

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

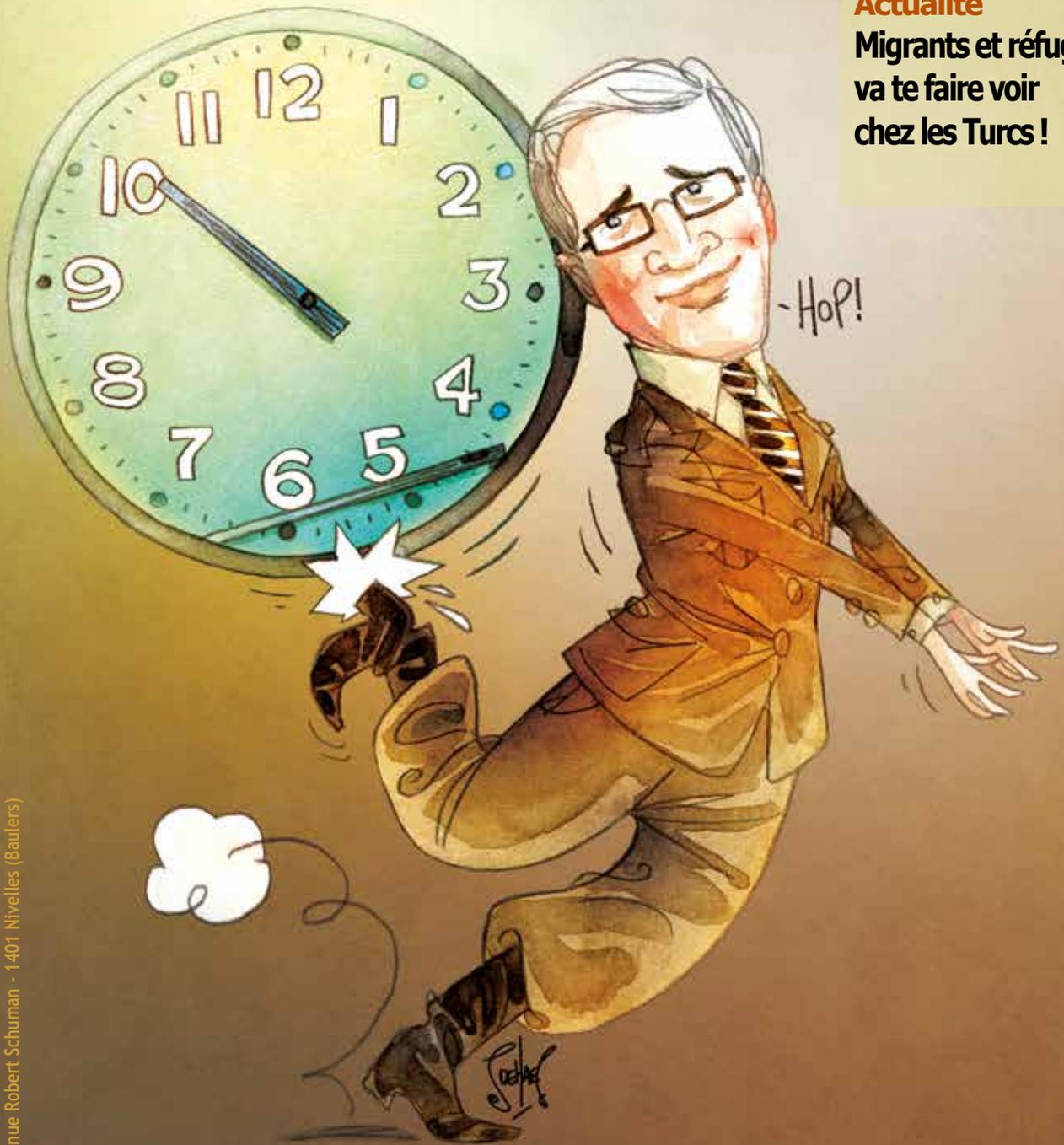
Dossier

L'insoutenable
légèreté économique
du gouvernement

Michel

Actualité

Migrants et réfugiés :
va te faire voir
chez les Turcs !



Bientôt les 45 heures ?

www.lacne.be

Mai 2016 n° 5

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

CETA féliciter !

Ce mercredi 27 avril, les regards de nombreux démocrates, en Belgique et partout en Europe, étaient tournés vers le Parlement Wallon, où une coalition du parti progressiste a voté un « non » clair, courageux et essentiel face au désastreux projet CETA (grand marché UE-Canada). Pour rappel, le CETA est le poisson-pilote du fameux TTIP, projet du grand marché transatlantique contre lequel la CNE se bat depuis 3 ans, avec notamment l'Alliance d'19-20 et de nombreuses autres organisations. Si le CETA passe, plus rien ne pourra arrêter le TTIP, qui y est essentiellement semblable. Et les multinationales pourront infléchir nos lois et faire condamner les Etats pour les lois qui ne leur plaisent pas. **La CNE félicite donc tous les députés et députées wallons qui ont le courage de dire non à un projet qui détruirait la démocratie.** Une belle première victoire dans notre combat.

Il l'a dit...

« Personne ne pense de lui-même que son niveau de vie est trop élevé. Ni les chômeurs, ni les travailleurs. Ni les pensionnés, ni les personnes fortunées. Mais le fait est que nous vivons tous au-dessus de nos moyens. Nous tous. »

... il veut le faire

Le premier ajustement budgétaire à peine bouclé (2,2 milliards étaient à trouver), le ministre de l'Emploi Kris Peeters annonce la couleur : « *Le gouvernement doit avoir le courage de faire en sorte que tout le monde collabore de façon efficace au rétablissement de cet équilibre* ». Comprenez : dans quelques mois, ça va encore saigner. Bart de Wever, président de la N-VA, partenaire du MR et du CD&V au gouvernement, a d'ailleurs confirmé : « *L'effort sera encore plus dur l'an prochain* ». Mais pour qui, à votre avis ? Nous tous, vraiment ? Hum. Les révélations du Panama Papers, l'injonction de la Commission européenne de récupérer 700 millions auprès des multinationales ou simplement le bon sens auraient dû inspirer le gouvernement pour aller chercher l'argent là où il est ! Mais non... Kris Peeters cite plutôt « *la poursuite de la réforme des pensions et de la loi sur la formation des salaires et la compétitivité, ou encore le financement des hôpitaux* ». Nous ne sommes pas complètement démunis pour autant. Envie d'en savoir plus ? Lisez notre dossier en page 4.



Isopix

L'avez-vous déjà lu ?

Le Bienvenu



En proposant une autre information sur les réfugiés, Le Bienvenu rappelle le rôle déterminant de la presse dans la construction de l'image des réfugiés auprès du public. Les préjugés et les a priori négatifs qui entourent ces personnes fuyant leur pays pour échapper à la guerre ou la misère ont contaminé une large partie de la société. Une contamination favorisée par le contexte socio-économique angoissant et la montée des populismes. Pour contrer ces dérives, des organisations civiles dont la CSC ont

publié un journal gratuit : huit pages d'articles et de reportages sur les préjugés, la politique d'accueil de l'Europe, le bidonville de Calais, des exemples positifs et des informations pratiques destinées aux personnes désireuses d'agir concrètement. Foncez sur www.lebienvenu.be pour le lire en ligne ou le commander gratuitement et en autant d'exemplaires que vous le voulez ! Envie d'en savoir plus sur la situation des réfugiés ? Lisez aussi notre article en page 10.

Le chiffre

3

3 C'est LE chiffre de ce mois de mai 2016 ! Dans des milliers d'entreprises, les travailleuses et travailleurs sont appelés à élire leurs représentants, du 9 au 22 mai. Une liste verte se présente dans votre entreprise ? Accordez-lui votre confiance pour défendre votre travail et construire vos futurs droits. Pour plus de bien-être et de sécurité au travail, pour concilier vie privée et vie professionnelle, pour améliorer votre salaire, pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes, pour de meilleures formations et pour une société plus juste, tout simplement, votez CSC, votez 3 !



