

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Non Marchand > « Je travaille pour des racistes »

Ça se joue en Europe > Qui peut cracher sur 700 millions ?



## UN MODÈLE POUR DEMAIN ?

[www.lacne.be](http://www.lacne.be)

Février 2016 n° 2

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 à son syndicat

# ÇA NOUS ENGAGE

## L'image La CNE s'invite aux gouvernements



Le 12 janvier dernier, la CNE a interpellé les gouvernements de la Fédération Wallonie Bruxelles, de la Région bruxelloise et de la Région wallonne, pour que les moyens offerts aux employeurs via le Tax shift soient affectés prioritairement à l'emploi et à la négociation d'un nouvel accord Non Marchand, qui améliorera les conditions de travail et de la qualité des services. A Bruxelles, la délégation a pu remettre sur la table l'ensemble du cahier de revendications et le dossier Tax shift et une série de réunions sont depuis lors planifiées. La Fédération Wallonie Bruxelles accepte également d'évaluer les moyens disponibles et nécessaires au cahier de revendications. Le gouvernement wallon, en revanche, n'a pris aucun engagement. Nous continuons donc les contacts et les actions.

## SOMMAIRE

### 2 Ça Nous Engage

### 4 Actualité

L'économie collaborative : un modèle pour demain ?

### 8 Chronique juridique

Elections sociales : quelle protection pour les candidats et les représentants élus ?

**10 Actualité :** Pensions complémentaires : changement depuis le 1er janvier  
Nouveau modèle de certificat d'incapacité

**11 Ça se joue en Europe**  
Qui peut cracher sur 700 millions ?

**12 Comment réagir face à...**  
un employeur magouilleur ?

### 13 Non Marchand

« Je travaille pour des racistes »

### 14 Info services

Augmentations conventionnelles

### 15 Série élections sociales

Qui dit syndicat dit... meilleurs contrats

### 16 Edito

Qui en profite ?

## Le chiffre

C'était il y a 50 ans : le 9 février 1966, armées d'un balai et d'un chiffon rouge en guise de drapeau, les femmes stoppent le travail à la Fabrique nationale de Herstal et partent en grève pour 12 semaines. Le motif de leur mécontentement : elles bossent autant que les hommes, pourtant elles touchent moins. Un slogan apparaît : « A travail égal, salaire égal ». Repris par les mouvements semblables aux 4 coins du globe, il devient un symbole important du combat pour l'égalité entre hommes et femmes. Grâce à ce combat des « femmes machines » de la FN Herstal, des droits nouveaux verront progressivement le jour les années suivantes. Les syndicats CSC et FGTB Liège-Huy-Waremme ont décidé de s'associer, avec l'aide de leurs réseaux associatifs respectifs, afin de mettre sur pied une expo célébrant l'anniversaire de cet événement. Venez découvrir leur parcours et vous plonger dans leur univers grâce, entres autres, à des reconstitutions d'époque. Exposition ouverte de 16/02 au 26/03, tous les jours sauf le dimanche, de 10 à 17 heures, Anciens bâtiments Pré-Madame, rue du Tige, 13 - 4040 Herstal. Visites privées pour les groupes et entrée gratuite ! Toutes les infos sur [www.femmesencolere.be](http://www.femmesencolere.be).

## Il l'a dit...

« Il est clair que, si nous ne réalisons pas d'économies supplémentaires dans la Sécurité sociale, nous ne ferons plus d'économies du tout. » De Tijd, le 9 janvier 2016.

### ... Il veut le faire

Dans un entretien accordé au journal « De Tijd », Bart De Wever estime que la Sécurité sociale est le seul secteur dans lequel on peut encore faire des économies au niveau fédéral. Regrettant au passage l'abandon des sanctions contre les malades, obtenu par les syndicats (lire le Droit de l'Employé de janvier), le président de la N-VA souhaite notamment introduire les flexi-jobs, très précaires, dans d'autres secteurs que l'horeca, et « aller plus loin » dans le travail de nuit de l'e-commerce. En clair : « Les citoyens doivent encore se serrer la ceinture si on veut redresser notre économie ». Paradoxalement, les 700 millions d'euros (!) offerts par le gouvernement aux grosses entreprises et dénoncés par la Commission européenne, n'intéressent absolument pas le gouvernement (lire en page 12)...

## CSC GO : L'affiliation à 33 centimes/jour



La CSC offre une nouvelle affiliation destinée aux travailleurs de moins de 25 ans : la CSC Go coûte 10 euros par mois au lieu de 16 pendant la première année d'affiliation. Ce montant donne droit à l'ensemble des services syndicaux, y compris l'assistance juridique. Pourquoi ce prix réduit ? La CSC sait que les travailleurs débutants font face à de nombreuses dépenses à assumer :

premier loyer, factures (gaz, électricité...), alimentation... et tout cela avec un premier salaire. C'est un défi de taille ! La CSC GO donne ainsi un petit coup de pouce pour lancer la carrière des jeunes (les jeunes étudiants, quant à eux, ont toujours droit à l'affiliation gratuite CSC Enter !). Vous êtes parent, oncle, tante, parrain, marraine ? Parlez-en aux jeunes de votre entourage ! Toutes les infos sur [www.lacne.be](http://www.lacne.be) > Affiliation en ligne.

## Débat du lundi contre shopping du dimanche

Si l'ouverture des magasins le dimanche est présentée comme un progrès pour la liberté des consommateurs, il n'en va pas de même pour les travailleuses et travailleurs de ce secteur : sans possibilité de refuser, sans sursalaire, sans compensation, ces personnes voient leur vie de famille et privée sacrifiée. Objectif des grandes enseignes : casser les protections et précariser les contrats de tous les travailleurs. Venez en discuter avec nous lors de la soirée débat organisée par la plateforme citoyenne Pentagone, la CSC de Bruxelles, la CNE et la LBC ce 15 février à 18H, à la CSC, rue Pléтинckx à 1000 Bruxelles (salle Cardijn). Toutes les infos sur la soirée auprès de [jail.bourhidane@acv-csc.be](mailto:jail.bourhidane@acv-csc.be) et sur la campagne contre l'ouverture du dimanche sur notre site [www.lacne.be](http://www.lacne.be) > Je travaille dans le secteur du Commerce > Campagnes.



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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck

52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont Etienne Lebeau  
Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Couverture : Serge Dehaes



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



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés



@CNEGNC

# L'économie collaborative UN MODELE POUR DEMAIN ?

Uber, Airbnb, Wikipedia, Cambio, Villo, Repair Café... Ces services et entreprises se réclament d'un étendard à la mode : « l'économie collaborative ». Un système prenant le contre-pied du capitalisme, où les échanges s'organisent directement entre citoyens. Formulé comme cela, on a envie d'y participer et de croire en un monde meilleur. Pourtant, il n'existe pas une seule et unique économie collaborative, mais des modèles très différents. Tour d'horizon de ce phénomène qui risque de bouleverser notre futur.

Actualité



Depuis plusieurs années, vous profitez certainement d'un accès à cette encyclopédie en ligne, actualisée en permanence par des milliers de bénévoles : Wikipédia a ainsi pris la place de la vieille encyclopédie en 22 tomes qui trônait sur l'étagère des parents. Vous avez peut-être aussi un abonnement vous permettant d'accéder à des voitures ou des vélos partagés (services de types Cambio/Villo à Bruxelles), et de vous passer, en partie ou complètement, d'un véhicule personnel. Vous avez peut-être même déjà essayé un logement proposé sur la plateforme Airbnb au lieu de l'hôtel traditionnel lors d'un city-trip, ou apporté votre vieux grille-pain à réparer dans un atelier de citoyens ou « Repair Café », qui donne une nouvelle vie aux objets électroniques en luttant contre l'obsolescence programmée... En apparence, on assiste à une nouvelle manière de consommer, plus écologique, durable, accessible, qui semble fonctionner sur le partage et la solidarité. Peut-on pour autant y voir un modèle pour l'avenir ? Pas sans nuances : l'économie collaborative présente certains avantages pour notre société mais ce modèle se traduit sous des formes très diverses, dont certaines présentent de sérieux risques...

