

Vers une définition
juste du travail
pénible



Emmanuel Macron :
une audace
en trompe l'oeil

Commerce :
accord trouvé
chez Brico

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



C'EST QUOI, UN JUSTE SALAIRE ?

www.lacne.be

Juin 2017 n° 6 - P000612

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

CNE L'avenir à son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Au fond, c'est quoi un juste salaire ?

Nous avons décidé d'établir dix critères auxquels devraient correspondre un salaire pour qu'il puisse être jugé « juste ». Ce ne sont pas des révélations mais surtout un rappel de dix critères fondamentaux.

6 Actualité - Vers une définition juste du travail pénible

Les trois syndicats ont déposé sur la table du Comité national des pensions leur proposition de définition des métiers pénibles.

7 Infographie économique - recevoir de l'argent net, peu importe la forme, est-ce vraiment génial ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur la manière dont vous êtes payés. Cela fait des années que les patrons ou le gouvernement disent : « je donnerais bien 100 euros net à mes travailleurs ». Ce serait se débarasser un peu vite de deux choses essentielles : l'Etat et la sécurité sociale.

8 Chronique juridique - Télétravail occasionnel et mutation du temps partiel La loi Peeters expliquée : Acte 2

Après avoir abordé différents aspects touchant aux horaires de travail largement modifiés par la Loi Peeters, il est temps de se pencher sur deux réformes importantes qui visent à transformer le cadre légal pour deux activités très courantes : le télétravail et le travail à temps partiel.

10 Europe - Emmanuel Macron, une audace en trompe l'oeil

Emmanuel Macron a donc battu Marine Le Pen à l'élection présidentielle française. Ce succès flamboyant ne doit pas cacher les limites de son projet. Celui-ci poursuit dans la voie néolibérale et ne paraît pas en mesure de recréer de l'espoir, ni en France, ni en Europe.

11 Commerce - Accord trouvé chez Brico

Après une vaine tentative de vendre l'entreprise, le groupe Maxeda, propriétaire de Brico, Plan IT, Brico Plan IT et Briko Depot, a estimé insuffisant le montant proposé par d'éventuels acquéreurs. Il a alors réorienté sa stratégie et prétend vouloir investir pour reconquérir sa notoriété de leader du bricolage.

12 Finance - Qui sont nos cadres ?

Le Groupement National des Cadres (GNC) de la CNE, en collaboration avec la Chaire Travail-Université de l'UCL, lance une enquête approfondie auprès de ses candidats pour évaluer l'exercice de leur mandat.

13 Non Marchand - Ça avance doucement !

Votre détermination a débouché les oreilles des ministres des gouvernements de la Communauté française et de la Région wallonne qui ont répondu, partiellement, à vos priorités.

14 Info Services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci : votre lettre-type de demande d'un congé parental.

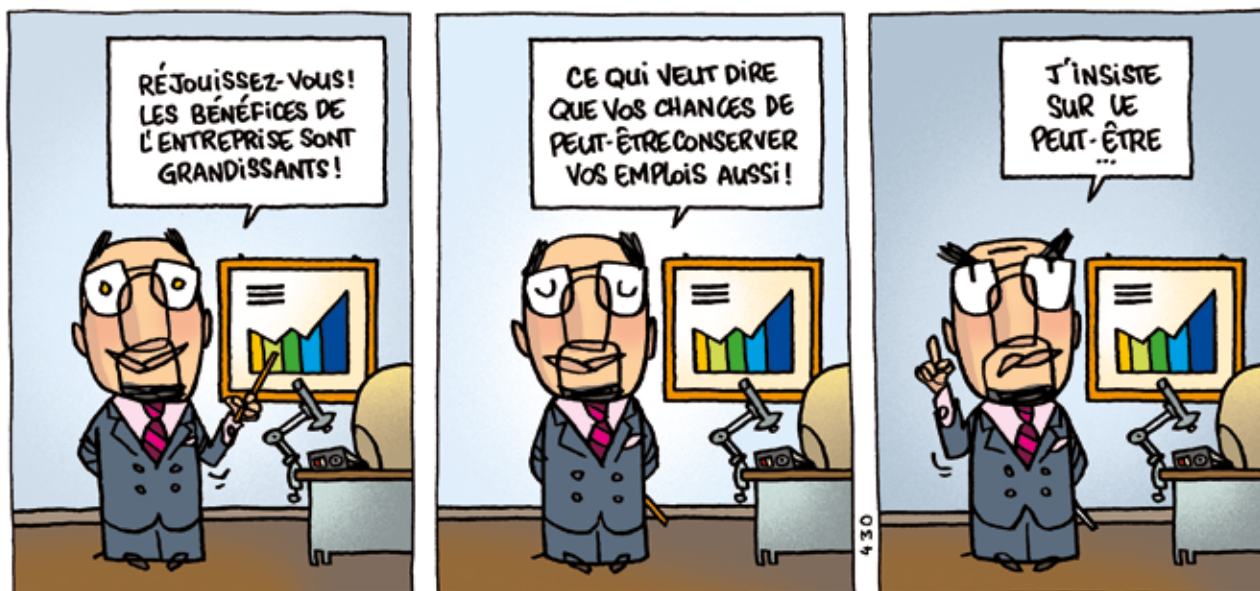
15 Et si on ralentissait un peu ? - C'est possible !

La RTT, c'est du temps pour vivre mieux, tout simplement : ce peut être dormir, rêver, aimer, faire ce que l'on désire, librement.

16 Edito - La Justice pour l'exemple

La constitution belge nous garantit le droit à la justice et à un procès équitable. C'est bien beau... mais rien n'est gratuit : les avocats doivent vivre, les juges et les greffiers aussi, et chaque acte administratif coûte de l'argent. Alors, ce « droit à la justice » est-il réservé à ceux qui peuvent l'acheter ? Dans ce cas, ce ne serait plus un droit, mais une simple marchandise !

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Depuis quand l'Arabie Saoudite promet l'égalité homme-femme ?

Non, vous ne rêvez pas. Notre pays a bien soutenu la candidature de l'Arabie Saoudite à la Commission des droits des femmes des Nations Unies. Ce pays qui oblige ces femmes à être placées sous la tutelle d'un homme (père, frère ou mari) et à demander leur autorisation pour tout (sortir, travailler, se marier...) rejoindra dès 2018 la «Commission de la condition de la femme des Nations unies». Si la condition de la femme n'était pas si exécrationnelle dans ce pays, on pourrait presque en rire. Mais non, il n'y a rien de drôle dans cette situation, ni même dans celle qui a conduit notre pays, par le biais de notre ministre des Affaires Etrangères, à soutenir cette candidature. L'Arabie Saoudite a obtenu le feu vert par vote secret de 47 des 54 Etats membres du Conseil économique et social des Nations unies, conseil dont la Belgique fait partie. Premièrement, Didier Reynders a nié avoir été au courant « personnellement » du vote intervenu. Mais la pression politique et médiatique ainsi que des mails échangés entre la délégation belge aux Nations Unies et le cabinet (l'entourage direct du ministre) tendent à démontrer le contraire. Quelle réaction pour le principal intéressé ? Proposer l'ouverture d'un débat sur les relations entre la Belgique et l'Arabie saoudite dans tous ses aspects. Certains diront que l'attaque est la meilleure des défenses mais dans cette histoire, on en vient presque à en oublier le principal : l'Arabie Saoudite va siéger à la Commission des droits des femmes des Nations Unies. Et ça, ça fait mal.



l'attaque est la meilleure des défenses mais dans cette histoire, on en vient presque à en oublier le principal : l'Arabie Saoudite va siéger à la Commission des droits des femmes des Nations Unies. Et ça, ça fait mal.