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	Yves Hellendorff	Yves Lambot
Etienne Lebeau	Michaël Maira	Isabelle Mertens
Sébastien Robeet	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'INSOUTENABLE LÉGERETE ECONOMIQUE DU GOUVERNEMENT MICHEL

La stratégie économique du gouvernement Michel semble être claire après 1 an et demi d'activité. Les dossiers des derniers mois, du tax shift au projet de loi sur le travail, ne laisse pas l'ombre d'un doute : l'austérité est pour les citoyens, les cadeaux pour les entreprises et privilégiés.

Dossier

Tax shift, ruling des grandes entreprises, budget, loi Peeters sur le travail : les dossiers à dimension économique se succèdent et se ressemblent. Le double discours du gouvernement est désormais bien rôdé. Pour les citoyens et les travailleurs, Kris Peeters assène un virulent « *Nous vivons tous au-dessus de nos moyens* ». Après la conclusion du budget, Bart De Wever affirme : « *Ce sera encore plus dur l'année prochaine* ».

En filigrane, le gouvernement acte que les mesures d'austérité passées ne sont pas du tout terminées : pire, elles vont aller en s'accroissant. Jusqu'à présent, le citoyen et le travailleur ont encaissé les politiques d'austérité de plusieurs manières différentes : soit en voyant leurs revenus écorchés (saut d'index, augmentation de TVA, diminution des allocations de garantie de revenus), soit en voyant leurs droits rabaisés (la pension à 67 ans, allocations d'insertion, fin des crédits-temps sans motif), soit en voyant les services publics et la sécurité sociale diminués.

Pourtant, ces politiques d'austérité font désormais consensus contre elles car elles sont contre-productives : appauvrissant les populations, qui dépensent moins, elles affectent négativement l'économie. De plus, on constate jour après jour les conséquences du non-investissement dans les services publics dans tous les domaines (transports, police, justice, santé). Et pourtant, froidement, le gouvernement va continuer sur sa lancée des politiques d'austérité. Mais est-ce que tout le monde est touché de la même manière ? Evidemment, non.

TAX SHIFT OU HELLO GIFT ?

Pour les entreprises, l'Etat regorge de moyens et de cadeaux. Il y a d'abord le saut d'index, ces 2% de la masse salariale qui resteront à jamais dans les caisses des entreprises, mais aussi le tax shift annoncé par le gouvernement l'an dernier et ses réductions structurelles de cotisations sociales. Avant, les employeurs devaient payer une cotisation sociale patronale pour les travailleurs engagés (c'est la part de votre salaire qui finance la sécurité sociale) à hauteur de 32,4% du salaire brut. Dans les faits, ils en payaient beaucoup moins grâce à une multitude de réductions, dont la « réduction structurelle de cotisations sociales ». Le 1er avril dernier marque le début de l'évolution vers un système où le maximum payé par les employeurs comme taux est de 25%. Au salaire minimum, les em-



ployeurs ne paieront ainsi plus que 10,5% de cotisations sociales maximum... A cela, viendront s'ajouter d'autres réductions de cotisations. Cela peut paraître abstrait mais le principe va faire gagner des millions d'euros aux entreprises de ce pays et ce, sans aucune garantie en termes d'emplois. Car la mesure ne cible pas des types d'entreprises qui en auraient besoin !

Sur base des comptes et bilans disponibles des entreprises, la CSC a fait le calcul pour près de 160.000 entreprises. Prenons un exemple concret : Carrefour Belgium. D'ici 2019, l'entreprise empochera au total 46,1 millions d'euros grâce au saut d'index et aux réductions de cotisations du tax shift. Cela correspondra à 3,67% d'économie de la masse salariale en 2019. Avec cette somme, que fera Carrefour ? Esquissons ici trois pistes que l'entreprise serait bien inspirée de suivre. A en croire le « jobs, jobs, jobs » proféré au gouvernement, Carrefour doit agir sur l'emploi. Si elle y consacre cette somme reçue, nous avons calculé qu'elle

pourrait créer 313 emplois d'ici 2019. Si elle le consacre aux salariés de l'entreprise, elle pourrait tous les augmenter de 125 euros brut par mois. Ou encore réduire le temps de travail des salariés d'1h30 par semaine, avec des embauches compensatoires et maintien du salaire. Que va faire effectivement Carrefour de cet argent qui provient des caisses de la sécurité sociale pour les pensions, les allocations de chômage, les soins de santé et qui leur est offert sur un plateau par le gouvernement ? Sans doute rien de tout cela, si nous en restons là.

Bien sûr, ici ce n'est qu'un exemple, mais le raisonnement est valable pour tout le système. Dès lors, vos délégations syndicales seront attentives à ce que les employeurs feront dans les mois et années à venir. L'argent de la sécurité sociale ne peut pas servir à enrichir les actionnaires : maintenant que le gouvernement Michel a ouvert cette possibilité, votre syndicat compte bien saisir l'opportunité.

AVEZ-VOUS DÉJÀ VU... UN GOUVERNEMENT CRACHER SUR 700 MILLIONS ?

Le gouvernement n'est pas simplement généreux avec les entreprises. Il est aussi prêt à tout pour ne pas les vexer : y compris en refusant de récupérer des sommes colossales pendant des périodes budgétaires compliquées. En janvier 2016, la Commission européenne déclare illégal un système d'exonération fiscale (« ruling excess profit ») mis en place en 2004 par la Belgique (et le ministre des Finances MR Didier Reynders) au profit de multinationales. Sans rentrer dans le détail technique, l'objectif du système est de fidéliser les multinationales en Belgique en leur permettant de défiscaliser des bénéficiaires. La Commission juge le système illégal et demande alors à la Belgique de récupérer 700 millions d'euros auprès de 35 multinationales (Proximus, Omega Pharma, Pfizer, BASF...)

présentes sur le territoire. Quelle est la réaction du gouvernement ? Il refuse tout simplement de récupérer les 700 millions d'euros qui lui sont dus, et ce alors que les négociations sur le budget promettaient de devoir trouver plus de 2 milliards d'euros. L'attitude est claire et nette. A la question « Est-ce que 700 millions vous intéresseraient pour boucler un budget dans une période difficile sans faire de casse sociale ? », le gouvernement répond en faisant appel de la décision européenne et en se plaçant du côté des multinationales...

... Et quelques semaines plus tard, il impose de nouvelles mesures d'austérité lors de l'ajustement budgétaire, sans l'ombre d'un scrupule. En effet, après corrections techniques et déductions des dépenses en asile et sécurité, le gouvernement devait trouver 1,632 milliard d'euros. Entre une pression sur les structures publiques (« redesign » et prudence budgétaire pour 371 millions d'euros), des mesures ciblant la sécurité sociale et ses bénéficiaires (443 millions) et des mesures ciblant directement la consommation de diesel et tabac (149 millions), le gouvernement évite toujours d'aller chercher de l'argent sur le stock de capital (patrimoine) ou dans son flux (transactions financières). Avec les Panama Papers, l'actualité parachève de nous montrer que faire contribuer les plus riches - entreprises ou individus - n'est pas une priorité politique malgré l'urgence. La Belgique n'échappe malheureusement pas à la règle. Pourtant, plus que jamais, il y a de la richesse. Simplement, elle circule entre quelques-uns.

Nabil Sheikh Hassan

L'argent coule à flot

Pour la petite histoire, notons que parmi les entreprises qui ont profité du ruling fiscal, il y a le brasseur AB Inbev avec sa filiale Inbev Belgique. Et Inbev Belgique, outre le fait d'avoir profité d'un ruling fiscal avantageux, va également profiter des réductions de cotisations sociales consécutives au tax shift. D'ici 2019, c'est 23,2 millions d'euros qu'Inbev économisera grâce à cela. Pour faire quoi ? Petites suggestions : au choix créer 82 emplois, augmenter leurs travailleurs de 200 euros bruts/mois, ou diminuer le temps de travail de plus d'1h par semaine (avec embauches compensatoires). Chiche !

Combien gagne votre entreprise ?

Et qui en profite ? Vous aussi, vous voulez savoir ce que votre entreprise va empocher avec la politique du gouvernement ? Vous aimeriez que votre patron crée de l'emploi, réduise le temps de travail ou augmente vos salaires avec cet argent ? Parlez-en avec l'équipe CNE de votre entreprise ou rendez-vous sur notre site www.lacne.be pour tout savoir sur la campagne Qui en profite !