## L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE EN QUELQUES MOTS

Les médias rassemblent toute une série d'initiatives sous le générique « économie collaborative », définie comme un système organisé de manière horizontale, par un réseau ou une communauté. On parle en effet de production collaborative, comme les FabLab où on fabrique de manière collaborative des objets divers par exemple, de consommation collaborative, avec les logements ou objets partagés, de financement collaboratif comme



Les ateliers de citoyens ou « Repair Café » donnent une nouvelle vie aux objets électroniques en luttant contre l'obsolescence programmée...

le crowdfunding ou de connaissance collaborative, comme la plateforme Wikipédia.

Pour qu'une économie collaborative puisse émerger, plusieurs ingrédients sont nécessaires. Il faut d'abord une communauté de producteurs ou d'utilisateurs pour assurer la viabilité du système. Si Wikipédia était maintenu par 3 personnes, cela ne fonctionnerait pas. Si Airbnb proposait 4 logements, cela ne le rendrait ni innovant ni intéressant. L'économie collaborative n'existe donc que si un certain nombre de personnes y prennent part. La consommation collaborative, plus particulièrement, repose aussi sur la sous-utilisation de certains biens, comme une chambre vide ou une voiture au garage... On peut multiplier les exemples à l'infini avec d'autres biens comme le matériel de bricolage, par exemple. Il s'agit alors d'organiser la rencontre entre l'offre de biens et la demande (des clients). Internet et les nouvelles technologies, les smartphones/tablettes avec positionnement géo-satellite, sont ainsi un autre ingrédient déterminant du succès de l'économie collaborative. Sans cette technologie, il aurait été difficile de savoir qu'un de vos voisins, au-delà de 500 mètres à la ronde, peut vous prêter (gratuitement ou non) une foreuse, une voiture ou autre. Avec les plateformes collaboratives, celui qui possède un objet ou un service sous-utilisé peut très facilement le mettre à disposition d'une autre personne qui en a besoin de manière temporaire.

## PAS TOUS DANS LE MÊME PANIER

Ces différentes caractéristiques ne rendent pas Uber et Wikipedia semblables pour autant. Bien sûr, les deux acteurs se basent sur une communauté, d'utilisateurs de voitures pour l'un et de rédacteurs d'articles pour l'autre, qui interagissent via le web. Mais là où Wikipédia s'inscrit dans une démarche non lucrative, qui consiste à rendre, gratuitement, le savoir le plus universel possible, Uber empoche une commission chaque fois qu'un particulier embarque dans la voiture d'un autre. D'autres services de transport, comme le co-voiturage avec indemnisation pour l'essence, fonctionnent pourtant avec une philosophie différente. Il s'agit donc bien, dans le cas d'Uber, de faire du profit au-delà du service rendu. Ainsi, même dans l'économie collaborative, on distingue les acteurs marchands et les acteurs non marchands. Une différence fondamentale, que ce soit pour l'utilisateur à la recherche d'un service, le « travailleur » qui le propose ou la société toute entière.

Ainsi, sous l'angle des initiatives comme Wikipédia, ou plus petites comme les « Repair Cafés » et les systèmes d'échanges locaux, l'économie collaborative a tout pour plaire. Elle permet en effet un accès large, non-marchand, à des biens et des services, tout en créant emploi et prospérité de long terme.

Les débats se font plus intenses lorsqu'on examine des services comme Uber et Airbnb. Du côté des partisans, ces entreprises permettent d'accéder à un bien, ici une voiture ou un logement, pour moins cher que traditionnellement. Tout en offrant la possibilité aux personnes qui proposent ces services d'améliorer leur quotidien, en gagnant un peu d'argent (ou beaucoup s'ils y consacrent assez de temps). Et, cerise sur le gâteau, le système a, toujours selon ses partisans, des vertus écologiques puisqu'on n'est plus obligé de posséder le bien pour pouvoir y avoir accès et donc on ne doit pas surconsommer en achetant un outil qu'on utilisera très peu. Bref, à bien entendre les défenseurs du « système Uber », tout le monde est gagnant : le consommateur a accès à un bien pour pas cher, celui qui loue y gagne plus qu'il ne pouvait espérer avant, Uber empoche une marge, la planète en sort écologiquement grandie et l'économie se porte mieux.

## MULTIPLES DÉRIVES

Pourtant, cette évolution comporte aussi son lot d'inconvénients, à commencer pour les personnes qui « offrent » leurs services. Le statut de ces travailleurs qui passent par des plateformes connues (Uber ou Airbnb) ou moins connues en Belgique (Taskrabbit) est extrêmement précaire. Alors qu'ils travaillent parfois uniquement pour ces sites (jusqu'à 60 heures par semaine !), ils n'en

sont pas les salariés. Conséquence : aucune protection sociale, aucun cadre législatif clair, les rémunérations qu'ils reçoivent sont extrêmement variables et faibles (le salaire horaire reçu peut être sous le salaire minimum)... La liste des dérives possibles est infinie : dépendance à un emploi incertain, concurrence acharnée entre travailleurs pour offrir le prix le plus bas, aucune protection en cas de maladie, accident...

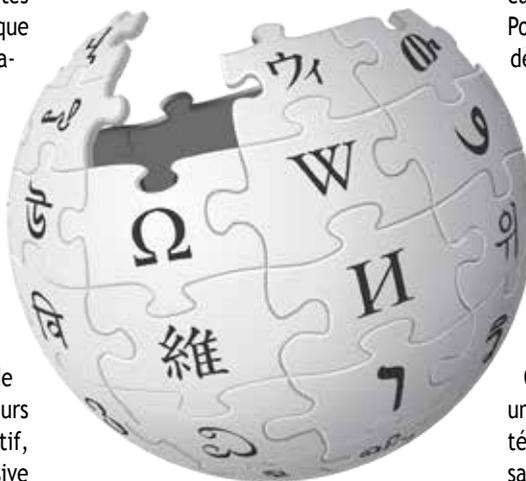
Outre les risques pour les travailleurs, ces plateformes menacent les fondements de nos sociétés, puisque jusqu'à présent, elles ne contribuent ni à notre sécurité sociale ni à l'impôt. Des enquêtes ont déjà montré que ces plateformes abusent des montages fiscaux pour éviter de payer des impôts dans les pays où l'application web est présente. Uber est d'ailleurs sur le banc des accusés pour une optimisation fiscale transitant par les Pays-Bas et puis les Bermudes... Voilà pour l'impôt élué. Côté sécu, les chauffeurs sont encouragés à être indépendants, les contrôles ne sont pas encore systématiques et l'on ne sait pas si les cotisations, si la TVA ou les impôts dus sont bien récoltés. De manière générale, ces sociétés arrivent dans un marché en jouant justement sur le flou juridique pour pousser les prix d'une chambre ou d'une course en voiture vers le bas. Elles font ainsi des bénéfices en Belgique, mais sans redistribuer leur part, comme le voudraient tous les mécanismes de solidarité qui font la richesse de nos sociétés.

Par ailleurs, le système que des sociétés comme Uber proposent est problématique en soi : en mettant simplement en relation une offre et une demande, en laissant librement le prix être fixé entre les deux personnes, il pousse à une concurrence frénétique pour imposer un prix le plus bas possible. Pour prendre une image, c'est comme si demain, quelqu'un affichait sur sa porte « 100m<sup>2</sup> de murs à repeindre » et qu'il attendait d'avoir des offres de prix. Vu le chômage, il y aura tellement de concurrence qu'il pourra repeindre ses murs pour moins que rien. Sans cadre législatif, Internet permet une généralisation massive de ce système, dangereuse pour toute l'économie : on peut très bien imaginer que si aujourd'hui, il y a une entreprise qui utilise ce système pour concurrencer de manière déloyale et illégale les

## L'économie collaborative en chiffres

« L'économie du partage » pourrait représenter 235 milliards de dollars à l'échelle mondiale d'ici 2025, contre seulement 15 milliards fin 2014, selon des estimations du cabinet PriceWaterhouseCooper (PwC). En 2014, la seule consommation collaborative représentait 20 milliards d'euros en 2014, soit 540 euros chaque seconde, dont 2,7 milliards d'euros pour les particuliers.

taxis, demain, d'autres secteurs seront menacés. C'est ce qu'on appelle l'uberisation de l'économie. Une entreprise offrirait une plateforme sur laquelle un architecte pourra faire vos plans à distance (et il pourra être situé à l'étranger et être très peu payé), ou des traducteurs de tous les pays pourront traduire un article pour une bouchée de pain. Ou encore, on verra une plateforme où des petits services sont rendus (peinture, bricolage...) contre une rémunération minimale. En Angleterre, TaskRabbit, plateforme de petits services, est déjà un succès colossal. Le revers de ce succès est évidemment double : autant les travailleurs sont poussés dans la précarité et l'instabilité que des pans entiers de l'activité économique disparaissent à cause d'une concurrence inégalable en termes de prix.