Isopix

Le Chiffre : 400

Ces 12 et 13 mai, 400 congressistes se sont retrouvés à Houffalize pour le congrès wallon de la CSC. Le thème de cette deuxième édition était « Débattons des Défis de Demain ». Quelle Wallonie voulons-nous demain pour nous et pour les générations futures ? Le congrès a rassemblé 400 militants mandatés par leur centrale, leur fédération et leurs groupes spécifiques afin de discuter autour des principaux défis et enjeux syndicaux de demain. Les débats se sont axés sur quatre thématiques : le développement économique, le travail, les fonctions collectives ainsi que la solidarité et l'émancipation. Toutes les conclusions de ses débats ont été concrétisées dans des revendications que la CSC wallonne portera pour les quatre prochaines années.



Ça je peux le faire !

Demander aux marques de vêtements où ces derniers sont produits

Lorsque le Rana Plaza s'est effondré au Bangladesh, le 24 avril 2013, aucune information n'était disponible sur les marques et les enseignes européennes qui se fournissaient auprès de cette usine. La seule manière d'identifier les entreprises clientes et de leur demander d'assumer leurs responsabilités pour les 1.138 travailleuses et travailleurs tués fut d'interroger les survivants et de fouiller dans les décombres à la recherche des étiquettes.

C'est pourquoi la plate-forme Achact lance sa nouvelle campagne «Campagne Transparence, c'est parti!». Le but est de demander aux marques d'adhérer au Pacte de Transparence (en publiant les noms et les adresses de leurs fournisseurs, le nombre de leurs travailleurs, leurs types de produits et le cas échéant, les informations sur leurs sociétés mères) et de le mettre en œuvre avant le 31 décembre 2017. Si vous souhaitez les aider dans leur démarche, rendez-vous sur leur site (www.achact.be) pour signer la pétition.

On se retrouve en septembre !

Cette édition du Droit de l'Employé était la dernière pour cette année sociale. Nous vous retrouvons donc en forme en septembre pour une nouvelle saison du Droit de l'Employé. Bonnes vacances à toutes et à tous !

AU FOND, C'EST QUOI UN JUSTE SALAIRE ?



Qu'est-ce qu'un juste salaire ? A quoi doit correspondre une juste rémunération ? Ce sont des questions qui se trouvent régulièrement au cœur du monde du travail. Nous avons décidé d'établir dix critères auxquels devraient correspondre un salaire pour qu'il puisse être jugé « juste ». Ce ne sont pas des révélations mais surtout un rappel de dix critères fondamentaux. Nous les présentons ici parce que ce sont autant de critères auxquels peuvent être confrontés les diverses formes de rémunération, plus ou moins nouvelles (ex : chèques-repas, pensions complémentaires, stock-options et warrants...).

Dix critères importants qu'il faut toujours avoir en tête.

Critère n° 1 : Le salaire doit être payé en argent disponible

Un juste salaire est un salaire qui est payé en argent librement disponible, autrement dit, vous devez pouvoir disposer de votre argent comme bon vous semble (ce n'est par exemple pas le cas de chèques cadeaux ou d'une rémunération sous forme d'épargne obligatoire qui vous garantirait des droits pour plus tard).

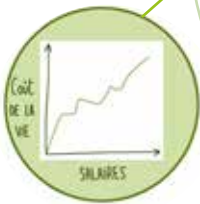
Critère n° 2 : Le salaire doit être suffisant pour vivre dignement

Le salaire est le seul moyen de subsistance pour la plupart des travailleurs. Il doit donc permettre de mener une vie conforme à la dignité humaine. Ceci signifie entre autres que des considérations extérieures, telles que la compétitivité, la rentabilité des entreprises, ou les exigences européennes... ne peuvent pas - ou ne devraient pas - être invoquées pour faire descendre les salaires au-dessous de ce qui est nécessaire pour mener une vie digne.



Critère 3 : Le salaire doit être réellement indexé

L'index n'est pas une augmentation, mais la compensation de la perte de valeur des salaires ; il doit couvrir rapidement l'augmentation réelle du coût de la vie et s'appliquer à tous les éléments de la rémunération. Le coût de la vie évolue. Si les revenus ne suivent pas cette évolution, le pouvoir d'achat diminue. L'indexation automatique des salaires et des allocations sociales prémunit les travailleurs contre ce risque : ces revenus sont liés à l'évolution des prix. En effet, lorsque la vie est plus chère, les salaires et les allocations comme les pensions, les prestations familiales et de chômage sont adaptés.



Critère n° 4 : Le salaire doit être négocié librement dans les secteurs

Un juste salaire doit être librement négocié dans chaque secteur. Un secteur, représenté par une commission paritaire, est - en principe - l'ensemble des entreprises qui se font concurrence sur un même segment d'activité. Négocier des barèmes pour l'ensemble d'un secteur, c'est la meilleure façon d'éviter que cette concurrence se fasse sur les salaires. De cette manière, on évite qu'une entreprise ou l'autre fasse du dumping salarial (sous-enchère salariale).

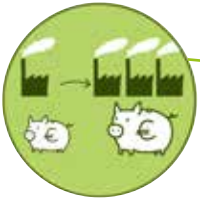


Critère n° 5 : Le salaire doit être complété, via la Sécu, par un salaire socialisé

Depuis 1944, toutes les entreprises sont tenues d'ajouter au salaire direct («imposable») un salaire indirect proportionnel. Cette proportion est établie depuis les années 70 à un tiers environ. Ce qui signifie que pour 1.000 euros de salaire direct, l'entreprise doit ajouter 333 euros de salaire socialisé (cotisations sociales). Ce système est à la fois une assurance, un mécanisme de solidarité et une porte ouverte sur l'émancipation des salariés. La meilleure façon de lutter contre la pauvreté, ce n'est pas de multiplier les mesures contre la pauvreté, c'est de répartir correctement la richesse et donc d'agir en aval : le meilleur moyen jamais trouvé pour cela reste la sécurité sociale.

Critère n° 7 : Le salaire doit être à la hauteur de la productivité et des richesses produites

Un juste salaire n'est pas seulement un salaire qui s'accroît d'année en année. C'est un salaire qui s'accroît au même rythme que les gains de productivité. Les manuels d'économie le reconnaissent : un système en équilibre, c'est un système dans lequel les salaires progressent parallèlement avec la productivité du travail. Le pacte social de 1944 et le « compromis sur la productivité » de 1954 ne disaient pas autre chose : les travailleurs acceptent de contribuer à l'accroissement des gains de productivité, à condition qu'ils en profitent en voyant leur salaire augmenter ou la durée du travail diminuer.



Critère n° 6 : Le salaire doit contribuer justement au financement des fonctions publiques



L'impôt n'a pas toujours bonne presse et pourtant, nous revendiquons l'impôt sur le revenu. Là où la fiscalité est forte, les services collectifs sont développés. Et il n'est pas de prospérité véritable, sans services et investissements publics développés... L'impôt constitue aussi un bon amortisseur en temps de crise. Le cas des pays scandinaves et également celui de la Belgique le montrent : ces pays ont une fiscalité élevée, mais ont - jusqu'à présent en tout cas - mieux résisté à la crise. Par contre, les pays qui ont agressivement baissé leurs impôts et permis à l'évasion fiscale de prospérer, sont ceux qui se trouvent aujourd'hui au cœur du cyclone : les Etats-Unis, l'Irlande, la Grèce... Encore faut-il que l'impôt soit juste. Un juste salaire ne suffit pas ; il faut aussi une juste fiscalité.