ET SI LA FLEXIBILITÉ RIMAIT AVEC LA RTT ?

Actualité

La semaine des 45 heures pour le même salaire, ça vous tente ? Peu importe, on ne vous demande pas votre avis. Enfin... c'est ce que voudrait le gouvernement Michel et son ministre de l'Emploi Kris Peeters. De notre côté, nous avons une meilleure idée.

Après s'être attaqué aux salaires, aux pensions, aux prépensions, au crédit-temps, aux malades et aux chômeurs, le gouvernement Michel a décidé de s'attaquer à la régulation du travail. Le ministre de l'Emploi Kris Peeters a en effet annoncé une réforme de la loi sur le travail, qu'il compte mettre en place d'ici janvier 2017. Prétextant un besoin de flexibilité des entreprises pour créer de l'emploi, la loi Peeters n'a qu'une seule ambition : faire sauter toutes les règles qui protègent notre temps de travail, contre l'arbitraire de l'employeur et les inégalités entre les collègues.

LES ENTREPRISES N'ONT PAS BESOIN DE FLEXIBILITÉ

Pour la simple et bonne raison qu'elle existe déjà ! Toutes les entreprises peuvent en effet organiser une petite flexibilité, en prévoyant des semaines plus lourdes (jusque 45h/semaine et 9h/jour), compensées par des semaines plus légères. Il est également possible d'organiser une grande flexibilité, avec des journées de 12 heures, des semaines de 7 jours et du travail de nuit autorisé. Enfin, certains secteurs organisent leur flexibilité sur mesure : on peut ainsi travailler jusque 11h/

jour et 50h/semaine dans les hôpitaux, dans les usines avec travail en équipes successives, dans le secteur de l'aide sociale... Et le travail à feu continu permet de travailler jusque 12h/jour si l'outil de travail ne peut être arrêté, comme dans un haut fourneau, par exemple.

Ainsi, le calcul du temps de travail peut se faire sur la semaine, sur le mois, sur le trimestre ou sur l'année dans n'importe quelle entreprise. Il peut même se calculer sur six ans dans le secteur de la construction automobile ! Et ce n'est pas tout, des dérogations ponctuelles existent pour faire face à l'imprévu : les heures supplémentaires sont permises partout, moyennant l'autorisation ou au minimum l'information de la délégation syndicale. Par ailleurs, le travail est déjà complètement dérégulé pour la plupart des temps partiels à horaire variable, avec des horaires très différents de semaine en semaine si le temps de travail contractuel est respecté en moyenne.

DES GARDE-FOUS...

Toutes ces possibilités de flexibilité, qui sont donc potentiellement infinies, ont tout de même leurs garde-fous. Jusqu'à présent, l'employeur doit négocier collectivement la flexibilité avant de la mettre en place, pour éviter l'arbitraire et assurer l'égalité entre les travailleurs. Il doit également la rémunérer, car un effort supplémentaire du travailleur mérite un salaire adéquat. Enfin, lorsqu'on dépasse 38h/semaine en moyenne (ou moins si le secteur ou l'entreprise a procédé à une réduction collective du temps de travail), des jours de congé sont récupérés.

... QUE LE GOUVERNEMENT VEUT FAIRE SAUTER

Qu'est-ce que la future loi sur le travail permettrait si le projet du ministre Peeters passe ? C'est simple : tous ces garde-fous sautent. La flexibilité s'imposera à tout le monde sans négociation, ne sera plus rémunérée et l'employeur pourra vous imposer jusqu'à 6% de temps de travail en plus sur l'année sans sursalaire. Vous souhaitez un aperçu concret de l'ampleur de ce projet de loi ? Regardez dans le tableau ci-dessous !

L'OPPORTUNITÉ D'UNE VÉRITABLE FLEXIBILITÉ

Bien entendu, tout n'est pas à jeter quand on parle de temps de travail. Une flexibilité à la mesure des travailleuses et travailleurs, répondant à leurs besoins légitimes, est nécessaire. Les possibilités de travailler en horaires flottants ou d'autoriser le télétravail occasionnel, lorsque cela est possible dans le travail, sont plébiscitées.

La possibilité d'avoir une autonomie dans l'organisation de son travail, qu'elle soit individuelle (je peux choisir les périodes plus intenses et plus « cool ») ou collective (chaque équipe peut s'organiser sans imposition par la ligne hiérarchique), est également une valeur à défendre. Pour que cette valeur n'amène pas l'arbitraire de l'employeur ou l'inégalité entre collègues, c'est la concertation et la négociation collective qui permettront de l'encadrer et de la rendre la plus effective.

Enfin, si on prend un peu de recul, comment ne pas voir la profonde inégalité dans la répartition actuelle du travail ? Entre celles et ceux qui travaillent « plein pot », qui travaillent donc trop en quantité et en intensité, et les autres, qui n'ont pas d'emploi ou pas d'emploi décent, il y a une voie qui partage le travail disponible : celle de la réduction collective du temps de travail.

La RTT est la politique la plus efficace et la moins coûteuse pour réduire significativement le chômage. C'est aussi la politique qui permet le mieux d'harmoniser sa vie privée et sa vie professionnelle. Grâce à la réduction collective du temps de travail, on

peut penser une réorganisation du travail qui allie flexibilité, partage du travail disponible et amélioration de la qualité de vie dans le travail et, surtout, hors du travail.

Une loi qui permettrait de discuter de cette transformation positive du temps de travail, où entreprises et travailleurs peuvent chacun y trouver leur compte, est possible. C'est une question de choix politique. Faisons le pari que le gouvernement retrouve la raison et permette une réelle négociation collective qui élargit le débat, plutôt que d'enfoncer un peu plus encore nos droits... et nos aspirations.

Sébastien Robeet



Signez la pétition « Loi Peeters, non merci »

À l'instar de la mobilisation contre la Loi travail en France, une pétition pour refuser la réforme du ministre de l'Emploi Kris Peeters a été lancée. Découvrez-la et signez-la sur www.loipeeterswet.be.

Si le projet de loi Peeters aboutit...

Avant	Après	En clair
La semaine de 45h ou la journée de 9h doit être négociée dans une entreprise pour que cela soit permis	La semaine de 45h ou la journée de 9h est automatiquement possible pour tout le monde	L'employeur vous impose sa flexibilité, sans concertation ni contrepartie
Si vous travaillez 45h/semaine, vous devez avoir des sursalaires (pour le dépassement de votre horaire hebdomadaire) et des récupérations	Si vous travaillez 45h/semaine, vous n'avez plus de sursalaire. Vous devrez choisir entre avoir des jours de congé plus tard ou être payé pour les heures prestées sans surplus	On crée du chômage en n'embauchant personne
Si vous êtes à temps partiel et qu'on doit changer votre horaire, on doit vous prévenir une semaine à l'avance	Si vous travaillez à temps partiel, on vous prévient de votre horaire la veille	L'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise
Vous avez droit au crédits-temps pour souffler dans votre vie	Vous devez quémander des congés à vos collègues de travail	La charité remplace la solidarité
Une loi encadrant le temps de travail évite tant bien que mal le stress et le burn-out	La loi facilite le burn-out, mais on vous propose une formation contre le burn-out et le stress	On se moque du monde

Rupture de contrat pour FORCE MAJEURE MÉDICALE

Des problèmes d'ordre psychologique ou physique vous rendent définitivement inapte à exécuter vos tâches ? Votre employeur et/ou vous pouvez mettre fin à votre contrat de travail. Non sans respecter de strictes conditions. Faisons le point afin d'éviter d'ajouter des difficultés à une période d'incapacité déjà éprouvante en elle-même.

Avant tout, rappelons un principe : en aucun cas une incapacité n'autorise votre employeur à vous licencier ou ne vous oblige à démissionner. Cependant, dans les cas dits de « force majeure médicale », le contrat d'une personne en incapacité peut être rompu, moyennant le respect de certaines conditions. Nous vous les présentons dans cette chronique, afin que vous puissiez les utiliser pour vous défaire d'un contrat à la source d'ennuis de santé... ou vous protéger d'un employeur qui souhaite vous écarter à moindres frais.