**WIKIPEDIA**  
The Free Encyclopedia

Enfin, outre la précarisation de ceux qui travaillent pour ces plateformes, outre la concurrence déloyale dans les secteurs où ces plateformes sont actives, outre le fait que tous les secteurs de l'économie sont menacés, il y a un dernier argument : ces plateformes achèvent de marchandiser ce qui ne l'était pas toujours avant. Vous aviez besoin d'une foreuse ? Vous vouliez un coup de main pour peindre un mur ? Vous aviez besoin d'un logement quelque part ? Bien souvent, c'était par un arrangement, en demandant à des amis ou à de la famille, qu'on arrivait à obtenir ce qu'on cherchait. A charge de revanche bien sûr. Ces plateformes rendent superflus tous ces contacts et relations interpersonnelles : trois clics, une recherche, un paiement et le tour est joué. Une offre plus massive certes, mais désormais payante et risquée pour notre société.

## RÉGULER POUR ÉVITER LA JUNGLE ÉCONOMIQUE

Ce débat du « pour ou contre Uber » n'a toutefois plus vraiment lieu d'être : il serait difficile aujourd'hui de contrecarrer ce nouveau mode de consommation et d'échanges, et pas nécessairement souhaitable, d'ailleurs. La question est de savoir quelle économie collaborative nous voulons. L'économie collaborative, en tant qu'alternative au modèle capitaliste, peut être une belle réponse aux défis du 21<sup>ème</sup> siècle que sont la sauvegarde de l'environnement, l'accès aux savoirs et aux services de base, l'échange culturel, la mondialisation de l'économie...

Pour répondre aux risques que pose le modèle Uber, encourager une économie de partage positive, qui ne repose pas sur l'individualisme et la concurrence, bénéfique pour la société, l'Etat doit réguler.

Il faut réguler pour le bien-être des consommateurs : les services rendus doivent être de qualité. Est-ce bon pour l'image de la Belgique si les chambres de Airbnb dans la capitale ne respectent pas un minimum l'hygiène ? Que se passe-t-il en cas d'incident entre un locataire Airbnb et le propriétaire ? Les témoignages d'escroquerie et d'autres mésaventures ne manquent pas...

Nous l'avons vu, il faut également protéger les travailleurs, pour s'assurer qu'ils n'entrent pas dans une spirale infernale où ils se font tous concurrence entre eux avec une course vers le bas en termes



Isopix

de salaires et protection. Personne ne souhaite revenir à une époque où on allait chercher ses ouvriers le matin selon leur force en leur imposant un salaire misérable.

Enfin, l'Etat doit s'assurer que ces nouveaux acteurs respectent les règles de la société. Nous avons des fondements de prospérité économique : contribuer à la sécurité sociale et à l'impôt. S'ils veulent venir faire de l'argent dans un pays, ces acteurs doivent se plier aux mêmes règles que les autres acteurs économiques, sans quoi ce sera très rapidement la jungle avec des concurrentes qui détruiront le paysage économique au lieu de partager la richesse créée. Il en va de la survie des entreprises belges et des indépendants travaillant ici.

Travailleurs, consommateurs, entreprises, Etat : tous ont donc un intérêt convergent à mettre de l'ordre dans le paysage de l'économie collaborative. Et les lieux existent en Belgique pour que cela soit réglé : cela s'appelle la concertation sociale.

*Nabil Sheikh Hassan*

## Du rêve américain au débat de société

Si l'économie collaborative commence à bien s'installer chez nous, elle est déjà totalement ancrée dans l'économie américaine depuis plusieurs années. Parmi les 50 millions d'indépendants aux USA, 18 millions travailleraient ainsi dans le système « collaboratif ». Et les domaines d'activités dépassent largement le transport, le logement et les petits services : des gardes d'enfants, des avocats et même des médecins se sont plus ou moins ubérisés.

En Californie, dans la Silicon Valley, de nombreuses start-up se sont lancées dans l'aventure. Les applications se multiplient, la concurrence entre les travailleurs de ces plateformes explose et le modèle est en train de basculer : de l'économie de partage, on est passé à l'économie ubérisée. Le principe de solidarité a été récupéré et rentabilisé par et pour quelques entrepreneurs. Sans salaire fixe, sans assurance santé, sans retraite et sans congés payés, les travailleurs de ces plateformes, quant à eux, commencent à réagir et à s'organiser.

Certains observateurs dénoncent clairement un retour 19<sup>ème</sup> siècle, en parlant d'« économie de partage des miettes », dans lequel l'ubérisation rime avec précarité. Une action collective a d'ailleurs été déposée, au nom des 160.000 chauffeurs américains d'Uber, pour obtenir le statut de salariés. Un nouveau tournant est désormais amorcé et plusieurs start-up collaboratives n'attendent même pas le résultat de cette action en justice contre Uber pour requalifier les contrats de leur travailleurs.

L'ubérisation est d'ailleurs devenue l'un des thèmes centraux des prochaines élections présidentielles aux Etats-Unis, prévues en 2016. Dans la course côté démocrate, Hillary Clinton a ainsi déclaré, en juin dernier : « Cette économie à la demande favorise l'innovation. Mais elle soulève aussi des questions difficiles sur la protection des travailleurs et sur ce que sera un bon emploi à l'avenir. » Là-bas comme chez nous, l'enjeu est tracé : encadrer cette nouvelle forme d'économie, sans casser son esprit de créativité et de solidarité.

Actualité



## Pour aller plus loin

- SAW-B, « Et si l'économie collaborative n'existait pas », Violaine Wathélet.
- Cahier 19 du CIEP, « L'économie collaborative une alternative au capitalisme ? » Benoît Dassy.
- « Ma vie ubérisée » Reportage d'Envoyé spécial du 28 janvier 2016. Durant un mois, un journaliste s'est logé, déplacé, nourri uniquement via les applications. Il s'est ainsi glissé au cœur du système, pour imaginer l'ère du « prolétariat high tech », dans laquelle les mots contrat, retraite, et salariat auraient disparu du dictionnaire. Pour le meilleur et pour le pire. Un reportage à revoir sur le site [www.francetvinfo.fr/replay](http://www.francetvinfo.fr/replay).

# Elections sociales

## QUELLE PROTECTION, POUR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS ?

Les élections sociales approchent et certains travailleurs hésitent à proposer leur candidature, craignant pour leur emploi. Qu'ils se rassurent : en s'inscrivant comme candidats aux élections sociales, ils bénéficient d'une protection contre le licenciement, même s'ils ne sont pas élus.<sup>1</sup>

Depuis plus de 60 ans, les représentants des travailleurs sont protégés contre le licenciement. Cette protection vise à leur permettre d'exercer leur mandat sans être menacés. En effet, il serait trop facile pour l'employeur d'écarter un délégué trop actif, et donc gênant pour l'entreprise, en invoquant un faux motif.

Plus précisément, la législation interdit à l'employeur de licencier un candidat aux élections sociales, un délégué au Conseil d'entreprise (CE) ou au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou un suppléant, pour des raisons liées à l'exercice du mandat. Le licenciement est toujours permis pour des raisons économiques et/ou techniques ou pour motif grave. Dans ce cas toutefois, l'employeur doit suivre strictement une procédure particulière avant de licencier les travailleurs dits « protégés ».

### QUI EST PROTÉGÉ ?

Les travailleurs inscrits sur les listes définitives des candidats aux élections sociales dans leur entreprise. Certains de ces candidats seront élus, et donc protégés comme représentants effectifs ou suppléants des travailleurs au CE et/ou au CPPT. Les candidats non élus resteront également protégés contre le licenciement, mais différemment selon qu'il s'agit d'une première ou deuxième candidature aux élections sociales se déroulant tous les quatre ans.

Dans les entreprises où il n'y a pas d'élections sociales parce que les conditions légales pour les organiser ne sont pas réunies, les délégués syndicaux exerçant les missions des représentants au CCPT bénéficient également de la protection des élus au CPPT. Dans le cas où il n'y pas d'élections sociales parce que le nombre de candidats présentés sur une liste ne dépasse pas le nombre de mandats effectifs à pourvoir, les candidats deviennent automatiquement effectifs et suppléants et sont donc protégés à ce titre.

