeur à Mensura, ainsi que sur la qualité de la protection des données chez Mensura et la poursuite de la collaboration avec ce service.

Par ailleurs, la CSC s'efforce, par l'intermédiaire des ministres et du secrétaire d'Etat concernés, de contraindre Mensura à prendre lui-même les mesures nécessaires. En concertation avec la Commission pour le respect de la vie privée, nous préparons également d'autres mesures afin de défendre les intérêts de nos affiliés.

## Les prépensionnés, des chômeurs comme les autres ?

J'ai lu avec beaucoup d'intérêt la chronique juridique sur la prépension et le crédit-temps, dans le Droit de l'Employé de janvier. Il n'est malheureusement pas complet. En effet, je ne comprends pas que personne n'insiste sur le fait qu'à dater du 1er janvier 2015, les nouveaux bénéficiaires du fameux RCC (ex-prépension) doivent se réinscrire à l'ONEM comme demandeurs d'emploi actifs, avec tous les désagréments que cela implique. *Cela veut dire que je quitterais un emploi bien rémunéré et que j'aime pour éventuellement me retrouver en formation Forem ou pire, à nettoyer des bureaux ou autres.* Je devrais en outre prouver que je recherche activement du travail sous peine de sanctions voire d'exclusion. Je devais partir en RCC le 1er août 2015, et ainsi libérer ma fonction pour un jeune. Mais vu ces nouvelles dispositions (si elles sont confirmées), je prolongerai d'un an et je prendrai ma pension anticipée à 60 ans, avec la conséquence que mon employeur ne sera plus obligé de me remplacer et que le jeune qui devait me remplacer restera au chômage. Qui est perdant ? Il serait bien de prévenir vos affiliés de ce nouveau piège.

Claude, de Wanlin

En effet, Claude, vous soulevez un point très important : comme vous pouvez le lire en détails dans la chronique juridique de ce mois, en page 8, le gouvernement Michel a décidé de prolonger la disponibilité des chômeurs de 58 à 65 ans, y compris pour les personnes bénéficiant d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou ex-prépension). La suppression de cette mesure, autant pour les chômeurs ordinaires que pour les chômeurs avec complément d'entreprise, figure parmi nos revendications principales. Elle est en effet, à l'image de l'accord du gouvernement dans son ensemble, injuste et inefficace. Nous vous tiendrons informé de l'évolution de ce dossier.

## Indépendant, pas indifférent

Entrepreneur, co-responsable d'une entreprise de 5 personnes, je soutiens le mouvement syndical. Employé à l'origine, je me suis affranchi de la soumission hiérarchique. J'ai eu de la chance et mes activités ont permis la création de 5 emplois. Le patronat (FEB et autres) ne parle pas pour moi. Leurs représentants ne sont pas des entrepreneurs : ce sont des carriéristes avec un beau diplôme qui adhèrent à la logique du grand capital et qui en tirent profit. *Je ne suis pas à plaindre. Mais je constate que le néo-libéralisme ne profite qu'aux plus riches et à leurs serviteurs, au détriment des plus précarisés, des chômeurs, des salariés, et des indépendants.* Et je vous demande de ne pas arrêter le mouvement que vous avez lancé contre le programme du gouvernement néo-libéral. Je serai avec vous lors des prochaines manifestations, comme je l'étais le 6 novembre dernier.

André, de Braine-le-Comte

Au risque de passer pour des affabulateurs auprès de nos lecteurs, nous publions votre courrier avec plaisir, André. Il n'est en effet pas courant qu'un employeur affirme directement son soutien au mouvement syndical, dans sa lutte contre une politique de droite pure et dure. Même si nous pensons qu'une part de plus en plus grande de petits indépendants, qui vivent grâce au pouvoir d'achat des salariés et ne profitent pas des avantages fiscaux réservés aux grosses entreprises, partagent la même analyse : l'austérité est le problème, pas la solution. Nous nous retrouverons donc dans les prochaines mobilisations contre ces politiques toxiques !