QU'EST-CE QUE LA FORCE MAJEURE MÉDICALE ?

Votre contrat peut être rompu pour force majeure médicale si les deux conditions suivantes sont remplies :

1. Vous souffrez d'une incapacité définitive : en aucun cas l'incapacité ne peut donc être temporaire (quelques jours ou mois).
2. Cette incapacité vous empêche définitivement d'exécuter le travail convenu : vous n'êtes plus en mesure d'exécuter vos tâches professionnelles et/ou de travailler durant la durée convenue (ex. vous êtes incapable de travailler à temps plein, alors que votre contrat le prévoit).

Notez que l'incapacité ne doit pas être totale. Elle peut être partielle. Un travailleur sur écran qui souffre de graves troubles de la vision peut être considéré comme définitivement « incapable » d'exercer les tâches convenues. Même s'il est capable de se déplacer, de suivre des réunions, etc.

DES PROCÉDURES STRICTES

Depuis le début des années 2000, diverses réformes visent à vous maintenir le plus longtemps possible au travail. En quinze ans, des procédures complexes ont donc été mises en place pour éviter au maximum les ruptures du contrat de travail pour force majeure médicale. Dans la majorité des cas, les avis de plusieurs médecins s'imposent. Les procédures exigent aussi souvent d'étudier les possibilités de réaffectation du travailleur à un autre poste dans l'entreprise.

Les quelques lignes qui suivent ne détailleront pas les diverses procédures. En effet, ces dernières sont complexes. Qui plus est, elles varient selon que le diagnostic est posé par le médecin du travail, le médecin conseil de votre mutuelle ou votre médecin traitant (votre médecin de famille). Enfin, l'interprétation des textes de loi qui encadrent les procédures fait l'objet d'interprétations diverses.

Retenez que la rupture d'un contrat pour force majeure médicale est encadrée par des balises strictes. Si vous êtes confrontés à cette hypothèse, ne prenez pas le risque de vous aventurer seuls sur ce terrain piégeur... et encore moins en suivant aveuglément les instructions de votre employeur ! Au cas où vous envisagez cette hypothèse ou constatez que votre employeur y songe, prenez contact avec nos services dans les plus brefs délais. Ils vous indiqueront la procédure adaptée à votre cas et vous conseilleront tout au long de celle-ci.

INCIDENCE SUR VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Au terme de la procédure, votre contrat n'est pas automatiquement rompu. En effet, vous et/ou votre employeur devez encore constater la rupture pour force majeure médicale par écrit. A l'inverse d'une démission ou d'un licenciement, le contrat sera

Des difficultés financières ?

Dans certains cas, vous pouvez être considéré comme apte au travail par l'INAMI (parce que votre taux d'incapacité se situe sous les 66% requis), mais dans l'incapacité d'exercer le travail convenu. Dans ce cas, vous ne bénéficiez plus d'indemnités d'incapacité de votre mutuelle et n'êtes pas non plus rémunéré par votre employeur. Si vous êtes confronté à cette difficulté, prenez contact avec nos services. Nous nous chargerons de régler ce problème avec les administrations compétentes.

Bientôt du changement ?

Le gouvernement planche actuellement sur son projet de réintégration des malades de longue durée. Si les discussions aboutissent, il y a de fortes chances que ce projet de « Back to work » introduise d'importantes modifications en matière de force majeure médicale. Nous vous tiendrons évidemment au courant ! Pour plus d'informations au sujet de « Back to work », nous vous renvoyons au Droit de l'employé d'octobre 2015.



Rompres son contrat pour force majeure médicale peut être simple comme un jeu d'enfant... mais très risqué !

rompu sans préavis ni indemnité. Il faut donc s'assurer de l'existence de la force majeure médicale pour éviter qu'une partie demande la requalification de la rupture du contrat en démission ou licenciement (entraînant préavis ou indemnités).

Pour ce faire, nous vous conseillons de laisser votre employeur rompre lui-même le contrat. Ceci vous assurera qu'il ne contestera pas la démarche par la suite. Si toutefois vous l'actez vous-même unilatéralement ou de commun accord avec votre employeur, assurez-vous que la procédure a bien été respectée, afin que votre employeur ne puisse pas demander la rupture du contrat soit qualifiée de démission ou rupture de commun accord (entraînant préavis ou indemnités). Comme pour chaque acte de rupture, veillez aussi à ce que la convention que vous signez préserve tous vos droits (verse-

ment des pécules de vacances, des arriérés de rémunération éventuels, etc.).

ATTENTION À VOS DROITS AU CHÔMAGE

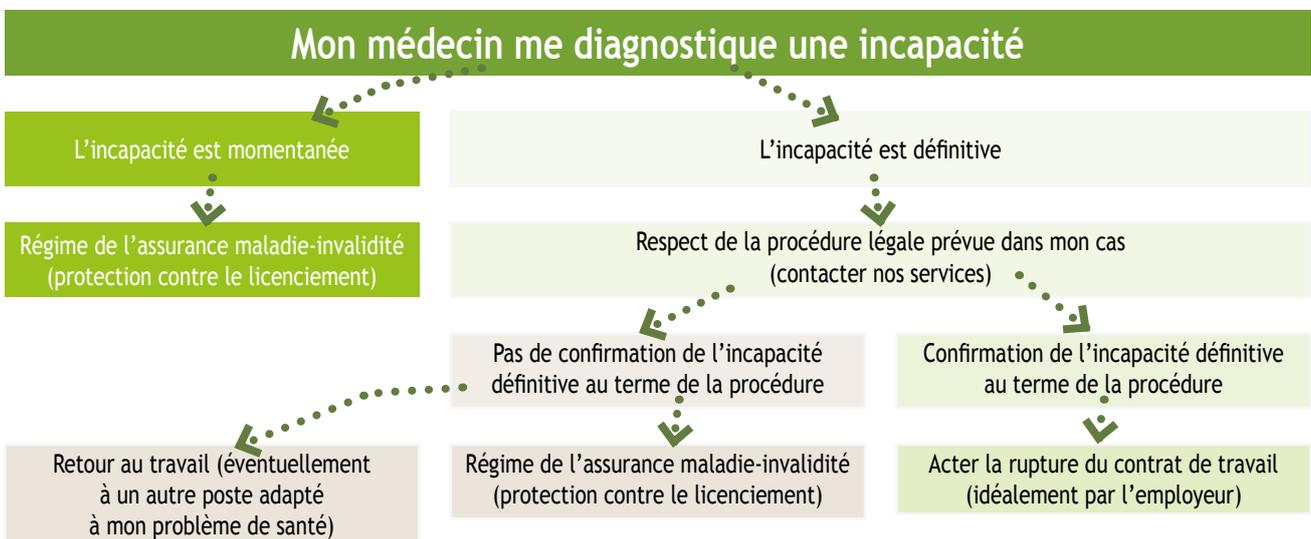
Vous entendrez parfois que rompre un contrat pour force majeure médicale est simple comme un jeu d'enfant. Ce n'est pas faux. Il est possible d'acter la rupture pour force majeure médicale sur base d'un simple certificat d'incapacité définitive établi par votre médecin traitant, sans respecter les procédures strictes évoquées ci-dessus. Vous serez peut-être tenté de recourir à cette option, puisqu'elle permet de rapidement mettre fin au contrat à l'origine de vos problèmes de santé. Ou parce que votre employeur exerce une pression pour que vous optiez pour cette « solution » rapide.

Nous vous déconseillons de procéder de la sorte. En effet, cette hypothèse présente un risque en matière d'accès aux allocations de chômage. En cas de rupture pour force majeure médicale, l'ONEM peut vous faire examiner par un de ses médecins, avant de décider de vous octroyer vos allocations. Si le médecin mandaté par l'ONEM ne diagnostique pas une incapacité définitive, l'ONEM peut vous exclure temporairement du droit aux allocations.

Nous vous conseillons donc vivement de respecter les procédures plus strictes. Elles n'empêchent pas l'ONEM de vous soumettre à l'examen d'un médecin mandaté. Mais, elles impliquent généralement plusieurs diagnostics médicaux. Il y a donc moins de chances que le médecin de l'ONEM contredise un même diagnostic posé par plusieurs autres médecins que le seul diagnostic de votre médecin traitant. Méfiez-vous donc des raccourcis risqués.