Enfin, le représentant effectif ou suppléant des travailleurs au CE ou au CPPT qui démissionne de son mandat reste lui aussi protégé en qualité de candidat.

### PORTÉE DE LA PROTECTION

Les délégués effectifs et suppléants au CE et/ou au CPPT, ainsi que les candidats non élus, ne peuvent être licenciés que dans deux cas : pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique et/ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent, en général une commission paritaire.

#### Licenciement pour faute grave

Lorsque l'employeur envisage de licencier un délégué effectif ou suppléant ou un candidat non élu pour faute grave, il doit d'abord s'adresser au tribunal du travail qui examinera - avant licenciement - le bien-fondé de la demande. Si le tribunal reconnaît le motif

grave présenté par l'employeur, l'employeur pourra licencier le travailleur protégé sans préavis ni indemnités, comme le prévoit la loi ordinaire sur le licenciement pour faute grave. Si par contre le tribunal ne valide pas la faute grave, l'employeur ne peut pas le licencier. S'il le fait quand même, il sera redevable des indemnités spéciales de protection.

#### Licenciement pour des raisons d'ordre économique et/ou technique

Lorsque l'employeur envisage de licencier un délégué effectif ou suppléant au CE/CPPT, ou un candidat non élu, pour raisons économiques et/ou techniques, il doit d'abord s'adresser à la commission paritaire de son secteur, et lui demander de valider ces raisons. En général, une telle demande va de pair avec le licenciement d'autres travailleurs non protégés. La commission paritaire dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer. Trois cas de figure peuvent se présenter.

Si la commission paritaire reconnaît à l'unanimité les raisons d'ordre économique ou/et technique, l'employeur peut licencier le travailleur protégé sans indemnités de protection. Par contre, si la commission paritaire refuse à l'unanimité les raisons d'ordre économique et/ou technique, l'employeur ne peut pas licencier le travailleur protégé, sous peine de devoir payer les indemnités spéciales de protection.

Enfin, si la commission paritaire ne se prononce pas à l'unanimité ou ne se prononce pas du tout, elle pose un constat de carence. Dans ce cas, l'employeur ne peut licencier que s'il y a fermeture de l'entreprise, d'une division de celle-ci, ou lorsqu'il envisage le licenciement d'une catégorie de personnel. Cependant, dans ce dernier cas, il doit obtenir du tribunal une décision validant les motifs justifiant le licenciement du travailleur protégé faisant partie de la catégorie du personnel qui sera licencié.

Si l'employeur licencie sans respecter ces procédures, le travailleur peut demander sa réintégration dans l'entreprise. Selon qu'il introduit ou non sa demande de réintégration, les indemnités dues au travailleur protégé seront différentes. (voir ci-dessous)

#### Licenciement pendant la période occulte

La protection existe bien avant le dépôt officiel de la candidature (30 jours avant la date d'affichage de l'avis fixant la date des élections sociales) : le candidat est donc protégé bien avant les élections. C'est logique, dans la mesure où un travailleur peut confier à d'autres son intention de se présenter aux élections sociales alors que la procédure n'est pas encore entamée. Ces informations peuvent parvenir à l'employeur qui aurait ainsi tout le loisir de le licencier sans protection.

Si un travailleur est licencié pendant la période occulte, il doit absolument introduire une demande de réintégration. De cette façon, si l'employeur refuse de le réintégrer, il pourra obtenir les indemnités de protection. En revanche, si le licenciement a lieu après les élections, le candidat qui n'aurait pas demandé sa réintégration pourra quand même prétendre aux indemnités de protection.

#### INDEMNITÉS DE PROTECTION

L'indemnité de protection varie selon que le travailleur protégé demande ou non sa réintégration. Précisons d'emblée que si le travailleur protégé a droit à des indemnités supérieures à celles prévues dans le régime de protection des représentants des travailleurs au CE ou/et CPPT, il aura droit à ces indemnités plutôt qu'aux indemnités de protection.

#### Le travailleur demande sa réintégration

La demande de réintégration doit être introduite par le travailleur ou son organisation syndicale, par lettre recommandée, dans les 30 jours suivant la notification du licenciement ou la présentation des listes de can-

didats si le licenciement a lieu pendant la période occulte. L'indemnité est alors équivalente à la rémunération du travailleur jusqu'à l'expiration de son mandat, plus un forfait équivalent à 2 ans de rémunération pour une ancienneté de moins de 10 ans, 3 ans de rémunération pour une ancienneté de 10 à 20 ans, et 4 ans de rémunération pour une ancienneté supérieure à 20 ans dans l'entreprise.

franchement sa volonté de ne plus maintenir le travailleur en service, ce qui rend donc évidemment inutile la démarche de demande de réintégration.

#### Le travailleur ne demande pas sa réintégration

Dans ce cas, le travailleur licencié ne bénéficie que de l'indemnité forfaitaire, à savoir de 2 à 4 ans de rémunération selon son ancienneté (voir ci-dessus).

#### DURÉE DE LA PROTECTION

Le candidat aux élections est protégé bien avant le dépôt officiel de sa candidature. C'est ce qu'on appelle la période occulte.

#### Candidats élus et candidats non élus pour la première fois

Ces deux types de candidats sont protégés à partir de la période occulte et jusqu'à la date d'installation des candidats élus au CE ou/et au CPPT lors des élections sociales suivantes. La période de protection est donc grosso modo de 4 ans.

#### Candidats non élus pour la deuxième fois ou plus

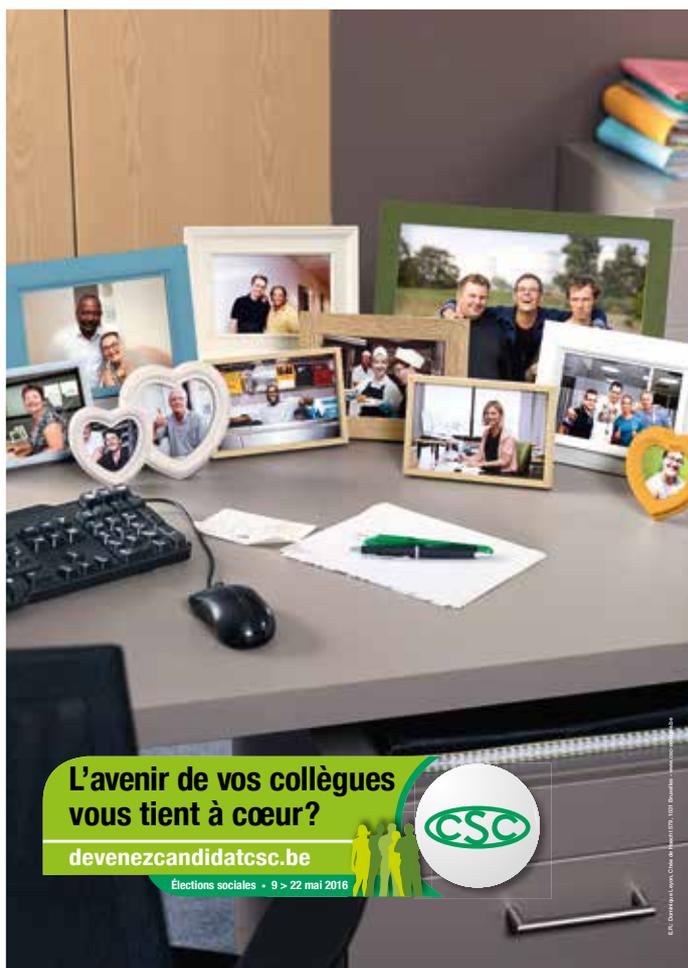
Les candidats non élus pour la deuxième fois au moins sont eux aussi protégés dès la période occulte, mais seulement jusque deux ans après la date d'affichage des résultats des élections sociales. La période de protection est donc plus

courte, mais le niveau des indemnités à payer en cas de licenciement irrégulier de ce travailleur reste le même.

Notons qu'une période de protection réduite existe dans d'autres situations, dont l'approche de la pension par exemple.