Critère n° 10 : Un juste salaire, c'est une rémunération... égale entre les hommes et les femmes

Les femmes ne doivent pas être cantonnées dans des fonctions ou des secteurs « féminisés » (comprenez : moins valorisés), dans des formes d'emplois précaires (sous-statuts, CDD ou temps partiels...). A travail égal, salaire égal. L'écart salarial s'explique en grande partie par la discrimination salariale directe, la ségrégation sur le marché de l'emploi, la sous-évaluation du travail « typique » des femmes, les stéréotypes et les choix en matière de conciliation vies professionnelle et privée.



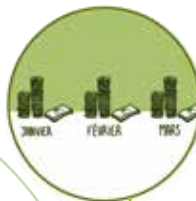
Critère n° 9 : Le salaire doit être négocié sur une base objective

Un juste salaire est négocié sur base de classifications de fonctions. Les différences entre salaires ne peuvent s'appuyer que sur des éléments objectifs et ayant fait l'objet d'une négociation et d'une convention. Les barèmes sont la plus juste manière de faire progresser la rémunération d'un travailleur au cours de sa carrière car le salaire progresse avec l'expérience du travailleur. Les autres systèmes, visant à rendre la progression salariale aléatoire, sont potentiellement discriminatoires et souvent peu transparents.



Critère n° 8 : Le salaire ne doit pas fluctuer ni avec le bénéfice, ni avec le cours de la bourse...

Le travailleur a besoin d'un revenu stable et garanti. Faire évoluer le salaire en fonction d'indicateurs financiers n'est pas une bonne idée. Ces indicateurs financiers sont instables car liés à la conjoncture économique. C'est particulièrement le cas pour le cours boursier. Par ailleurs, lier le salaire à des indicateurs financiers revient finalement à faire assumer par les travailleurs deux identités contradictoires. En tant que travailleurs, ils ont intérêt à ce que leur salaire soit le plus élevé possible. En tant qu'intéressés au résultat financier, ils ont intérêt à ce que les salaires baissent, ou que l'emploi - celui des autres, pas le leur - soit détruit. Quel travailleur se réjouirait de voir son salaire augmenter parce que le cours de la Bourse a augmenté dans son entreprise suite à un dégraissage d'effectifs ?





Les syndicats demandent que la pénibilité du travail soit prise en compte dans l'établissement de l'âge de la pension.

VERS UNE DÉFINITION JUSTE DU TRAVAIL PÉNIBLE

Les trois syndicats ont déposé sur la table du Comité national des pensions leur proposition de définition des métiers pénibles.

dans cette démarche par le rapport de la commission d'experts pension.

RÉPERTOIRE DES FACTEURS DE RISQUES

Actualité

Lasés du peu d'avancées dans les discussions sur les métiers pénibles, la CSC et les deux autres syndicats ont proposé au Comité national des pensions (CNP), le lundi 8 mai dernier, un instrument unique permettant de définir la pénibilité des métiers.

Le résultat - scientifiquement étayé - est un pas important vers une définition juste du travail pénible. L'objectif de cette procédure est de permettre aux travailleurs occupés dans un travail dont la pénibilité est reconnue de pouvoir s'arrêter à temps, sans être sanctionnés par une pension ou une allocation moins élevées. La CSC, la FGTB et la CGSLB attendent du CNP et du gouvernement fédéral qu'ils tiennent compte de l'expertise des syndicats, basée sur leur connaissance du terrain.

MÉTHODOLOGIE

C'est tout l'aménagement des fins de carrière qui est en jeu. Depuis plusieurs années,

les travailleurs voient les systèmes d'emplois de fin de carrière, de crédit-temps, de pré-pension et les périodes assimilées progressivement détricotés sans tenir compte des réalités vécues sur le terrain et de la pénibilité du travail. En 2014, le gouvernement a décidé de relever l'âge légal de la pension à 67 ans. Les syndicats se sont opposés à cette décision et ont demandé que la pénibilité du travail soit, dans tous les cas, prise en compte.

Le gouvernement de Charles Michel a chargé le CNP de rechercher une solution et s'est engagé à la respecter et à libérer des moyens pour la mettre en œuvre.

Mais le débat autour de la pénibilité a été miné - comme bien d'autres - par le budget limité affecté par le gouvernement. Une situation qui pose des questions sur la marge de manœuvre réelle des membres du CNP... Pour leur part, les syndicats ont continué à insister pour que la question du travail pénible soit approfondie et ils ont été soutenus

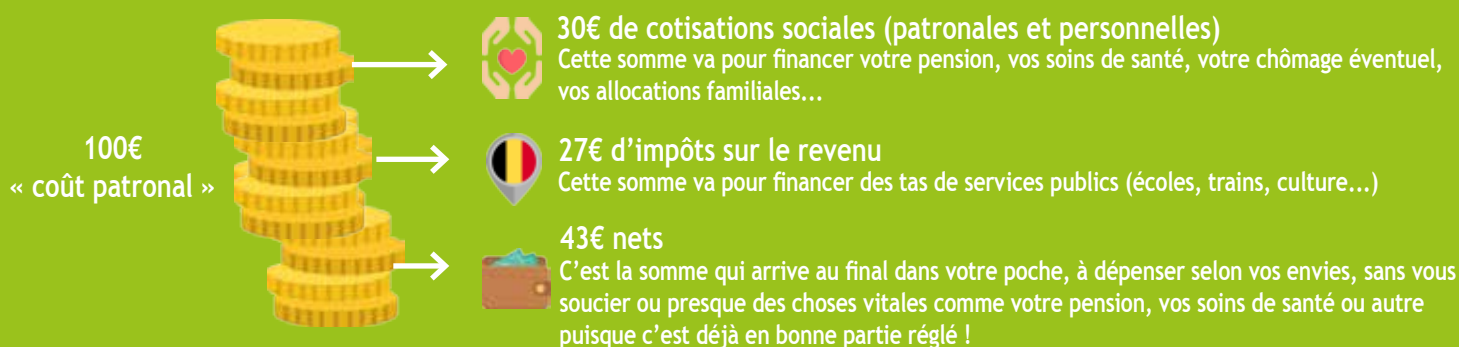
Les syndicats ont mis sur la table un répertoire des facteurs de risques professionnels qui ont un impact sur la santé. Le répertoire respecte la répartition des facteurs de risques en quatre catégories déterminées en septembre 2016: la charge physique, l'organisation du travail, les risques en matière de sécurité et la santé mentale/charge émotionnelle. Il tient compte de tous les facteurs objectivables dans la situation de travail du travailleur et a été élaboré selon une méthode validée par un médecin du travail. Les critères sont clairs, enregistrables, mesurables et objectivables, ainsi que cela avait été convenu, l'été dernier, dans un premier rapport du CNP. Cette approche permet d'inventorier et de suivre l'exposition du travailleur individuel aux facteurs de risques collectifs. De plus, les syndicats ont formulé leur proposition en se basant sur la réglementation actuelle et les pratiques en matière de bien-être au travail (notamment, les pratiques et fichiers existants au niveau des services externes).

RECEVOIR DE L'ARGENT NET, PEU IMPORTE LA FORME, EST-CE VRAIMENT GÉNIAL ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur la manière dont vous êtes payé. Cela fait des années que les patrons ou le gouvernement disent toujours la même chose : «je donnerais bien 100 euros net à mes travailleurs». Oui, dit comme ça, cela a l'air simple. Mais ce serait se débarrasser un peu vite de deux choses essentielles : l'Etat et la sécurité sociale.