Michaël Maira

La force majeure médicale en un coup d'œil...



Migrants et réfugiés VA TE FAIRE VOIR CHEZ LES TURCS !

Alors que les Etats européens renforcent ou ferment leurs frontières les uns après les autres, les migrants sont entassés dans des camps, déportés vers la Turquie ou noyés dans la Méditerranée. Coup d'œil sur ce naufrage humanitaire.

L'Europe, la guerre de l'opinion

Face au défi migratoire, l'« Union » européenne est pour le moins mal nommée : les Etats ne parviennent pas à se mettre d'accord, ni sur un plan de répartition des réfugiés, ni sur une politique des frontières. Résultat : les pays renforcent les contrôles aux frontières ou se ferment les uns après les autres, laissant les pays d'entrée à leur sort. L'Italie et la Grèce sont ainsi débordées par l'arrivée des migrants qui, chaque jour, fuient guerre et misère par centaines.

Pourquoi donc l'UE ne parvient-elle pas à établir un plan d'accueil commun ? Lorsqu'on sait que les contrôles et les déportations coûtent bien plus cher que les moyens qui seraient nécessaires pour accueillir l'ensemble des demandeurs d'asile, on comprend que l'argument idéologique a pris le pas. La montée de l'extrême-droite et des populismes ne trompe pas : en ces temps de crises, l'Union européenne cède à la peur et au repli sur soi.

En signant l'accord avec la Turquie (lire ci-contre), elle a simplement déporté le problème pour le cacher aux yeux des Européens. Car les images sont une des clés de ce drame. Souvenez-vous de l'émoi - puis la mobilisation - suscités par la photo du petit Aylan, échoué sur le sable des côtes turques en septembre dernier.

Pourtant, des centaines d'initiatives font écho de l'envie d'une autre réponse : pétitions pour dénoncer la déportation des migrants, sensibilisations qui font vivre leur parcours et pédagogie pour démonter les préjugés sur les réfugiés... Alors que des survivants de la Seconde Guerre mondiale vivent encore parmi nous, rappeler qu'il est inhumain de refouler celles et ceux qui fuient leur pays ravagé demande encore un gros effort. Mais il n'est pas vain. Continuons, ensemble.

La Méditerranée, cimetière de l'Europe

Le 12 avril, 500 personnes au moins se sont noyées dans la Méditerranée. Encore. Elles avaient emprunté la route du Canal de Sicile, réputée la plus dangereuse pour atteindre le continent européen : 300 km à traverser, 6 à 12 heures de navigation contre les vents violents, plus de 6000 morts entre 1993 et 2012. Suite à la fermeture en mars de la route des Balkans, passant par la mer Egée, les migrants misent ainsi leur vie sur des embarcations de fortune depuis la Libye (dont une partie des côtes est occupée par Daesh), pour autant qu'ils aient échappé aux enlèvements, extorsions, tortures et violences sexuelles de la part des passeurs libyens, des trafiquants ou des groupes armés, comme le dénonce Amnesty International. Car c'est ainsi depuis la nuit des temps : lorsqu'une route se ferme, une autre s'ouvre, souvent plus dangereuse. Aucun barbelé, aucune mitraille ne sont plus forts que le désespoir des êtres humains qui subissent l'horreur des guerres. Et même si les chances de survie s'amoinrent encore. D'ici août 2016, en effet, les institutions européennes veulent remplacer Frontex par une nouvelle agence de gardes-côtes et gardes-frontières pour mieux « défendre l'espace Schengen » en 2016. Le mandat est clair : ce n'est pas la protection de vies humaines qui guide les politiques mais bien, au nom de la « lutte contre les passeurs », dissuader, contrôler et mettre à distance les hommes, les femmes et les enfants jugés indésirables alors qu'ils exercent leur droit à quitter tout pays et à demander l'asile.



L'accord des cœurs de pierre

Depuis le 20 mars, tous les migrants entrés illégalement en Grèce sont déportés en Turquie, avec le principe « un pour un » : pour chaque Syrien renvoyé de Grèce, un autre sera admis en Union européenne, avec une limite de 72.000 places. En échange, la Turquie a déjà reçu 3 milliards d'euros (3 autres sont prévus d'ici 2018) et, surtout, obtenu pour ses ressortissants un visa automatique de court séjour dans l'espace Schengen, jusque-là particulièrement difficile à obtenir. L'Union européenne utilisait en effet ce moyen de pression pour contraindre le gouvernement conservateur d'Erdogan à respecter les droits humains - sans succès. Ce régime autoritaire, dont les liens avec Daesh sont établis, n'hésite pas à piétiner jour après jour les droits les plus fondamentaux de sa population - migrants et réfugiés compris, bien entendu. Pour Erdogan, la levée des visas lui apporterait une aura populaire bien au-delà de son camp, en donnant à son pays le label « Etat de droit ». Officiellement, la Turquie a encore bien du chemin à parcourir pour remplir les 72 critères permettant la levée des restrictions, prévue en juin. Mais, dans sa hâte de se débarrasser du drame des migrants, l'UE a « omis » de suspendre l'accord au cas où la Turquie n'y arriverait pas. Si bien que le gouvernement turc a déjà menacé de ne plus remplir sa part du contrat concernant les migrants si les visas n'étaient pas accordés et que l'Europe se voit enfermée dans le chantage qu'elle a elle-même créé.

Pire encore : quand on connaît le destin des migrants et réfugiés en Turquie (lire ci-dessous), cette compromission de l'Union européenne n'est pas la seule gifle aux valeurs qui l'ont construite, et qui devraient encore la définir. « Les dirigeants de l'UE ont délibérément fermé les yeux sur un fait très simple : la Turquie n'est pas un pays sûr pour les réfugiés syriens. Il s'agit d'un accord que l'on ne peut mettre en œuvre qu'avec un cœur de pierre et un allègre mépris pour le droit international », a déclaré Amnesty International.

La Turquie exécute avec zèle et sans scrupule

Le 4 avril, le premier ferry déportant les migrants est arrivé au port turc. Que va-t-il leur arriver ? Sans doute le pire auquel ils avaient pourtant réussi à échapper un peu plus tôt. Les témoignages sur le sort des migrants dépassent toutes les craintes : chaque jour, une centaine d'hommes, femmes et enfants (parfois sans leurs parents !) sont expulsés. Enregistrements qui traînent, papiers d'immatriculation confisqués, tout est bon pour les renvoyer de force sous les bombes qui ravagent leur pays. Dans le même temps, les contrôles aux frontières irakiennes et syriennes sont renforcés pour bloquer l'arrivée de nouveaux rescapés de la guerre. Entre les deux, des milliers de personnes sont entassées dans des camps aux conditions épouvantables, comme ailleurs en Europe (Lesbos et Chios en mer Egée, Idoméni à la frontière greco-macédonienne...). Des camps où l'aide humanitaire arrivait il y a quelques semaines encore, aujourd'hui transformés en centres de détention, sans sanitaires, sans nourriture suffisante, sans soins, sans dignité et sans espoir. Des camps où « même les enfants deviennent fous », comme le racontait un photographe. Stigmatisation, rejet, déportation, camps de concentration... L'Europe connaît bien l'issue du parcours qu'elle inflige aux migrants. Elle a juste décidé de la confier à moins hypocrite qu'elle.

Frontières très contrôlées
Frontières fermées
Limites espace Schengen

Route des Balkans (fermée)

Macédoine

Camp d'Idoméni

Camp de Lesbos

Camp de Chios

Grèce

Turquie

Mer Egée

Julie Coumont

Syrie

Irak

ESCALE REVIGORANTE POUR LES HÔTESSES DE RYANAIR

L'affaire qui oppose six hôtesses de l'air à Ryanair redécoule : les tribunaux belges pourraient bien être compétents pour juger l'affaire.