#### D'après l'article de Claude Pynaert

*1 Attention, nous n'abordons pas ici la protection des délégués syndicaux, qui bénéficient d'un autre régime de protection.*



#### Situations assimilées à une demande de réintégration

Les mêmes indemnités sont dues pour le travailleur dispensé de demander sa réintégration, tant la situation ne prêterait nullement à une telle démarche. C'est le cas du travailleur protégé rompant lui-même le contrat de travail pour motif grave à charge de son employeur, et du délégué effectif ou suppléant licencié par l'employeur alors que le Président du tribunal avait ordonné le maintien de la personne au travail pendant le déroulement de la procédure de reconnaissance du motif grave. Dans ce dernier cas, on considère que l'employeur manifeste

# Pensions complémentaires

## CHANGEMENT DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER

Entrée en vigueur ce 1er janvier 2016, une nouvelle loi exécute l'accord social du 16 octobre 2015 sur la révision de la garantie de rendement pour les pensions complémentaires. Un accord a également été atteint quant à la possibilité d'une couverture décès lorsque le travailleur quitte l'employeur sans transférer ses réserves.

### GARANTIE DE RENDEMENT

La garantie de rendement du 2e pilier des pensions - soit les régimes de pension sectoriels ou d'entreprise - est reprise au sein de la « loi sur les pensions complémentaires » (LPC). L'organisateur d'une pension complémentaire doit, dans certains cas, garantir un rendement sur les montants versés.

A l'heure actuelle, ce rendement est de 3,25% pour les contributions patronales et de 3,75% pour les contributions personnelles. Il s'agit d'une garantie qui doit être atteinte au moment de la sortie de

l'affilié, de sa retraite, ou de l'abrogation de l'engagement de pension. La garantie de rendement est conservée, mais son taux est « aligné » sur un pourcentage de la moyenne des derniers 24 mois des rendements des obligations linéaires de l'État belge (OLO) à 10 ans, avec un minimum de 1,75% et un maximum de 3,75%. Le taux sera désormais le même pour les contributions patronales et pour les contributions personnelles.

En bref, à partir du 1er janvier 2016, il n'existera plus qu'un seul pourcentage basé sur les rendements sur les marchés financiers, avec un minimum et un maximum.

### COUVERTURE DÉCÈS

Chaque travailleur qui quitte son employeur à partir du 1er janvier 2016 et qui laisse ses réserves acquises de pension complémentaire auprès de l'organisme de pension de l'employeur qu'il quitte - ce que l'on appelle un « affilié dormant » - recevra désormais la possibilité de financer une couverture décès.

En cas de décès, les réserves acquises sont alors versées aux ayant-droit de l'affilié. Celui-ci dispose d'un délai d'un an pour opter pour cette couverture.

### CARACTÈRE COMPLÉMENTAIRE

La loi vise enfin à « confirmer » le caractère complémentaire du 2e pilier des pensions (pensions extra-légales) par rapport au 1er pilier (pensions légales). A cet effet, la loi suit les propositions d'adaptation de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 :

- le lien entre le paiement de la pension complémentaire et la prise de cours de la pension légale
- l'interdiction des clauses de règlements et de conventions de pension qui encouragent les départs anticipés
- la non-affiliation à un plan de pension d'un pensionné qui reprend le travail
- et l'âge de retraite des règlements ou conventions de pension, qui ne peut être inférieur à l'âge légal de la pension.

Source : SocialEye News, Kluwer

## NOUVEAU MODÈLE DE CERTIFICAT D'INCAPACITÉ

Depuis le 1er janvier 2016, vous devez utiliser un nouveau modèle de certificat d'incapacité (aussi appelé « confidentiel ») pour déclarer une incapacité de travail à votre mutualité et bénéficier d'un revenu de remplacement. Il existe maintenant un certificat distinct pour les salariés/chômeurs et pour les indépendants. Ceux-ci sont également disponibles chez votre conseiller mutualiste.

Désormais, le médecin généraliste ou spécialiste doit indiquer sur le certificat la date de début de votre incapacité de travail, mais aussi la date probable de la fin de votre incapacité (cette date est celle du jour qui précède la reprise du travail). S'il s'agit d'un début d'incapacité, vous devez au préalable cocher la case « première déclaration ». Si la période d'incapacité est prolongée, c'est la case « prolongation » que vous devez cocher (vous devez alors renvoyer ce nouveau certificat complété à votre médecin-conseil dans les 48h).

### Autres nouveautés

- Vous devez mentionner le plus précisément possible sur le certificat le type de travail que vous exercez afin de permettre au médecin-conseil de votre mutualité de savoir quel genre de tâches vous effectuez (par exemple un métier physiquement lourd, un travail administratif de bureau, etc.)
- Si vous retournez au travail (ou au chômage) le lendemain de la date de fin de votre incapacité, vous ne devez pas avertir votre mutualité. Par contre, si vous reprenez le boulot avant cette date, vous devez en informer votre mutualité et transmettre au plus vite l'attestation de reprise du travail complétée par votre employeur. Les indépendants, quant à eux, doivent avoir reçu une autorisation avant de reprendre leur activité professionnelle.

Source : [www.mc.be/actualite/articles/nouveau-certificat.jsp](http://www.mc.be/actualite/articles/nouveau-certificat.jsp)

# QUI PEUT CRACHER SUR 700 MILLIONS ?

C'est le monde à l'envers... D'un côté, la Commission européenne juge illégaux les avantages fiscaux octroyés par la Belgique à certaines multinationales et demande au gouvernement belge de les récupérer. De l'autre, le gouvernement - qui ne cesse de dire qu'il faut économiser - déclare ne pas vouloir récupérer cet argent perdu.

Le régime mis en cause par la Commission européenne est celui de l'exonération des bénéfices excédentaires. Il se base sur un raisonnement purement arbitraire, qui est le suivant. Les filiales belges de groupes multinationaux dégagent des profits. Dans ces profits, on peut distinguer par principe une partie normale et une partie « excédentaire ». La partie excédentaire proviendrait du fait d'appartenir à un groupe multinational et de bénéficier d'un réseau d'entreprise bien organisé, plus efficace, etc. Cette partie des bénéfices doit donc échapper à la taxation... Sur base de ce raisonnement, la Belgique a donc créé un avantage fiscal spécifiquement dédié aux entreprises multinationales. Au moins 35 sociétés belges appartenant à des groupes internationaux ont pu négocier avec l'administration fiscale des contrats à l'amiable (« rulings ») leur permettant de réduire leur bénéfice imposable de 50% à 90%. En clair, au lieu d'imposer 100% de leur revenu, le fisc n'imposait plus que de 50% à 10% de celui-ci. Parmi les sociétés concernées, citons AB Inbev, Belgacom, BASF, BP... Ce système a été créé en 2005 sur proposition de Didier Reynders, alors ministre des Finances. Rappelons que c'est le même ministre qui a créé, la même année, le système de la déduction des intérêts notionnels...

## QUESTION DE CONCURRENCE

En 2015, la Commission européenne a découvert le pot aux roses et lancé une enquête à l'encontre de la Belgique. Conclusion : ce système est illégal. Il est intéressant de comprendre ce qui déclenche la colère de

la Commission, à savoir le fait que le régime belge constitue « une distorsion très grave de la concurrence au sein du marché unique ». C'est en effet principalement sous l'angle de la concurrence que la Commission européenne est amenée à juger les politiques fiscales des Etats. La fiscalité reste principalement organisée à l'échelon des Etats membres plutôt qu'à l'échelon communautaire ; la Belgique n'a donc a priori pas de comptes à rendre à la Commission.



Sauf qu'en l'occurrence, les avantages octroyés aux entreprises sont tellement importants qu'ils permettent à la Commission d'intervenir avec sa casquette de gendarme de la concurrence. Selon elle, ces avantages faussent la donne à un double titre. D'une part, parce qu'ils favorisent les grandes entreprises aux dépens des petites (alors que l'inverse serait plus logique) ; d'autre part, parce que la Belgique cherche par ce moyen à attirer les investisseurs étrangers vers son propre territoire.

## PLUS HYPOCRITE QUE COURAGEUSE

La mise au point de la Commission est positive en ceci qu'elle pourrait permettre de récupérer 700 millions d'euros dans les caisses de l'Etat. « Pourrait », car le gouvernement belge a déjà prévenu qu'il allait tenter de convaincre la Commission que c'est une mauvaise idée, puisque cela ferait fuir les entreprises... Mais cette mise au point est aussi un peu hypocrite, car c'est la Commission européenne qui ne cesse d'appeler les Etats à être plus compétitifs, en réduisant les coûts des entreprises, qu'il s'agisse des salaires, des cotisations sociales, de la fiscalité, des réglementations soi-disant excessives... On aurait aimé que cette dénonciation des cadeaux fiscaux belges se fasse au nom de la justice sociale : pourquoi octroyer des milliards de cadeaux fiscaux aux entreprises quand on supprime 3 milliards dans le budget de la SNCB ?