1 Du brut au net, il y a un passage par la solidarité

Alors, comment ça marche le salaire ? Imaginons une situation : votre patron a 100 euros (tout compris) pour vous augmenter. Pourquoi vous ne recevez pas cette somme en net ? Parce qu'il se passe des choses entre les 100 euros que votre patron veut bien payer et ce que vous recevez !



On imagine bien que ça ne vous fait pas plaisir a priori de mettre votre argent dans une caisse commune et que vous préféreriez avoir tout en net. Pourtant, c'est le système le plus juste et efficace : chacun contribue à la mesure de ce qu'il reçoit comme salaire pour que tout le monde bénéficie du meilleur service possible ! Les riches contribuent plus et les pauvres moins et tous ont accès au même service de qualité. Sans cet argent dans la caisse commune, pas de soins de santé communs, pas de pensions publiques, pas d'écoles, pas de routes... Vous devriez gérer votre argent pour vous payer tous ces services alors privatisés ! Et si vous êtes pauvres et avez le malheur de tomber malade gravement, ce n'est pas en gardant votre argent en salaire net que vous arriverez à accéder à des soins. La solidarité commence par là !

2 1000 euros net ? La forme de la rémunération est importante !

Maintenant qu'on a bien compris que le salaire brut contribue, avant d'arriver dans notre poche, à une partie de nos bonnes conditions de vie, changeons un peu de perspective. Imaginez que vous recevez 1000 euros nets peu importe la forme. Vous devez vous douter que certaines formes de salaires contribuent plus à la sécurité sociale et à l'Etat que d'autres ! Comparons pour cela quatre formes (le salaire brut, les chèques-repas, les assurances-groupes et les CCT 90) et voyons pour 100 euros nets combien sont versés dans la sécurité sociale et à l'Etat.

SALAIRE BRUT STANDARD

Pour 1000€ de salaire en poche,
 715€ ont été payés auparavant à la sécu
 633€ ont été payés à l'Etat auparavant

CHÈQUES-REPAS

Pour 1000€ de chèques-repas en poche,
 0€ ont été payés auparavant à la sécu
 0€ ont été payés à l'Etat auparavant

ASSURANCES-GROUPE

Pour 1000€ d'assurance groupe en poche,
 170€ ont été payés auparavant à la sécu
 119€ ont été payés à l'Etat auparavant

CCT 90 (forme de rémunération attribuée en fonction des résultats collectifs)
 Pour 1000€ de CCT 90 en poche,
 850€ ont été payés auparavant à la sécu
 0€ ont été payés à l'Etat auparavant



Le salaire brut participe au financement de la sécurité sociale et des services publics bien plus que les autres formes de rémunération.

Télétravail occasionnel et mutation du temps partiel

LA LOI PEETERS EXPLIQUÉE :

Acte 2

Après avoir abordé, dans le Droit de l'Employé d'avril 2017, différents aspects touchant aux horaires de travail largement modifiés par la Loi Peeters, il est temps de se pencher sur deux réformes importantes qui visent à transformer le cadre légal pour deux activités très courantes : le télétravail et le travail à temps partiel.

LE TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Le télétravail peut être défini comme une « forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en-dehors de ces locaux ». Jusqu'à l'adoption de la Loi Peeters, ce télétravail pouvait exister s'il était réalisé de manière régulière et habituelle, par exemple un jour par semaine, fixé à l'avance.

En effet, la CCT 85, en vigueur depuis 2006, permet aux entreprises qui le souhaitent d'organiser un télétravail de manière structurelle. Une concertation obligatoire entre l'employeur et les représentants des travailleurs (en conseil d'entreprise ou, à défaut, en délégation syndicale) doit être un préalable. Si vous n'avez pas de représentants, le télétravail peut être introduit par votre employeur. Mais, après cette éventuelle concertation, une étape indispensable reste à franchir : pour qu'il devienne une réalité individuelle, il faudra trouver un accord individuel. Vous devez donc signer un avenant avec votre employeur. Cette procédure doit permettre de répondre à toute une série de questions portant tout d'abord sur la faisabilité pratique et ensuite sur les questions d'horaires du télétravail, de fonctionnement du service, de l'équipement complémentaire requis et des conditions du travail à domicile. Cette procédure, assez lourde, n'a pas

récolté un succès foudroyant. Dès lors, la Loi Peeters met en place le télétravail occasionnel. L'idée reste de vous permettre d'effectuer votre travail à distance (si cela est possible dans le cadre de votre travail, évidemment) mais de manière ponctuelle et occasionnelle.

Les possibilités visées sont les suivantes :

- en cas de force majeure, c'est-à-dire dans une situation où le travailleur, en raison de circonstances imprévues et indépendantes de sa volonté, ne peut effectuer ses prestations sur le lieu habituel de travail (ex.: grève imprévue des transports publics, conditions climatiques rendant les conditions de circulation extrêmement difficiles, fermeture des accès à un zoning industriel par des travailleurs grévistes, risques sociaux ou menaces d'attentats, etc.).
- pour des raisons personnelles qui empêchent le travailleur d'effectuer ses prestations dans les locaux de l'entreprise de l'employeur. Les situations qui peuvent se présenter sont très diverses (ex.: visite chez un médecin ou un dentiste qui peut difficilement avoir lieu en dehors du temps normal de travail, passage d'un technicien ou d'un installateur, réception d'un bien ou d'une marchandise, accomplissement de formalités administratives obligatoires pour lesquelles la présence du travailleur est requise, etc.).

Vous devez trouver un accord avec votre employeur. Chacune des parties peut dire

non. Votre employeur ne peut vous imposer le télétravail... et vous ne pouvez pas le lui imposer. Cette possibilité existe depuis le 1er février 2017, sans qu'un cadre soit obligatoire dans votre entreprise. Il est cependant probable que ce cadre soit négocié, par exemple en cas de refonte du règlement de travail. Si un tel cadre existe, il devra comporter :

- les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel;
- la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel;
- la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique;
- l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel;
- la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

RÉFORME DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Cette réforme est une simplification importante des obligations pesant sur l'employeur lorsqu'il engage des travailleurs à temps partiel. Les changements sont nombreux.

1. Suppression de l'obligation de faire figurer tous les horaires à temps partiel au RT

Si vous travaillez à temps partiel à horaire fixe ou cycle régulier, c'est votre contrat de travail qui doit reprendre cet élément et cela ne doit plus figurer obligatoirement au règlement de travail.

Si vous travaillez à temps partiel à horaire variable, votre contrat de travail prévoit un régime moyen (20h/semaine en moyenne, par exemple) et renvoie au règlement de travail pour le cadre.



iStock

Ce cadre doit comprendre :

- la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;
- les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;
- la durée journalière minimale et maximale du travail. Si, outre l'horaire, le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée hebdomadaire minimale et maximale du travail doit aussi être mentionnée;
- la manière et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires de travail. Ce délai est de 5 jours ouvrables minimum.

2. Changements des règles de publicité

Actuellement, pour les travailleurs à horaires variables, l'employeur doit afficher deux avis :

- l'un pour informer les travailleurs, au moins 5 jours à l'avance : cet avis doit mentionner les horaires de travail individuels, et être affiché dans les locaux de l'entreprise.
- l'autre afin de permettre le contrôle du travail à temps partiel : il doit être affiché au même endroit, avant le début de la journée, et déterminer l'horaire de chaque travailleur à temps partiel séparément.

A partir du 1er octobre 2017, ces deux avis n'en feront plus qu'un. Il s'agit de l'avis écrit, daté et signé par l'employeur, dont les modalités doivent être spécifiées dans le « cadre général » du règlement de travail. Cet avis pourra aussi consister en un avis électronique.