Comme toutes les procédures judiciaires, l'affaire qui oppose six hôtesses de l'air et stewards, défendus par la CNE, à leur ancien employeur Ryanair, est devenu un feuilleton. Ouvert en 2011, le dossier vient en effet de redécoller, avec l'arrêt de la Cour du travail de Mons, prononcé dernièrement. Siégeant en appel, il s'agissait pour la cour de casser ou confirmer le jugement du Tribunal du travail de Charleroi rendu en novembre 2013, estimant que la Belgique n'était pas compétente pour juger le fond du dossier. Bonne nouvelle pour les travailleurs : la Cour du travail n'est pas de cet avis. Un petit rétroacte s'impose, n'est-ce pas ? C'est par là...

Depuis des années, la CNE réclame que Ryanair, qui emploie des travailleurs domiciliés en Belgique, se conforme au droit du travail belge. La compagnie aérienne refuse, et continue d'appliquer le droit irlandais, bien moins avantageux pour les travailleurs. Si la justice répond positivement à notre requête, 6 employés représentés par la CNE pourront récupérer le salaire, les primes de fin d'année, les pécules de vacances et les indemnités de rupture qu'ils n'ont pas perçus lorsqu'ils étaient sous contrat (de 3 à 5 ans selon les personnes). Mais l'affaire dépasse le secteur du transport aérien et la question de savoir si le personnel d'un avion est soumis à la loi du pays où cet avion est immatriculé. Il s'agit fondamentalement de la notion d'exécution du contrat de travail et d'exercice de l'autorité patronale.

Avant de juger sur le fond, la justice devait trancher la question de la compétence : nos tribunaux sont-ils autorisés à juger l'affaire ? La Cour du travail de Mons vient donc de répondre oui, « potentiellement », en se basant sur la Convention de Rome.

OÙ DONC LES HÔTESSES TRAVAILLENT-ELLES ?

La CNE se félicite de cet arrêt, particulièrement bien motivé et qui retient essentiellement les éléments de fait et de droit que nous avons avancés.

La cour estime ainsi qu'il existe suffisamment d'éléments de faits non contestés pour considérer que la Belgique est susceptible de constituer le centre effectif des activités professionnelles de ces travailleurs. En effet, ces derniers doivent habiter à moins d'une heure de trajet de l'aéroport, rester en stand-by à l'aéroport, ils décollent et reviennent toujours à Charleroi, même lorsque plusieurs rotations sont effectuées dans une même journée, 12 avions Ryanair stationnent à Charleroi, Ryanair dispose d'un bureau à Charleroi où se trouve du personnel d'encadrement, etc.

Toutefois, pour lever tous les doutes d'interprétation de la Convention de Rome, la Cour du travail estime nécessaire de poser une question préjudicielle à la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne) : la notion de « lieu habituel d'exécution du travail » reprise dans la Convention de Rome peut-elle être interprétée comme assimilable à celle de « base d'affectation », utilisée par une autre directive européenne pour déterminer la législation européenne applicable en matière de sécurité sociale pour le personnel navigant de l'aviation civile ? Cette base d'affectation étant définie comme le « lieu où le membre d'équipage commence et termine habituellement sa journée ».

Ce sont effectivement deux notions assez proches. Et c'est un enjeu fondamental de faire en sorte que ce

qui est déjà valable au niveau européen en matière de sécurité sociale le soit aussi pour le droit du travail.

Ainsi, depuis juillet 2012, une hôtesse de l'air nouvellement engagée par Ryanair bénéficie du régime de sécurité sociale belge, alors qu'elle est toujours soumise aux dispositions du droit du travail irlandais. Elle ne peut ainsi pas revendiquer le paiement de toutes ses heures prestées (vu que Ryanair ne rémunère que les heures de travail effectuées lorsque l'avion est en vol) et n'est pas payée pour le temps passé lors des escales ou lors du nettoyage de l'avion, etc.

UN DÉTOUR QUI VAUT LA PEINE

Si la CJUE répond par l'affirmative à la question posée par la Cour du Travail de Mons, cette dernière s'estimera compétente pour recevoir les demandes des hôtesses et stewards et pourra appliquer le droit du travail belge et ainsi condamner Ryanair à, notamment, payer toutes les heures prestées, celles au sol y compris.

La CNE estime que ce détour par la plus haute juridiction européenne n'est pas une perte de temps, que du contraire : celui-ci donnera à l'arrêt prononcé une assise juridique valable dans tous les Etats de l'Union européenne.

C'est ce que nous pensons depuis le début. Cette problématique doit se résoudre globalement au niveau européen et pas uniquement localement, comme c'est le cas pour l'instant, tantôt en France, au Danemark ou en Norvège. Après tout, nous partageons le même ciel...

Isabelle Mertens et Yves Lambot



LA CNE NON MARCHAND S'ENGAGE POUR 4 ANS

Ce jeudi 21 avril, plus de 500 militantes et militants du Non Marchand ont adopté leur plan de travail pour les 4 années à venir. Il faut dire qu'il y a du boulot pour améliorer vos conditions de travail et les services au public. Nous sommes prêts à relever le défi !



En mai, votez pour la CNE et son projet de société, qui place le Non Marchand au centre des priorités !

Depuis des mois, vos représentants CNE des différents secteurs (de la santé, du social, de la culture...) analysent l'évolution de la société. Ils ont identifié une douzaine d'enjeux qui influencent la société dans son ensemble, le Non Marchand en particulier et, bien sûr, les travailleuses et travailleurs de ce secteur.

Citons, par exemple, l'Europe et les traités internationaux comme le TTIP et CETA, la commercialisation de la santé, l'individualisme croissant, la réforme de l'Etat, la flexibilisation du travail, l'allongement de carrières, l'exclusion, l'influence des nouveaux médias...

Les délégués ont analysé les conséquences sur les conditions de travail du personnel, et sur base de ces constats, ont formulé des dizaines de revendications. Encore fallait-il confronter cette liste à la réalité : que sommes-nous capables de défendre ? Quelles sont les enjeux sur lesquels le personnel est mobilisable ? Avec quels alliés, quels handicaps, quels atouts... ?

Une réflexion de plusieurs mois qui a débouché ce jeudi 21 avril sur un plan de travail ambitieux, mais crédible !

DU CONSTAT AU PLAN DE TRAVAIL, EN PASSANT PAR L'UTOPIE

Le contexte n'est pas facile : les politiques d'austérité frappent durement le secteur et la population.

Mais ce qui a été marquant lors de cette assemblée, c'est que malgré ce constat de dégradations sociales importantes, largement provoquées par le gouvernement fédéral, des dizaines d'expériences positives ont montré qu'il était possible d'avancer.

Dans l'aide sociale, dans les hôpitaux, les maisons de repos, la petite enfance, le socioculturel, l'aide aux familles... des équipes sont venues témoigner de leurs réussites, très concrètes ! Quelques exemples ? L'équipe CNE du Domaine de Taintignies, qui héberge des personnes handicapées, a obtenu une réduction collective du temps de travail à 36 heures, sans perte de salaire. Au CHU de Godinne-Dinant et à la Clinique Saint Luc à Bouge, les délégués ont négocié une indemnité supplémentaire en cas de maladie de longue durée. Grâce aux délégués CNE, toujours, les services d'aide à domicile ont reconverti des aides ménagères titres services en aides ménagères sociales ou aides familiales, ce qui a sauvé 1000

emplois dans le secteur. Dans les maisons de repos du groupe Orpea, la CNE a obtenu, après une longue mobilisation, toute une série de revendications : assurance hospici, primes de rappel, 21 jours de congé, équipes volantes... Des réussites de ce genre, il en existe des dizaines (lire encadré) ! Ces équipes ont démontré que c'était possible, que c'est possible !

ENSEMBLE, ON VA PLUS HAUT

Vous les avez peut-être déjà vus, accrochés au badge ou aux clés de votre délégué CNE : les mousquetons verts symbolisent la force de l'équipe, sa ténacité, sa solidarité et le slogan de la CNE Non Marchand « Ensemble, on va plus haut ».

Dans quelques jours, des centaines de nouvelles équipes CNE seront (ré)élues pour les quatre prochaines années. Et elles savent déjà comment elles défendront vos droits, autour de quatre grands thèmes : la carrière, un travail décent pour tous, une société plus juste et un revenu décent.