Mais cela, la Commission ne le dira pas, car la justice sociale est un concept quasiment inexistant aussi bien dans les traités européens que dans la tête des commissaires européens.

Etienne Lebeau

# UN EMPLOYEUR MAGOUILLEUR ?

Une fraude à l'assurance par-ci, une fausse facture par-là, un arrangement avec les normes entre les deux... Comment réagir lorsque votre employeur commet un acte illégal, ou vous demande de le faire pour le compte de l'entreprise ? Voilà une question bien délicate, qui mérite quelques repères.

Comment réagir face à...

## LES SIGNES QUI NE TROMPENT PAS

- Le premier élément de cette situation, c'est bien entendu l'infraction pénale. On n'aborde pas ici la responsabilité civile, dont les travailleurs sont la plupart du temps exonérés, sauf exceptions. Nous parlons des cas où votre employeur se rend coupable, directement ou à travers l'un de ses salariés, d'un acte sanctionné par la loi.
- En tant qu'employé, plusieurs rôles sont possibles : témoin, exécutant (à votre insu), complice passif, complice actif (si vous en tirez également profit)... Le degré de votre implication jouera dans l'appréciation de la justice.
- En tout état de cause, retenez que, si vous avez le pouvoir de faire cesser l'infraction, vous êtes tenu de le faire. Au pénal, le lien du subordination avec votre employeur ne suffit pas pour vous défaire de votre responsabilité. Ainsi, si vous ne réagissez pas alors que vous en avez la possibilité, vous vous exposez à des poursuites judiciaires.
- Ces éléments illustrent à quel point cette situation est délicate. Vous vous trouvez en effet dans un rapport de force terrible avec votre employeur : vous le « tenez » par ses secrets, qui lui causeraient bien des problèmes si vous les révéliez, et lui vous tient par sa position, qu'il pourrait utiliser pour vous licencier ou pourrir votre travail en guise de représailles. Le dilemme se résume le plus souvent par le choix entre vous rendre coupable d'une infraction ou perdre votre emploi.

*ENTRE PERDRE VOTRE EMPLOI  
OU VOUS RENDRE COUPABLE  
D'UNE INFRACTION PÉNALE,  
NOUS VOUS CONSEILLONS LA  
PREMIÈRE VOIE.*

## LES CLÉS POUR S'EN SORTIR

- Le premier et meilleur conseil que nous puissions vous donner est de ne pas franchir la limite. Si vous êtes amené à commettre une infraction dans le cadre de votre travail, même pour le compte de votre entreprise ou de votre employeur, arrêtez-vous. Même en tant que témoin, réagissez.
- Rappelez les règles : plus ou moins subtilement selon les cas, il s'agit d'attirer l'attention de votre supérieur hiérarchique sur le fait que vous ne pouvez exécuter l'ordre donné. Jouez sur votre inhabilité à le faire (« ceci sort de mes responsabilités »), vos attributions contractuelles (« ceci ne fait pas partie des tâches pour lesquelles je suis engagé »), les risques encourus (« ceci nous expose à des poursuites judiciaires »)...

Proposez éventuellement l'alternative légale à ce qui vous est demandé, si vous souhaitez laisser une chance à votre employeur de garder la face.

- Dans tous les cas, ménagez-vous des preuves écrites de vos démarches en ce sens, qui vous serviront en cas de problèmes. Envoyez un mail pour interpellier votre supérieur. Si une conversation s'ensuit, reconfirmez par mail (« Conformément à notre discussion... »). Conservez toutes ces traces écrites.
- Si votre employeur persiste dans l'infraction, nous vous conseillons de refuser l'ordre. Ce refus sera très probablement source de multiples problèmes, allant d'un pourrissement de vos conditions de travail à votre licenciement. Mais puisqu'il faut malheureusement choisir entre perdre votre emploi ou vous rendre coupable d'une infraction pénale, nous vous conseillons la première voie.
- Ce conseil reste pertinent si vous avez déjà franchi la limite : mieux vaut mettre vous-même un terme à la situation qu'attendre que l'infraction soit découverte d'une façon ou d'une autre.
- Si votre employeur met effectivement ses menaces de représailles à exécution, deux pistes s'ouvrent à vous. Premièrement, saisir les autorités compétentes (l'inspection sociale ou des normes, le fisc...) pour dénoncer l'infraction. Deuxièmement, organiser votre défense, pour vous dégager de votre responsabilité pénale d'une part, et pour revendiquer vos droits en tant que travailleur d'autre part. Il s'agira de démontrer le côté abusif du licenciement, par exemple, pour réclamer des indemnités.
- N'oubliez pas : dans ce genre de dossiers, tout est interprétation au cas par cas. Si vous y êtes confronté, peu importe le rôle que vous y avez joué, mettez toutes les chances de votre côté en rassemblant un maximum de preuves et, surtout, en nous contactant au plus vite, avant d'entamer la moindre démarche.

*Julie Coumont*

# « JE TRAVAILLE POUR DES RACISTES »

Dans les secteurs des soins aux personnes, certains travailleurs subissent quotidiennement des comportements racistes ou d'autres discriminations de la part des résidents et des patients. Une situation que la CNE a décidé d'attaquer par tous les côtés.

« Sale négresse », « Retourne dans ton pays », « Mange tes bananes »... Des mots qui choquent, mais malheureusement courants dans les secteurs des soins aux personnes, comme les maisons de repos, les aides ménagères et familiales ou les soins à domicile. Prononcés par des résidents ou des patients, qui vont parfois jusqu'à refuser les soins de telle infirmière ou tel aide-soignant, en raison de sa couleur de peau, son foulard ou son accent. « Je me souviens qu'un jour, un patient a refusé d'ouvrir la porte parce que j'étais noire. Il avait besoin de soins, mais il a préféré s'en passer que de me laisser entrer chez lui », témoigne une aide à domicile. « Dans notre maison de repos, certains résidents se permettent aussi de choisir leurs aides-soignantes, et d'en exclure d'autres, simplement parce qu'elles sont étrangères ou d'une autre confession,

par exemple. Chez nous, on refuse ce genre de demandes. », explique une déléguée.

## COMPLICITÉ PASSIVE

La réaction n'est pas si claire partout. Victoire, infirmière et déléguée CNE, en fait l'expérience : « Une de nos collègues a porté plainte à la police suite à des comportements racistes dans la maison de repos. La direction est bien au courant, désapprouve et fait des remontrances aux résidents concernés, mais ne prend aucun engagement concret, en disant : « On a peur de les mettre à la porte ». En fait, le problème est toujours éludé ». Le client est roi, le bénéficiaire a tous les droits ? C'est ce que semblent accepter une majorité des victimes elles-mêmes ! Car lorsqu'on les interroge, la première réaction est sou-

vent de banaliser : « Je fais avec, j'essaie d'en rire, je n'écoute pas... » Des faits si habituels qu'ils paraissent ainsi normaux, d'autant plus lorsque la direction et certains collègues préfèrent faire la sourde oreille ou composer avec les exigences racistes des résidents et patients. Victoire déplore cette « complicité passive ».

Les employeurs des institutions ont pourtant un rôle à jouer face à cette problématique. Pousser les directions à protéger leurs travailleurs contre le racisme et toutes les autres discriminations est d'ailleurs l'un de nos axes de travail. À Liège, la CNE a en effet décidé de s'attaquer au problème, dans les institutions et avec les délégués (lire ci-dessous). Première étape : éradiquer la banalisation et la fatalité.