3. Contrôle et suivi du temps

Aujourd'hui, l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel doit conserver un document dans lequel il consigne toutes les dérogations à l'horaire de travail applicable aux travailleurs à temps partiel. Le document peut être remplacé par un « autre moyen de contrôle » offrant les mêmes garanties.

Pour répondre à l'évolution électronique, le document peut, à partir du 1er octobre 2017, être remplacé par un « système de suivi du temps ». Ce système doit contenir les informations suivantes, et ce pour chaque travailleur concerné :

- l'identité du travailleur;
- par jour, le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos. Ces données doivent respectivement être consignées au moment où les prestations commencent, où elles finissent ainsi qu'au début et à la fin des intervalles de repos;
- la période à laquelle se rapportent les données.

Ces données doivent être conservées pendant 5 ans. Elles étaient jusqu'ici disponibles pour les services d'inspection. Elles seront dorénavant également accessibles aux travailleurs à temps partiel. La délégation syndicale doit, en outre, pouvoir exercer ses compétences tant à l'égard du système de suivi du temps que des données qui y sont consignées.

4. Sursalaires pour heures complémentaires

Aujourd'hui, en cas d'un horaire de travail fixe ou d'un horaire de travail variable avec durée hebdomadaire de travail fixe, toutes les pres-

tations complémentaires (c'est-à-dire, chaque prestation effectuée en dehors de l'horaire de travail communiqué) doivent être payées avec un sursalaire, sauf les douze premières heures par mois calendrier.

En cas d'application d'horaires de travail variables avec respect d'une durée hebdomadaire de travail en moyenne sur une période de référence d'un trimestre (maximum un an), toutes les prestations complémentaires (c'est-à-dire, chaque prestation effectuée en dehors de l'horaire de travail communiqué et dans le cadre de l'horaire communiqué mais au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail) doivent pour le moment être payées avec un sursalaire. Ceci n'est pas valable pour les prestations inférieures à un crédit de trois heures multipliées par le nombre de semaines comprises dans la période de référence, avec un maximum de 39 heures.

A dater du 1er octobre 2017, en cas d'application d'horaires de travail variables avec un régime de travail variable, toutes les prestations complémentaires doivent être payées avec un sursalaire, à l'exception d'un crédit de 3 heures et 14 minutes par semaine dans la période de référence, avec un maximum de 168 heures.

Toute cette réforme entre en vigueur au 1er octobre 2017. Attention, pour tout ce qui concerne les travailleurs à temps partiel à horaire variable, une période transitoire est mise en place : si le travail à temps partiel à horaire variable était déjà en place avant cette date, l'employeur doit adapter le règlement de travail en conséquence dans les 6 mois à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur de la mesure, à savoir 6 mois à dater du 2 octobre 2017. Dans l'intervalle, les anciennes règles restent applicables.

Sébastien Robeet

Emmanuel Macron

UNE AUDACE EN TROMPE L'OEIL

Emmanuel Macron a donc battu Marine Le Pen à l'élection présidentielle française. Ce succès flamboyant ne doit pas cacher les limites de son projet. Celui-ci poursuit dans la voie néolibérale et ne paraît pas en mesure de recréer de l'espoir, ni en France, ni en Europe.

suite de la mondialisation déréglementée que nous connaissons actuellement. Un des moteurs de cette mondialisation est constitué par les accords commerciaux actuels (CETA, TTIP...). L'élection de Macron est donc une mauvaise nouvelle pour tous les opposants à ces accords.

En somme, et contrairement à l'image que s'est forgée le jeune président, le programme de Macron est très peu audacieux.

L'austérité, la compétitivité, le libre-échange, ce sont les recettes que les gouvernements appliquent depuis trente ans et qui ont mené l'UE à son impasse actuelle. La véritable audace ne se résume pas à créer un nouveau mouvement politique, mais à affronter les pouvoirs qui empêchent le progrès social : les multinationales, le système financier, les paradis fiscaux ; mais aussi, au niveau politique, les institutions européennes et l'Allemagne qui continuent d'imposer des politiques d'austérité qui ne fonctionnent pas. Bref, le sauvetage de l'Europe passe par l'abandon de l'essentiel du programme électoral d'Emmanuel Macron. Espérons que le président Macron sera différent du candidat Macron.

Etienne Lebeau

Actualité

En se basant sur le programme officiel du candidat Macron, on peut résumer son projet en trois mots : austérité, compétitivité et libre-échange.

AUSTÉRITÉ

Emmanuel Macron annonce qu'il réduira le déficit public et respectera les règles budgétaires européennes. « Il n'y a pas de politique qui vaille sans responsabilité budgétaire », dit-il dans son programme. Contrairement à F. Hollande, qui l'avait annoncé mais pas fait, Macron n'annonce pas de renégociation des règles budgétaires européennes. Dans le même temps, il promet de baisser la fiscalité. L'impôt des sociétés sera baissé de 33,3% à 25% et l'impôt sur la fortune sera modifié, en exonérant les actions et les obligations détenues par les plus riches. Macron annonce aussi des baisses de cotisations patronales pour doper les entreprises. Baisses des recettes de l'Etat et engagement à respecter l'équilibre budgétaire : l'ajustement se fera donc sur les dépenses publiques. Macron annonce qu'il les diminuera de 2,7 points de PIB sur cinq ans, et notamment qu'il supprimera 120.000 emplois dans la fonction publique.

COMPÉTITIVITÉ

Macron entend lutter contre le chômage en diminuant le coût du travail. Le président a beau être jeune, la vision qu'il porte est très datée : c'est celle de la « compétitivité » qui échoue depuis trente ans à restaurer le plein-emploi. Le nouveau président s'apprête donc à arroser les entreprises de nouvelles baisses de cotisations sociales, en prétendant comme notre gouvernement que cela produira des « effets retour » et ne déséquilibrera pas le budget de l'Etat. Le

développement de la flexibilité du travail est une autre proposition que partage Macron avec notre gouvernement. Il veut promouvoir les heures supplémentaires en les exonérant du versement des cotisations sociales. Il veut aussi permettre de négocier au niveau des entreprises des accords qui font passer le temps de travail au-delà de la durée légale ou sectorielle. Pour ce faire, il n'hésitera pas à contourner les syndicats en permettant aux travailleurs de s'exprimer par référendum d'entreprise sur des propositions d'allongement du temps de travail. En ce qui concerne la sécurité sociale, Macron promet de ne pas toucher à l'âge légal de la pension ni à leur niveau. En revanche, il introduira un système de pension à points comme l'envisage notre gouvernement.

LIBRE-ÉCHANGE

Parmi tous les candidats à l'élection présidentielle, Emmanuel Macron est celui qui est le plus favorable au libre-échange et à la pour-



Isopix

ACCORD TROUVÉ CHEZ BRICO

Après une vaine tentative de vendre l'entreprise, le groupe Maxeda, propriétaire de Brico, Plan IT, Brico Plan IT et Briko Depot, a estimé insuffisant le montant proposé par d'éventuels acquéreurs. Il a alors réorienté sa stratégie et prétend vouloir investir pour reconquérir sa notoriété de leader du bricolage.