## Le trait de Serge Dehaes



## Quelle paix sans justice ?

Notre gouvernement et les représentants patronaux appellent chaque jour à la paix sociale. Mais de quelle paix parlent-ils ?

On connaît la paix des cimetières : là où toute vie a été écrasée, plus aucun bruit, plus aucun mouvement n'est à craindre - ni à espérer.

On connaît aussi la Pax Romana : la paix par la terreur, la division, le découragement - celle que les armées de l'empire romain imposaient aux peuples conquis.

Mais la paix véritable, celle à laquelle nous aspirons pour le monde et pour nos maisons, est très différente. Elle est beaucoup plus que l'absence de combats. Dans cette paix véritable, si les gens arrêtent de se battre, ce n'est pas parce qu'ils sont écrasés ; ce n'est pas parce qu'ils sont découragés et divisés : c'est parce qu'ils peuvent vivre dans un monde (ou une maison) suffisamment juste.

Il en va de même pour la paix sociale.

Le projet d'Accord interprofessionnel (lire pages 4 à 6) négocié ce 30 janvier est évidemment insatisfaisant. La norme salariale est très basse - et à la CNE nous répétons depuis longtemps que le principe même de cette norme, qui ne garantit rien à personne mais interdit de négocier bien là où ce serait possible, est une absurdité. Si la CSC a pourtant décidé de soumettre ce projet à ses instances (décision ce mardi 10), c'est pour deux raisons. Primo le gouvernement se tenait derrière la porte, menaçant d'imposer une norme de 0%. Secundo, le texte n'impose pas d'accepter le saut d'index.

Car une chose est sûre : un maximum à négocier (à 0,5% ou à 0,8%...) avec un saut d'index, ce serait une perte énorme pour tout le monde. Certains gagneraient un peu et perdraient le triple ou le quadruple, d'autres - les secteurs les plus faibles, les pensionnés, les inactifs ne feraient que perdre. Pour rappel, une personne de 30 ans perdra, sur sa carrière, environ 30.000 € si le saut d'index est appliqué.

Et ce saut d'index (absurde économiquement dans une Europe en déflation où l'urgence est d'augmenter les salaires) n'est pas la seule chose injuste et inacceptable du programme De Wever-Michel : la pension à 67 ans, la quasi suppression des prépensions et du crédit-temps, les coupes dans la santé, les pertes pour les travailleuses à temps partiels et les chômeurs âgés, l'exclusion des chômeurs, etc.

C'est pourquoi, pour la CNE, que le pré-accord soit accepté ou pas, il n'y aura pas de paix sociale véritable tant que ce gouvernement maintient ses projets de destruction sociale.



" S'il n'y a pas de justice pour le peuple, qu'il n'y ait pas de paix pour le gouvernement."

Le but des représentants patronaux, en négociant ce pré-accord, était de diviser les syndicats et de briser le mouvement exceptionnellement puissant que nous avons montré en décembre. A l'heure où j'écris, il n'est pas certain que cet objectif de division soit atteint. On peut comprendre les arguments de la FGTB, qui souligne les défauts évidents de ce texte (une marge salariale faible, pas de suppression de saut d'index). On peut évidemment choisir plutôt le raisonnement de la CSC, qui met en avant les acquis du texte : fin du chantage patronal sur la liaison au bien-

être, une marge plus grande que zéro, et pas de confirmation du saut d'index.

Mais quoi qu'il arrive de ce pré-accord (la CNE en décidera ce lundi 9), l'essentiel sera de conserver - et, au besoin, de reconstruire - un front commun syndical et social pour se battre contre un gouvernement au service de l'argent et qui détruit notre modèle social. C'est ce que la CNE a fait en 2014, c'est ce qu'elle fera en 2015, que je vous souhaite pleine de santé, de bonheur, de solidarité et de combativité. Et remplie d'une paix véritable, qui sera basée sur la justice, et non sur la peur, la division ou la résignation.

*Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général*