Julie Coumont

Vous êtes victime de racisme ou discrimination ?  
Contactez le service Diversité de la CSC. Nous sommes là pour vous soutenir et trouver des solutions :  
[diversite@acv-csc.be](mailto:diversite@acv-csc.be)

## 3 questions à Salvador Alonso

permanent CNE responsable du secteur à Liège



**Qu'est-ce qui a motivé la CNE à entamer ce travail contre les discriminations ?**

Un cas concret s'est présenté dans une maison de repos, à l'encontre d'une déléguée CNE, victime d'insultes et des comportements racistes de la part de certains résidents. On s'est alors demandé s'il s'agissait d'un cas isolé ou d'un phénomène plus large. On a commencé à interroger les militants

des autres institutions et notre intuition s'est confirmée. Même si, au départ, les réponses étaient plus ou moins évasives : aussi bien les victimes que les témoins banalisaient les événements ! La première étape de notre travail a donc été de faire prendre conscience qu'il y a un problème. Que les discriminations, qu'elles soient basées sur l'origine, la couleur de peau, la religion, le genre ou encore l'orientation sexuelle, ne sont pas des comportements normaux.

**L'organisation syndicale a-t-elle réellement un rôle à jouer là-dedans ?**

Oui ! Et il est fondamental ! Parce que les travailleurs victimes de ces discriminations se sentent blessés au quotidien, par des insultes, des injures. Parfois certains sont eux-mêmes auteurs de ces comportements, sans s'en rendre compte tout de suite, puis se sentent mal. Or, notre rôle c'est de faire en sorte que les gens se sentent bien dans leur boulot.

**Il y a déjà pas mal d'outils disponibles...**

Il y a des outils pour lutter contre les discriminations, mais ils sont souvent méconnus. Moi-même, je n'ai pas de réponse immédiate lorsqu'un cas se présente dans les institutions, je dois toujours d'abord faire des recherches et me tourner vers d'autres personnes. L'objectif de ce travail, c'est justement de construire notre action, avec les déléguées et délégués CNE, pour réagir très rapidement, mais aussi prévenir ces situations désastreuses.

## CP Augmentations conventionnelles de janvier 2016

- 200 Commission paritaire auxiliaire pour employés**  
Indexation : Salaires précédents x 1,0043 (T)
- 203 Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit**  
Augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas.
- 207 Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique**  
Uniquement pour les employés exerçant une fonction mentionnée dans la classification des fonctions: augmentation CCT 10,40 EUR ou augmentation CCT 0,5% sur les salaires effectifs pour les employés barémisés (en service au 31.12.2015), dans les entreprises non liées par une CCT concernant le pouvoir d'achat. D'autres augmentations salariales ou d'autres avantages déjà octroyés en 2015-2016 seront déduits. Non applicable aux employés qui ont bénéficié de l'augmentation CCT le 01.01.2016.  
Augmentation de l'indemnité de sécurité d'existence (chômage temporaire pour employés).
- 209 Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques**  
Augmentation CCT 15 EUR. Uniquement pour les employés barémisés et barémisables. Temps partiels au prorata. Adaptation de l'indemnité de sécurité d'existence (chômage temporaire pour employés).
- 211 Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole**  
Augmentation CCT : Uniquement pour les employés exerçant une fonction mentionnée dans la classification des fonctions: augmentation CCT 0,7 % avec un minimum de 23 EUR/mois.
- 214 Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.**  
Autres : Uniquement pour les employés avec une fonction classifiée: augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 1,30 EUR.
- 216 Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires - Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**
- 308 - Commission paritaire pour les sociétés de bourse -**
- 309 - Commission paritaire pour les sociétés de banque**
- 310 - Commission paritaire pour les banques**  
Indexation : Salaires précédents x 1 Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 219 Commission paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité**  
Uniquement pour les travailleurs avec un contrat d'employé: augmentation CCT 20 EUR Les entreprises avec délégation syndicale pour employés peuvent conclure un accord d'entreprise au plus tard le 31.10.2015 pour prévoir dans un avantage équivalent.
- 220 Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire**  
Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR pour tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.01.2015 jusqu'au 31.12.2015. Temps partiels au prorata. Paiement en même temps que la première paie qui suit le 31 décembre 2015. Non applicable aux entreprises qui octroient déjà un avantage au moins équivalent.
- Augmentation CCT 11,53 EUR  
Entreprises qui ne relèvent pas du champ d'application de la pension complémentaire sectorielle sociale: octroi d'une prime annuelle brute de 80 EUR. Octroi selon les mêmes modalités que la prime de fin d'année.
- 222 Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton**  
Augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 1 EUR. Non applicable si un accord d'entreprise est conclu avant le 31.12.2015 et octroie d'autres avantages
- 224 Commission paritaire pour les employés de métaux non ferreux**  
Augmentation CCT 14,00 EUR par mois. Temps partiels au prorata.
- 226 Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique**  
Introduction de chèques-repas de 2,09 EUR (cotisation patronale 1 EUR; cotisation du travailleur 1,09 EUR). Dans les entreprises qui accordaient déjà des chèques-repas: augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 1 EUR.
- 306 Commission paritaire des entreprises d'assurances**  
Indexation : Salaires précédents x 1,0039896 (M)
- 307 Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances**  
Augmentation CCT : Augmentation CCT 8 EUR (B)
- 315.01 Sous-commission paritaire pour la maintenance technique, l'assistance et la formation dans le secteur de l'aviation**  
Augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 0,50 EUR. Non applicable aux dirigeants, cadres et personnes de confiance. Une CCT d'entreprise conclue avant le 30.11.2015 peut prévoir une autre concrétisation du pouvoir d'achat
- 326 Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité**  
Augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 1 EUR. Uniquement pour les travailleurs barémisés: augmentation CCT 0,375 % (CCT garantie des droits)  
Indexation: Salaires précédents x 1 ou traitements de base janvier 2016 x 1,0066
- 329.02 Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne**  
Uniquement pour les établissements et services subventionnés par le FESC jusqu'au 31.12.2014, repris et subventionnés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance à partir du 01.01.2015 (concernant: l'accueil extrascolaire, l'accueil extrascolaire flexible, l'accueil d'enfants malades, l'accueil d'urgence, l'accueil petite enfance flexible). Octroi d'une prime exceptionnelle. Montant pour 2015: 1.000 EUR au maximum de la différence entre les rémunérations payées en 2015 (salaire mensuel, pécule de vacances, prime de fin d'année) et les barèmes (supérieurs) appliqués par l'ONE et prévus par la CCT du 21.12.2015.  
Paiement au plus tard le 31.01.2016.

Janvier  
De meilleurs  
salaires

Février  
De meilleurs  
contrats

Mars  
Plus d'égalité  
hommes-femmes

Avril  
Plus de formation

Mai  
Plus de sécurité

## Série élections sociales

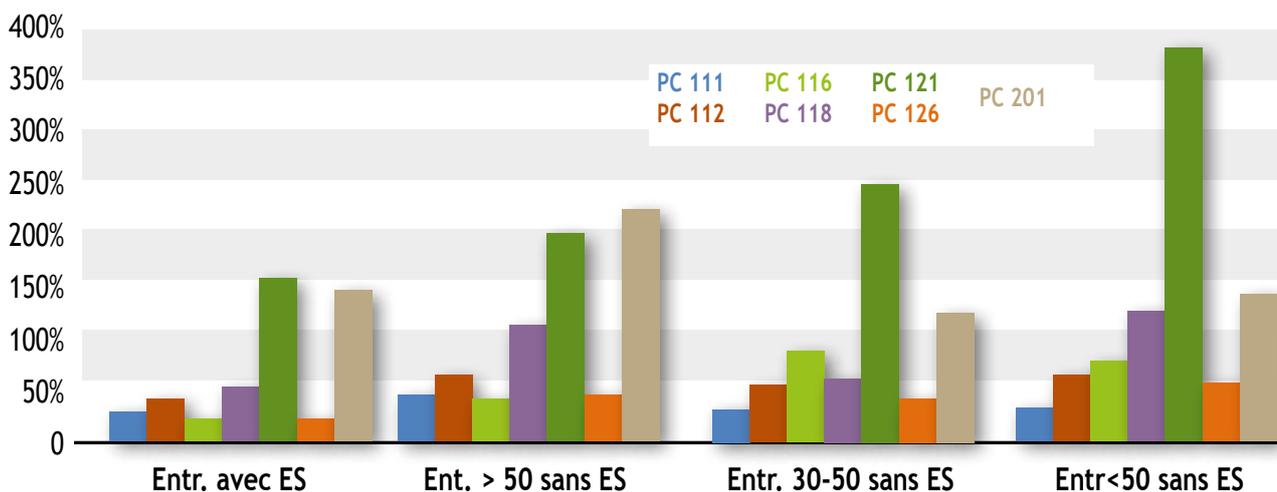
# QUI DIT SYNDICAT DIT... meilleurs contrats