La direction générale a convoqué les organisations syndicales dans le cadre d'un conseil d'entreprise extraordinaire pour exposer son « plan de relance commerciale » : estimation d'un sureffectif de 100 équivalents temps plein, flexibilité d'horaire et polyvalence, transformation des heures tardives en forfait, suppression de deux compléments de primes équivalents à 815€ pour les travailleurs de Brico et Plan-it ainsi que du paiement du ¼ heure de pause, le sursalaire du travail du dimanche passe de 300% à 200% et le nombre de travailleurs pour ce jour est réduit, les nouvelles embauches aux conditions de la CP 311 et renoncement des accords sectoriels 2017-2018.

LA SITUATION FINANCIÈRE DU GROUPE ET DE SES FILIALES BELGES

Maxeda Diy est une société anonyme, dont le siège social se trouve à Amsterdam. Le groupe est actif dans le commerce de détail du bricolage. Il regroupe une série de filiales détenant des points de vente aux Pays-Bas, en Belgique et au Grand-Duché de Luxembourg. En Belgique, le groupe est présent au travers de 4 sociétés commerciales : Brico Belgium, Plan-it, Brico Plan-it et Briko Depot, ce qui correspond à 57 établissements et à 2.590 travailleurs.

L'activité réalisée en Belgique (725 millions d'euros de chiffre d'affaires) représente plus de la moitié (54%) des ventes du groupe (1,3 milliard d'euros). L'effectif occupé chez nous ne représente que 37% de l'effectif global, ce qui indique que les travailleurs belges peuvent se prévaloir d'une bien meilleure productivité que leurs homologues néerlandais et luxembourgeois.

MAUVAIS RÉSULTAT LIÉ AUX DETTES

Le mauvais résultat affiché par Brico Belgium (perte nette de l'exercice de plus de 8 millions) n'est pas lié à son activité étant donné que la société enregistre un résultat d'exploitation positif de plus de 3 millions. Il provient du niveau extrêmement élevé des charges des dettes (près de 17 millions d'intérêts). Ces dettes financières ont été contractées, dans le cadre d'une stratégie de groupe, en vue du financement des 158 millions de participations exclusives dans 7 filiales (dont Plan-it, Briko Depot et Maxeda Diy Supply Chain). Ces intérêts ont été intégralement reversés au groupe (prêt intra-groupe). La filiale Plan-it, qui contrôle elle-même l'intégralité du capital de Brico Plan-it a aussi versé près de 3 millions d'intérêts au groupe (sur un emprunt de 23 millions).

Fin janvier 2016, le groupe disposait de 100 millions de liquidités (dont 48 millions logés dans les filiales belges), sans oublier les cadeaux du gouvernement ! Dans le cadre du tax shift, les quatre sociétés du groupe en Belgique rapporteraient sur les quatre prochaines années environ 14,5 millions d'euros, que les actionnaires pourront se répartir à leur guise.

Pour la CNE, il est intenable de continuer à accepter que les travailleurs soient tenus pour responsables du manque de moyens mis en place au niveau commercial et de cet acharnement concurrentiel entre différentes enseignes, voire avec leurs enseignes franchisées. Il n'appartient pas aux travailleurs de financer les investissements qui deviendront, à leur tour, des amortissements qui augmenteront le cash flow et qui seront restitués aux actionnaires.

PLAN DE LA DIRECTION MODIFIÉ

Après plusieurs jours de négociations et d'arrêts de travail qui se sont manifestés spontanément, la direction a été contrainte de revoir certaines exigences de son plan.

La direction accepte de ne modifier les horaires, pour les travailleurs à horaire fixe, qu'après la prestation d'un préavis d'horaire, ce qui leur permet de s'organiser dans leur vie privée. Le principe de la stabilité des horaires va être recherché en priorité : une discussion avec la délégation syndicale aura lieu au préalable. Elle accepte d'exercer la polyvalence de manière horizontale, dans la même catégorie ou inférieure et que la formation soit préalable à la mise en place de la polyvalence. Elle s'engage à ne franchiser aucun des magasins intégrés jusqu'en juin 2020 et à ne procéder à aucun licenciement sec.

La direction renonce à la suppression des primes de 818€, au non paiement du ¼ heure, à la non application de l'accord sectoriel pour 2017-2018 et à supprimer le paiement des heures tardives.

Nous avons dû concéder la flexibilité et la polyvalence dans un cadre à négocier en magasin, de passer de 300% à 250% de paiement de sursalaire pour la prestation du dimanche, de ne pas faire profiter les nouvelles embauches d'autres avantages que ceux prévus par la CP 311, de supprimer un jour d'ancienneté aux travailleurs qui ont plus de 5 ans dans l'entreprise et de rééquilibrer l'effectif par magasin.

Nous ne pouvons pas pour autant crier victoire. Mais nous avons sauvegardé le pouvoir d'achat, en refusant fermement toute perte salariale. Cette détermination n'a pu être possible que par la ferme volonté des travailleurs de défendre leurs acquis à travers la solidarité entre les différentes enseignes dont les conditions de salaires et l'organisation du travail ne sont pas identiques.

Gino Cusumano



iStock

QUI SONT NOS CADRES ?

Aux élections sociales de mai 2016, la CNE a déposé, avec un indiscutable succès, les candidatures de plus de 800 cadres aux conseils d'entreprise. Un an après l'installation de ces instances, le Groupement National des Cadres (GNC) de la CNE, en collaboration avec la Chaire Travail-Université de l'UCL, lance une enquête approfondie auprès de ses candidats pour évaluer l'exercice de leur mandat.

L'enquête nous permettra d'objectiver les enjeux de chaque militant, et d'organiser le travail du groupement pour les rencontrer au mieux.

CADRE ET REPRÉSENTANT SYNDICAL : DES RÔLES PARADOXAUX ?

Souvent en responsabilité hiérarchique, parfois considérés comme proche de la direction, les cadres sont pourtant et avant tout des employés. Ceux qui parmi ces employés se sont engagés dans la vie syndicale doivent dépasser cette apparente contradiction et s'impliquer dans une équipe syndicale plus large, avec les collègues employés et ouvriers. C'est en se reposant sur une telle complémentarité que le syndicalisme cadre sera le plus performant. Le questionnaire nous renseignera sur l'état de cette complémentarité et nous fournira ainsi un outil pour améliorer la contribution au mouvement syndical global de l'action menée au niveau des entreprises.

Le questionnaire sera prochainement communiqué à tous les cadres officiellement présentés aux élections sociales de 2016. Tous nos militants cadres (ceux qui travaillent dans des entreprises de moins de 100 travailleurs, ou ceux qui travaillent dans des entreprises où il n'y a pas eu de collège spécifique) sont également invités à y répondre.

Philippe Samek

La loi ne définit pas le cadre. Le seul point de définition juridique sur lequel s'appuyer est la procédure des élections sociales des conseils d'entreprise. Dans cet espace limité, la loi impose l'installation de collèges électoraux cadres dans les entreprises comptant au moins 100 travailleurs, et qui déclarent employer au moins 15 cadres. Sans définition plus précise, les entreprises disposent d'un blanc-seing pour attribuer le qualificatif de cadre à beaucoup (trop ?) de travailleurs. Nous ne pouvons évidemment pas nous contenter de cette situation : nous devons construire notre propre définition syndicale du travailleur cadre. Profitons de la situation : quand la loi ne dit rien, beaucoup est permis !

QUELS ENJEUX POUR LES CADRES ?

L'enquête nous permettra en tous les cas de savoir qui parmi nos militants cadres l'est parce qu'il occupe une fonction hiérarchique, et qui l'est parce qu'il exerce des

responsabilités particulières dans son entreprise.

Les cadres « hiérarchiques » n'auront pas les mêmes préoccupations que des cadres « fonctionnels ». On peut imaginer que les uns seront plus intéressés à construire un discours critique sur les pratiques managériales, alors que les autres s'inquiéteront plus des conditions de travail du personnel à responsabilités, comme le temps de travail, le stress ou le droit à la déconnexion.