Réduction du temps de travail, meilleures normes d'encadrement, remplacement immédiat, protection du caractère non lucratif, salaires décents et justes, contrats stables... autant de revendications soutenues par un plan de travail précis, étalé sur quatre ans.

Parce que, avec la CNE, c'est possible, parce que, ensemble, on va plus haut, c'est reparti pour 4 ans !

Yves Hellendorff

La preuve que ça marche !

Retrouvez des dizaines d'exemples de réussites syndicales que la CNE a engrangées dans vos institutions ces derniers mois, compilées dans la brochure « Rien que du positif » sur notre site www.lacne.be > Je travaille dans le secteur Non Marchand > Publications. Retrouvez également toutes nos revendications détaillées pour les quatre années à venir, dans la brochure « La CNE Non Marchand s'engage pour... », au même endroit !

CP Augmentations conventionnelles de février 2016

- 201.00 Commission paritaire du commerce de détail indépendant**
 Autres : Octroi d'une prime annuelle de 250 EUR à tous les travailleurs à temps plein. Sous la forme d'écochèques ou d'une prime annuelle brute (charges sociales patronales incl.). Période de référence du 01.04.2015 au 31.03.2016. Temps partiels au prorata. Pas pour les étudiants. Les entreprises avec une délégation syndicale ont la possibilité de négocier d'autres règles au niveau de l'entreprise.
- 202.01 Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation**
 Autres : Octroi d'une prime annuelle de 250 EUR à tous les travailleurs à temps plein. Sous la forme d'écochèques ou d'une prime annuelle brute (charges sociales patronales incl.). Période de référence du 01.04.2015 au 31.03.2016. Temps partiels au prorata. Pas pour les étudiants. Les entreprises avec une délégation syndicale ont la possibilité de négocier d'autres règles au niveau de l'entreprise.
- 209.00 Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques**
 Augmentation CCT : Augmentation de la rémunération minimum mensuelle suite à la CCT 11.01.2016 (B) Uniquement pour les employés barémisés et barémisables. Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/04/2016)
- 309.00 Commission paritaire pour les sociétés de bourse**
 Augmentation CCT : Adaptation des salaires barémiques suite à la CCT 24.02.2016 (B) Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/04/2016)

336.00 Commission paritaire pour les professions libérales
 Augmentation CCT : Augmentation CCT 14 EUR (R) Temps partiels au prorata. Pas d'application si des augmentations de salaire effectives et/ou d'autres avantages équivalents sont octroyés en 2015-2016 au niveau de l'entreprise (éventuellement augmentation des chèques-repas de 1 EUR à partir du 01.04.2016).

La FOPES : un master universitaire à horaire décalé ... Se former tout en travaillant, c'est possible.

La Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES-UCL) organise un master universitaire pour adultes engagés dans la vie professionnelle et sociale, accessible grâce à la « Valorisation des acquis de l'expérience » ou par passerelles à certains diplômés de Hautes Ecoles. Ce master se déroule en horaire décalé le jeudi en journée ou le samedi et une soirée par semaine.

Développement régional, politique sociale, lutte contre les inégalités... Si vous désirez comprendre les enjeux économiques et sociaux qui se posent à la société contemporaine, analyser les politiques mises en œuvre par les acteurs économiques, politiques et sociaux et élaborer avec d'autres des projets et des propositions dans un cadre universitaire, la FOPES est là pour vous donner des outils utiles à la réflexion et à l'innovation.

Séances d'informations à Arlon, Charleroi, Libramont, Liège et Louvain-la-Neuve.

Informations : www.uclouvain.be/opes - chantal.grandmaire@uclouvain.be

010/47 39 07 ou secretariat - opes@uclouvain.be

NewB lance la première carte de paiement éthique et durable au monde!

En route vers la création d'une nouvelle banque coopérative en Belgique, NewB lance une carte de paiement prépayée : la GOODPAY Prepaid MasterCard®!

« La GOODPAY Prepaid MasterCard est la première étape vers la réalisation d'une nouvelle banque coopérative en Belgique » indique Bernard Bayot, Président du conseil d'administration.

Avec l'engagement de l'ensemble des membres de notre coopérative, nos quelques 50 000 coopérateurs parmi lesquels figurent 138 organisations de la société civile, qui défendent activement les 12 valeurs de NewB, nous voulons créer, petit à petit, une banque de confiance, proche des gens, une banque dont les statuts garantissent la sobriété, l'honnêteté et la transparence.

NewB donne la priorité à une économie socialement et écologiquement responsable avec des produits innovants. Sous le label GOODPAY, la carte NewB possède de nombreux aspects éthiques dont le don de 5 centimes par achat versé à l'organisation membre de votre choix.

La carte NewB existe en 2 versions différentes, la Start Card disponible sans preuve d'identité et de domicile et la NewB Card dis-

ponible avec preuve d'identité et de domicile (toutes les deux disponibles en version physique et virtuelle).

La carte prépayée New B est gratuite à la commande et à l'usage ; elle est acceptée dans 30

millions de commerces partout dans le monde, magasins physiques ou sites internet (partout où une Mastercard est acceptée).

Elle est aussi facile d'utilisation, vous pouvez la bloquer et la débloquer temporairement ou définitivement via le site web.

Plus d'informations sur : www.goodpay.coop.



Commandez-la maintenant !

CONTACT : Dirk Coeckelbergh - 02/ 225 44 74
d.coeckelbergh@newb.coop

Janvier
De meilleurs
salaires

Février
De meilleurs
contrats

Mars
Plus d'égalité
hommes-femmes

Avril
Plus de formation

Mai
Plus de sécurité

Série élections sociales

QUI DIT SYNDICAT DIT... plus de sécurité a travail

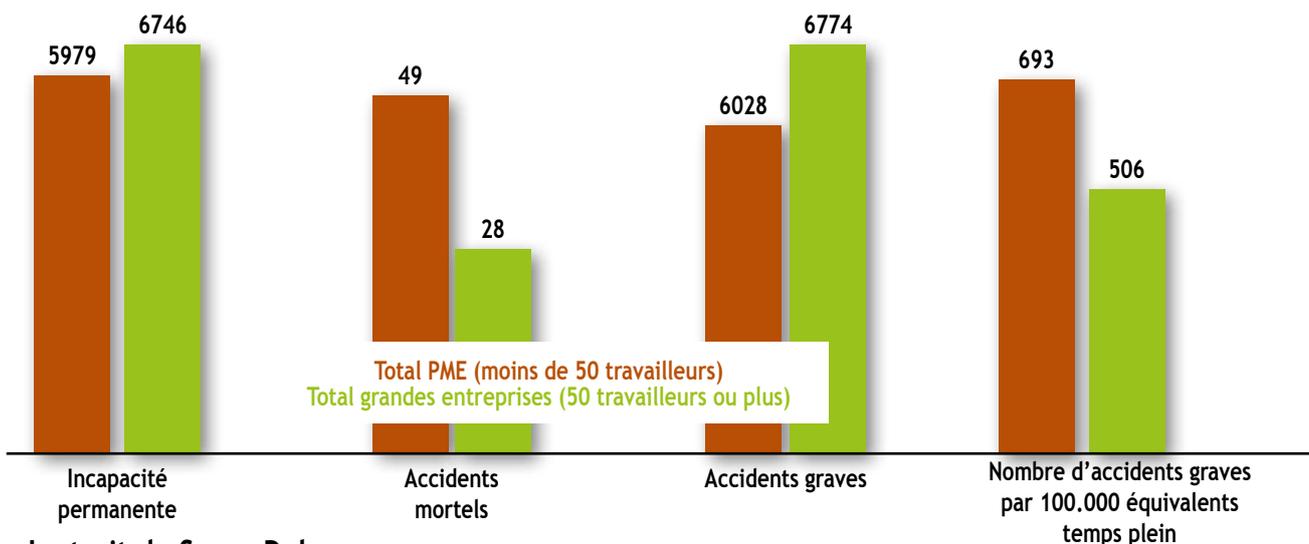
Proportionnellement au nombre de travailleuses et travailleurs, il y a moins d'accidents graves dans les entreprises de plus de 50 personnes, où il existe donc une représentation syndicale. Rien d'étonnant à ce constat : la sécurité au travail est une revendication syndicale fondamentale, qui se traduit d'ailleurs dans un organe de concertation entièrement dédié à la question. En effet, au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail, vos représentants syndicaux négocient des équipements de protection ou ergonomiques, instaurent des mesures d'hygiène et de prévention vis-à-vis

des produits dangereux, veillent à l'environnement de travail et même à l'aménagement des horaires... Bref, négocient de meilleures conditions de travail pour prévenir les accidents de travail.