C'est chiffré : dans les entreprises où sont organisées des élections sociales, la rotation du personnel est moins élevée. Cela signifie tout simplement que les travailleurs et travailleuses restent plus longtemps dans l'entreprise. Pourquoi ? D'abord parce que les délégués syndicaux veillent à ce que l'employeur favorise les contrats de qualité. La proportion de contrats à durée indéterminée (CDI) est d'ailleurs plus élevée dans ces entreprises. Les contrats précaires, comme les CDD (à durée déterminée) ou intérimaires, sont moins nombreux. Ensuite, grâce au travail syndical encore une fois, qui améliore les conditions de travail

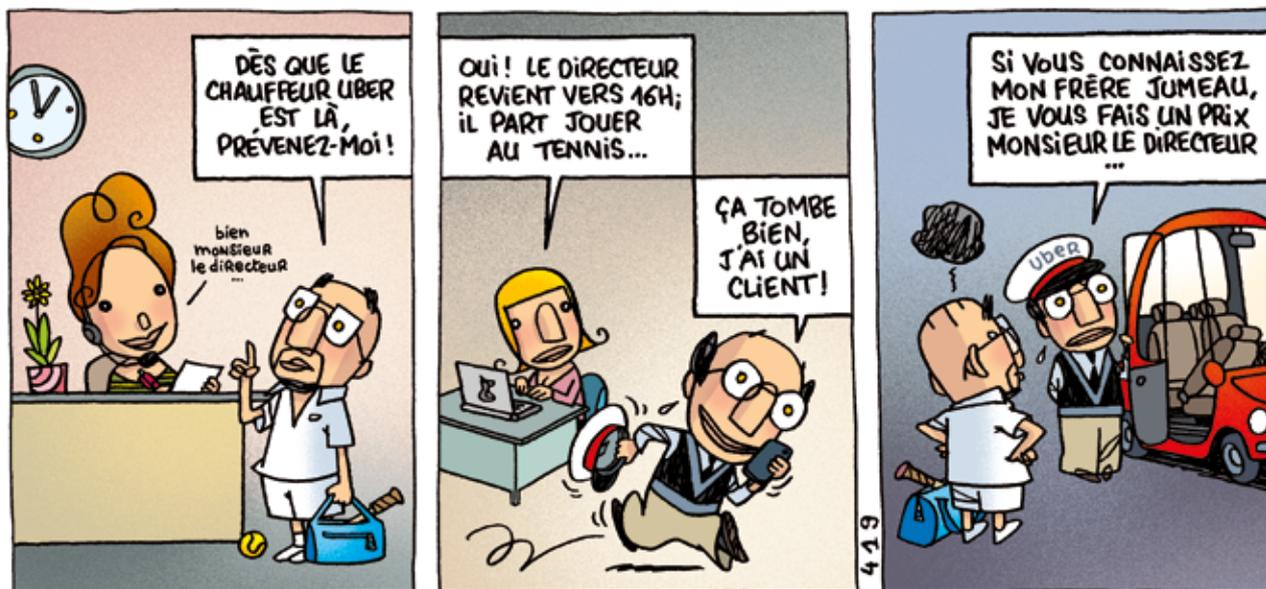
au sein de l'entreprise, les employés sont eux-mêmes moins tentés de quitter leur emploi pour un autre. Une stabilité qui profite évidemment à l'ensemble de l'entreprise, qui peut ainsi s'investir à long terme et bénéficier pleinement de l'expérience de ses travailleuses et travailleurs. Envie de négocier de meilleurs contrats dans votre entreprise ? Lancez-vous dans l'aventure et présentez-vous aux prochaines élections sociales, prévues en mai 2016 ! Plus d'infos sur [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be), auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétaire CNE de votre région (coordonnées sur [www.lacne.be](http://www.lacne.be)).

Série élections sociales

## Rotation du personnel 2013 dans les entreprises avec et sans élections sociales



## Le trait de Serge Dehaes...



« Il faut prendre l'argent là où il se trouve : chez les pauvres. D'accord, ils n'en ont pas beaucoup, mais ils sont si nombreux ! »  
Alphonse Allais

## Qui en profite ?

Il est désagréable de se faire voler. Et plus désagréable encore d'être pris pour un imbécile par celui qui vous vole. Alors, préparez-vous...

Le gouvernement Michel-De Wever crie partout « *grâce à nous, tout le monde va gagner quelques euros par mois ! Et vous le verrez sur votre fiche de paie !* ». Merci d'abord pour les pensionnés, les étudiants, les chômeurs, les invalides, qui apparemment ne comptent pas dans « tout le monde » : eux ne verront pas passer ce « cadeau ». Ensuite, ce qui se verra (peut-être) sur nos fiches de paie, c'est une diminution du **précompte**, qui est seulement un « acompte » sur l'impôt. C'est donc dans un an que nous ferons les comptes, les vrais, de ce que ce gouvernement nous coûte : quand nous ferons l'addition des taxes nouvelles et des pertes réelles.

Ces pertes, hélas, nous pouvons les chiffrer, car elles ne sont pas faites de promesses taillées dans du brouillard, mais de coupes réelles dans nos revenus. Après 3 ans de blocage des salaires, nous subissons un saut d'index qui nous fait perdre, dès aujourd'hui et chaque année à nouveau, 2% de tous nos revenus. A cela s'ajoutent des taxes sur l'électricité et la consommation, une hausse du prix des transports, et des coupes dans les budgets santé et pensions que nous paierons tôt ou tard.

Chaque famille le sentira passer à sa manière, et alors la petite baisse du précompte dont le gouvernement se fait une gloire nous apparaîtra pour ce qu'elle est : la cuillerée de confiture dans laquelle on a dissimulé l'amère pilule. Pour savoir ce qu'il en est pour vous, n'hésitez pas à vous rendre sur le calculateur renseigné ci-dessous : en moyenne, les pertes directes nettes tournent entre 700 et 1500 € par an par ménage.

Bref : on nous vole - c'est désagréable - et on essaie de nous faire croire que c'est un cadeau, comme si nous étions incapable de faire nos comptes : c'est très désagréable.

Mais la vraie question est : qui en profite ? Car si nous étions en situation de pénurie générale, s'il fallait que chaque acteur de la société fasse un effort, si ces efforts étaient portés par tous, et honnêtement répartis, on pourrait comprendre. Ce n'est pas le cas : d'une main ce gouvernement coupe dans votre budget familial ; et de l'autre il offre aux entreprises un paquet de 4 milliards de cadeaux. Vous trouvez cela choquant ? Eux aussi ! C'est pour cela qu'ils drapent ce scandale sous une vaste fumisterie : ces milliards de cadeaux vont « créer des emplois ». Peu importe que cette fable soit répétée depuis 30 ans, peu importe que les faits la démentent à chaque fois, peu importe les millions donnés (sur notre compte) à Ford Genk ou à Mittal, peu importe que les grandes entreprises arrosent leurs actionnaires en même temps qu'elles licencient, comme Fortis (mille emplois en moins, 2 milliards d'euros envoyés à l'actionnaire à Paris).

Que faire face à ce scandale ? Nous lamenter jusqu'en 2019, sans même l'espoir de pouvoir alors voter contre ce gouvernement de destruction massive, puisque nous avons **déjà** voté contre lui en 2014, et qu'il nous a été imposé par la trahison d'un parti (près de 80% des Wallons et des Bruxellois n'ont pas voté pour le MR).

**Non.** Dans les semaines qui viennent, vous verrez dans vos entreprises fleurir la campagne « Qui en profite ? ». Dans les entreprises, nous voulons récupérer en salaire ou en temps libéré le plus possible de l'argent que le gouvernement Michel-De Wever vous a pris. Et dans les débats publics, montrer que nous vivons sous un gouvernement qui malmène ses citoyens pour que ceux qui ont accumulé beaucoup de capital puissent en accumuler davantage. Ces choix sont lourds de violences futures, et c'est grand dommage, car de tout autres choix sont possibles. C'est par exemple ce que proclamera la seconde édition de la « Grande Parade » du mouvement citoyen **Tout Autre Chose** : il y a des milliers d'alternatives au néolibéralisme et à l'égoïsme des très riches !

Felipe Van Keirsbilck  
secrétaire général