La représentativité est aussi une question essentielle. Dans plusieurs secteurs, essentiellement de l'industrie, les cadres n'ont pas droit à une délégation syndicale (ils peuvent juste siéger en conseil d'entreprise), ou pire, sont même considérés comme hors du champ d'application des conventions collectives. Nous devons prendre la réelle mesure de cette discrimination pour pouvoir la combattre efficacement.

ÇA AVANCE DOUCEMENT !

Votre détermination a débouché les oreilles des ministres des gouvernements de la Communauté française et de la Région wallonne qui ont répondu, partiellement, à vos priorités.

ACCORD NON MARCHAND COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Les travailleurs de l'aide à la jeunesse, de la petite enfance et du socio-culturel attendent depuis 2000 que les gouvernements successifs se décident à dégager les moyens suffisants pour qu'ils puissent bénéficier des mêmes barèmes que leurs collègues dont les secteurs sont subsidiés par les régions ou le fédéral. Ce n'est pas encore cette fois qu'ils déboucheront le champagne.

Le gouvernement a dégagé 5 millions en 2017, et 10 en 2018. Ces sommes sont un pas de plus vers l'harmonisation si souvent promise, mais elles ne représentent même pas la moitié de ce qui est nécessaire. Restons donc mobilisés pour exiger avant la fin de la législature, le financement de 100% des barèmes prévus depuis 2000.

ACCORD NON MARCHAND WALLON

Les organisations syndicales ont une priorité : la réduction du temps de travail (RTT) à 37h par semaine, ou 6 jours de congé par an, ou une augmentation de salaire pour les travailleurs à temps partiel. Le gouvernement wallon a fait un pas qui devrait permettre aux organisations syndicales de négocier avec les employeurs.

Malheureusement, le verre sera à moitié plein. Les sommes dégagées par le gouvernement sont de 10 millions en 2018, 20 en 2019, et 30 en 2020. Elles ne sont pas suffisantes pour permettre aux 50.000 travailleurs des secteurs NM wallons privés et publics d'obtenir cette RTT. La moitié du chemin est parcourue. Ces sommes équivalent approximativement à un jour de congé en 2018, 2 en 2019 et 3 en 2020.

Le gouvernement ne permet donc pas de créer des centaines d'emplois ni d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs à temps partiel qui bénéficient très souvent d'un salaire sous le seuil de pauvreté. Il se prive d'aller chercher au gouvernement fédéral les aides pour la RTT qui, elle aussi, aurait permis de créer de nombreux emplois.

Nous devons nous tourner vers les employeurs pour compléter ces sommes si nous voulons arriver réellement à cette RTT. Restons vigilants et mobilisés le temps des négociations.

ACCORD NON MARCHAND BRUXELLOIS

L'ensemble des cabinets a répété leur volonté d'aboutir à un accord NM le plus rapidement possible mais ils préfèrent avancer doucement mais sûrement. Ici encore, pas de réponse ferme quant à la date où nous pourrions enfin connaître le montant de l'enveloppe qui nous serait attribuée.

Du bout des lèvres, ils se sont engagés pour le 25 septembre puisqu'ils travaillent sur les budgets en été où ils pourront intégrer les ajustements budgétaires. Sans réponse claire, des actions seront programmées.

D'ici là, ils nous proposent de travailler sur 2 chantiers : l'élargissement des compétences et des secteurs de l'Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail (ABBET) ainsi que la RTT. Il reste du chemin à parcourir !

ACCORD NON MARCHAND EN COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

Un accord est signé depuis le 15 septembre 2016 (cfr Droit de l'employé Octobre 2016) et prévoit des améliorations du pouvoir d'achat des quelques 700 travailleurs du secteur. Le travail de négociation se poursuit dans les commissions paritaires pour signer les CCT qui permettent l'application effective des mesures.

ACCORD NON MARCHAND FÉDÉRAL

Au niveau des secteurs fédéraux (principalement les hôpitaux et les soins à domicile), les négociations ont porté jusqu'à présent sur l'explicitation des revendications. Les employeurs n'ont pas manqué de demander encore plus de flexibilité de la part du personnel, loi Peeters oblige.

Les organisations syndicales ont au contraire insisté sur la nécessité de rendre à nouveau les professions tenables et attractives, aussi bien à travers des horaires prévisibles et stabilisés, que de meilleures conditions de travail, l'accès à la formation continue, etc. Mais l'axe principal reste évidemment la mise en œuvre de la nouvelle classification de fonctions (IFIC), pour laquelle un budget initial de 50 millions existe déjà, mais reste insuffisant pour une étape significative.

Du côté du gouvernement, on souffle le chaud et le froid : un budget de 15 millions semblait avoir été octroyé en 2017 mais quelques jours plus tard, ce budget n'existe plus. Nous avons enfin pu découvrir l'ampleur des cadeaux du tax shift aux employeurs des hôpitaux : près de 21,5 millions sans aucune obligation d'ici 2019 (en cumulé de 2016 à 2019 : 65 millions). Pour nous, ces montants doivent être mobilisés dans le cadre de cette négociation.

Le gouvernement se dit d'accord de tenter de finaliser la négociation d'ici l'été mais dans les faits, très peu d'initiatives sont prises entre les réunions pour y parvenir. En parallèle à ces déclarations d'intention, la ministre De Block n'a rien trouvé de mieux que de lancer sa réforme des hôpitaux (création de 25 réseaux d'ici la fin 2017) avec comme effet une levée de bouclier de la part des employeurs, craignant qu'on leur reprenne d'une main ce qu'on donnerait de l'autre dans le cadre des accords NM. De quoi rendre encore plus difficile cette négociation.

Peu de chance que le timing soit respecté et donc beaucoup de risques qu'aucune demande ne soit déposée dans les discussions budgétaires de l'été pour 2018 et 2019. Pour éviter cela, le front commun a d'ores et déjà décidé de mener une action chez le premier ministre le 1er juin. L'été et les vacances arrivent à grands pas... Mais pas question de se laisser endormir par de belles promesses.

INFO SERVICES

Certains de vos droits sont conditionnés par le respect de formalités. Au premier rang de ces formalités, on retrouve régulièrement l'envoi d'un courrier. C'est pourquoi, chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Il ne vous reste plus qu'à le copier, en y intégrant les éléments spécifiques à votre situation.

Ce mois-ci, nous vous donnons un exemple-type de demande d'un congé parental. Ce courrier doit être envoyé à votre employeur au plus tôt trois mois avant le début du congé et au plus tard deux mois avant son début, à moins que vous et votre employeur ayez convenus d'un délai plus court. Ce courrier peut soit prendre la forme d'un recommandé, soit d'une lettre remise de la main à la main (dont le double est signé par votre employeur pour accusé de réception). N'oubliez pas d'y joindre l'attestation de naissance de l'enfant qui ouvre votre droit.

1 Les éléments de forme du courrier : comme c'est le cas pour tout courrier, indiquez vos coordonnées, celles du destinataire ainsi que la date (qui servira de preuve que vous avez introduit votre demande dans les temps). Précisez la qualité du destinataire (Madame ou Monsieur) et n'oubliez pas de signer votre courrier.

2 La fraction de temps (obligatoire) : précisez la fraction de temps souhaitée. Pour rappel, si vous remplissez les conditions requises, le congé parental est accessible à 1/5ème temps, à mi-temps ou à temps plein.