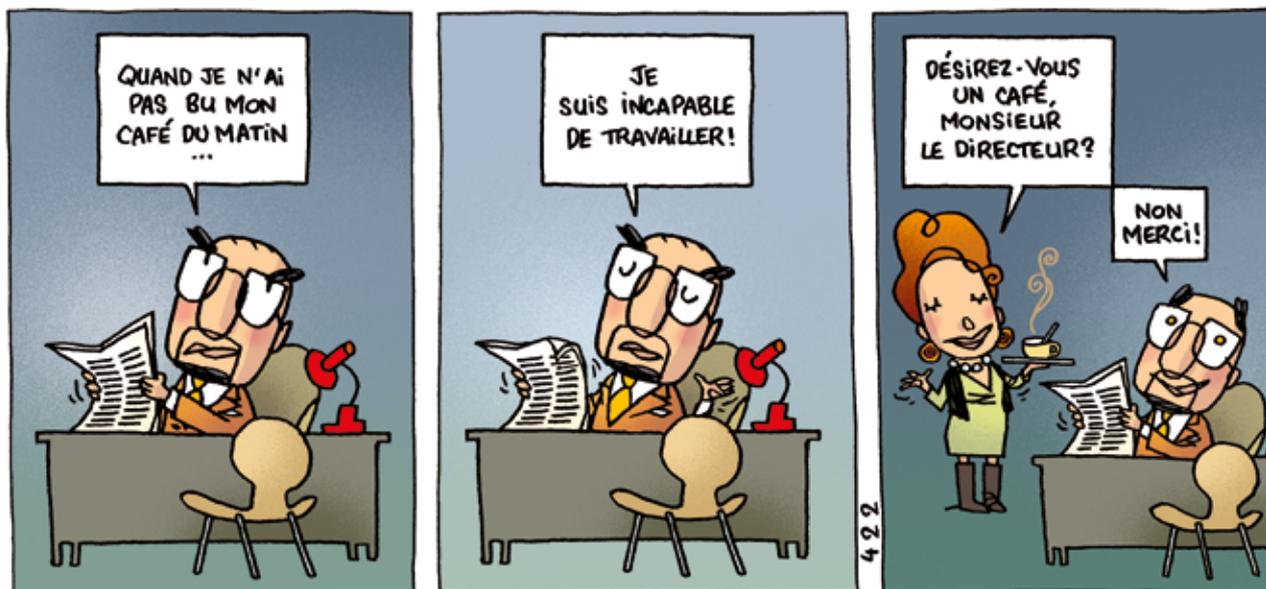
Envie de bénéficier de plus de sécurité dans votre entreprise ? Soutenez la liste CNE-CSC aux prochaines élections sociales, prévues en mai 2016 et votez ! Plus d'infos sur www.lacne.be ou auprès de l'équipe CNE de votre entreprise.

Série élections sociales

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



Le trait de Serge Dehaes...



La preuve par l'eau de vaisselle¹

Pour présenter son plan « Travail faisable », le ministre Kris Peeters a voulu mettre en avant quelques éléments positifs qu'on peut y trouver. Parfois, travailler 50 heures une semaine sur deux, et 25 heures les autres semaines, peut être pratique pour un parent séparé. Merci Kris ! Ou encore, on pourrait avoir des horaires « flottants » : pouvoir arriver plus tard et partir plus tard, par exemple. Pas mal... Dès lors, nous dit-il, personne ne peut plus dire que tout soit mauvais dans ce « plan Peeters ».

Mais qu'en est-il si on regarde objectivement les 3 points essentiels ? Primo, au lieu d'être une exception négociée, l'annualisation du temps de travail devient la règle par défaut, pour tout le monde. Sauf convention spéciale, la règle n'est plus un plafond de 38h par semaine, mais 1748 heures par an. Par exemple : 6 semaines à 45h, puis une semaine à la maison. La question est : qui décide quand je bosse comme un dingue et quand je reste à la maison ? Moi, ou mon patron, ou ses clients... ?

Car le problème, c'est que l'annualisation du temps de travail - et bien d'autres formes d'horaires flexibles : travail de nuit, de week-end, à horaire variable... - existe déjà... mais doit être négociée. Grâce à quoi les travailleurs ont des compensations, et la flexibilité a des limites. L'intérêt de l'entreprise peut être pris en compte ; mais celui des travailleurs, aussi. Avec le plan Peeters, c'est fini, l'annualisation est un droit du patron, et nous voilà privés de vie privée !

Secundo : on pourra vous faire travailler plus : 100 heures par an automatiquement, et 360 heures dans les secteurs où les patrons le voudront. Autrement dit, faire passer la moyenne annuelle à 40 voire à 45 heures par semaine. Des heures sup' que vous ne récupérez pas...ou peut-être à la fin de votre carrière (si vous survivez à une augmentation de 6% à 20% de votre temps de travail...). A la différence des heures sup' que nous connaissons déjà, ces « heures Peeters » ne feraient l'objet d'aucune négociation (le ministre ose écrire que « la délégation syndicale sera informée a posteriori » : impossible de dire plus clairement merde à la concertation sociale...). Résultat: si ceux qui ont du boulot doivent travailler plus longtemps... ceux qui cherchent un boulot devront... chercher plus longtemps !

Tertio : on pourra donner priorité aux accords d'entreprises par rapport aux règles sectorielles. Cela peut sembler un peu technique, mais c'est une révolution. Dans beaucoup d'entreprises, et surtout dans les PME, il est difficile pour les travailleurs de s'opposer aux quatre volontés de leur patron. Si votre chef vient vous trouver en disant « On va désormais ouvrir le samedi jusqu'à 20h, j'ai besoin de ta signature sur ce papier pour dire que tu es d'accord »... et que vous savez que c'est signer ou être viré, vous faites quoi ? C'est pour cela que, jusqu'ici, les règles sectorielles sont impératives : un patron peut y déroger, mais uniquement « en mieux » (plus de congés, plus de salaires...) : la convention du secteur est une sécurité, et c'est cette sécurité-là que monsieur Peeters veut faire sauter.

Bref, monsieur Peeters : quand vous nous demandez de ne pas rejeter votre plan parce qu'il contient (peut-être) quelques éléments positifs, j'ai envie de vous demander : est-ce que vous buvez l'eau de vaisselle ? Certes, elle est remplie de graisse froide, de savon et de saletés, mais il y flotte sûrement une miette de gâteau ou un petit bout de jambon, non ?

Non, monsieur le Ministre, à supposer qu'il vous arrive de faire la vaisselle, vous ne buvez pas l'eau à la fin. Et nous n'avalons pas non plus votre plan. Ensemble, les syndicats ont écrit leur refus « d'entrer dans un semblant de concertation sociale ». Ensemble ils rappellent leurs alternatives : oui on peut « moderniser » le temps de travail, si c'est négocié. Oui on peut « toucher à la semaine de 38h » si c'est pour aller vers une semaine de 4 jours par une réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire. Pour travailler moins, travailler tous, et vivre mieux.

Hélas, ce gouvernement n'a qu'une oreille, celle qui entend les intérêts des quelques pourcents de très riches. Ceux des Panama Papers et de Luxleaks... Ce gouvernement nous pousse à réagir massivement, tous ensemble, rouges et verts, flamands et francophones. Ce gouvernement a accumulé tant de mensonges, de provocations, d'échecs, d'injustices, qu'il n'a plus qu'une chose à faire : demi-tour. Ou bien s'en aller.

Parfois, il faut vider l'évier...

*Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général*

¹ L'idée de ce titre revient à un livre de Boris Moissard édité à l'Ecole des Loisirs ☺