3 La durée du congé parental ainsi que les dates de début et de fin (obligatoire) :

- 4 mois à temps plein, par période minimale d'un mois ;
- 8 mois à mi-temps, par période minimale de deux mois (ou un multiple de deux) et à condition que vous soyez occupé-e à temps plein ;
- 20 mois à 1/5ème temps, par période minimale de cinq mois (ou un multiple de cinq) et à condition d'être occupé-e à temps plein.

Précisez la durée durant laquelle vous souhaitez exercer votre droit et les dates de début et de fin du congé correspondant à la durée souhaitée.

4 L'organisation du congé parental (obligatoire) : détaillez la façon dont s'organisera concrètement votre exercice du droit. A titre d'exemple, dans le cadre d'un congé parental à 1/5ème temps : « je propose de prendre la réduction 1/5ème temps le lundi toute la journée ».

Lettre-type : Demande de crédit-temps de fin de carrière

NOM Prénom
Adresse
CP Localité

A l'attention de Mme (M.)
Directrice(teur) des Ressources Humaines
Entreprise X
Adresse
CP Localité

Le Jour/Mois/année

Concerne : Demande de congé parental Xème temps durant X mois - Arrêté royal du 29/10/1997

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je souhaite bénéficier du congé parental Xème temps.

Je désire prendre ce congé parental Xème temps durant X mois, du X/X/20XX au X/X/20XX.

Compte-tenu de l'organisation du travail, je propose de prendre la réduction Xème temps, tel(s) jour(s) à tel moment.

Je vous remercie de la suite positive que vous réserverez à ma demande et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

NOM Prénom et signature

Et si on ralentissait un peu ?

Réduire collectivement le temps de travail, ce n'est pas seulement passer moins de temps au boulot, pour le principe. Travailler moins, c'est déclencher une cascade d'effets positifs qui dépassent de loin la sphère strictement professionnelle.

Travailler moins c'est possible !

La RTT, on l'a vu tout au long de cette chronique, recèle de nombreux avantages. Qu'est-ce qui bloque ? Pourquoi n'est-elle pas à l'agenda politique et syndical, en tête de toutes les priorités ?

Pourtant, nous l'avons vu : bien négociée, bien pensée, la réduction collective du temps de travail peut constituer une sorte de situation idéale où tout le monde, patrons, chômeurs, travailleurs salariés et même indépendants, par effet ricochet, s'y retrouveraient... et où la société toute entière profiterait de ses avantages. Comment alors expliquer ce paradoxe, dans lequel une société d'abondance comme la nôtre conduit à toujours plus de compétition, de course folle et de travail ?

Jean Neuville, historien majeur du mouvement ouvrier en Belgique, parlait de la RTT en ces termes : « A partir du moment où la jour-

née de travail devient supportable, ce n'est plus que l'action du mouvement ouvrier qui peut entraîner une réduction qui soit autre que celle du chômage forcé. Nous croyons donc que le progrès économique n'est qu'une condition permissive. La cause réelle de la réduction est l'action ouvrière ».

La citation de Jean Neuville nous prouve que malgré toutes les vertus dont la RTT se pare, elle n'a cependant jamais été acquise ou offerte. Il a fallu la conquérir à l'époque. Il faut la reconquérir aujourd'hui. Il faut probablement à la fois se battre pour ne pas revenir en arrière et mettre sur les rails une nouvelle RTT qui soit réellement émancipatrice, qui permette de lutter contre le chômage et qui nous amène vers une vie plus heureuse, plus belle et plus pleine. Chiche ?




Milou Debatty




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

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

 Centrale Nationale des Employés

 @CNEGNC

Ont participé à ce numéro

Gino Cusumano	Marie-Agnès Gilot	Yves Hellendorff
Etienne Lebeau	Michaël Maira	Alice Mazy
Patricia Piette	Sébastien Robeet	Philippe Samek
Félice Van Keirsbilck		

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty

LA JUSTICE POUR L'EXEMPLE

La constitution belge nous garantit le droit à la justice et à un procès équitable. C'est bien beau... mais rien n'est gratuit : les avocats doivent vivre, les juges et les greffiers aussi, et chaque acte administratif coûte de l'argent. Alors, ce « droit à la justice » est-il réservé à ceux qui peuvent l'acheter ? Dans ce cas, ce ne serait plus un droit, mais une simple marchandise !

Pour éviter cela, il a fallu mettre en place des systèmes de financement publics et solidaires. Les juges et les tribunaux sont financés par l'impôt, pas sponsorisés par le plaignant le plus riche. Et pour ceux qui ne pouvaient pas se payer un avocat existait le « pro deo », rebaptisé « aide juridique » : des avocats payés (chiche-ment...) par la collectivité pour défendre les justiciables sans le sou.

C'est cet ensemble de dispositions qui donne à nos droits une réalité concrète. Qui donnait, plutôt. Car ce système de justice démocratique a été affaibli par les gouvernements successifs, et celui de Charles Michel semble bien vouloir enterrer l'idée même d'un droit universel à la justice. A côté d'une catastrophique réforme des tribunaux, le gouvernement MR-NVA a pris, sous prétexte de manque de budgets, deux décisions importantes : augmentation radicale des « droits de greffe » (+ 55%), et limitation drastique du « pro deo », pour lequel il faudra désormais prouver sans cesse qu'on est dans le dénuement complet... et payer un (double) ticket modérateur. Désormais, pour avoir droit à la justice gratuite, il ne suffit pas d'être pauvre : il faut être *très* pauvre... et avoir de quoi payer !

Ce qui est très intéressant ici, et qui fait de cette histoire un exemple frappant, c'est la façon dont le gouvernement « répare » les problèmes qu'il a lui-même créés. La semaine passée, le ministre de la justice a en effet annoncé que le gouvernement Michel allait trouver de l'argent pour aider les particuliers à souscrire des assurances privées pour les frais de justice. Vous croyez avoir mal lu ? Vous pensez que même au royaume de l'absurdie, personne n'imaginerait utiliser de l'**argent public** pour subsidier le business privé des assureurs qui permettra à ceux qui peuvent se payer

une assurance juridique d'aller en justice moins cher, après avoir ratiboisé l'aide juridique... **faute d'argent public**.

Et pourtant c'est ainsi. Et ce qui est intéressant c'est que ça n'est pas un accident, c'est un système. Et c'est un exemple de ce que signifie concrètement le néolibéralisme.

Etape 1 : retirez le financement des systèmes publics ou solidaires destinés à concrétiser des droits. Invoquez le manque d'argent. Au besoin, organisez le manque d'argent : le ministre Van Overtveld peut vous aider, il perd des milliards sans s'en apercevoir.

Etape 2 : alarmez-vous des déficits que vous avez organisés. Pour « sauver le système », coupez-le en morceaux. Accusez les citoyens (au choix : les malades, les vieux, les familles, les justiciables...) d'une consommation irresponsable (de soins, de crédit-temps, de tribunaux...), et faites-les payer pour les « responsabiliser ».

Etape 3 : appelez vos amis du business pour réparer les trous dans le système.

Etape 4 : s'il n'y a pas assez de clients pour faire tourner ce business privé à la place du système public que vous avez cassé, utilisez l'argent public pour faire des cadeaux privés.

Cet exemple caricatural de l'aide juridique, incroyable mais dramatiquement vrai, c'est la politique du gouvernement Michel à l'état pur. Passer de la solidarité au chacun pour soi ; des systèmes publics à la marchandise ; des institutions qui protègent au marché qui isole.

Face à cette logique démente, il n'y a que deux positions possibles : collaborer ou résister. Pour la CNE, le choix est fait !

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.*