

Un salaire juste
ou juste un salaire ?
Chèques-repas
et éco-chèques

Commerce :
Flexi-jobs,
non merci !

Pensions :
Dégâts
imminents



LE DROIT de L'EMPLOYÉ



DROIT DE GRÈVE

Qu'en est-il vraiment ?

www.lacne.be

Novembre 2017 n° 9 - 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 - Droit de grève : qu'en est-il vraiment ?

La question du droit de grève versus le droit au travail se retrouve souvent dans les médias actuellement. Certains prônent le fait que le droit de grève n'existe pas, d'autres que le droit au travail est un leurre. Qu'en est-il vraiment ? Rencontre avec Sébastien Robeet, coordinateur du Services d'Etudes et juriste de la CNE pour éclaircir cette question.

6 Actualité : Pension : Dégâts imminents

Le gouvernement met la dernière touche à certaines mesures en matière de pension. Rares sont ceux qui échapperont aux dégâts.

7 Infographie économique - Comment caractériser les inégalités des richesses en Belgique ?

L'accord de l'été du gouvernement Michel a débouché sur une mesure importante pour la contribution des fortunes au budget de l'Etat : une taxe sur les «comptes-titres».

8 Chronique juridique - Un salaire juste ou juste un salaire ? Chèques-repas et eco-chèques

Le chèque-repas, appelé légalement titre-repas, consiste en une intervention forfaitaire de l'employeur et de l'employé pour que l'employé puisse se restaurer durant sa journée de travail. L'éco-chèque, lui, est destiné à l'achat de produits et services écologiques.

10 Ça se joue dans le monde - L'école : nouvelle cible des gourous de la silicon valley

Cela fait longtemps que les gourous de la Silicon Valley ont annoncé la couleur : à l'instar de Trump - mais avec l'intelligence en plus - ils affirment que le monde du business est bien plus à même que les hommes politiques de diriger le monde.

11 Commerce - Flexi-jobs, non merci !

Cet été, le gouvernement a annoncé dans son accord l'arrivée des flexi-jobs dans d'autres secteurs que l'Horeca ainsi qu'aux pensionnés. Delphine Latawiec, Secrétaire nationale Commerce de la centrale nous explique l'impact que ces flexi-jobs pourraient avoir dans son secteur.

12 CPAE- AIP : quels résultats pour les négociations ?

Février 2017, un accord interprofessionnel a été signé au sein du « Groupe des 10 ». Dans cet accord, la possibilité pour les secteurs de négocier des augmentations salariales à concurrence de 1,1% maximum est inscrite pour 2017 et 2018. Cette augmentation vient en plus des augmentations liées à un barème sectoriel ou d'entreprise et de l'indexation des salaires pour les secteurs qui bénéficient de ce mécanisme.

13 Non Marchand - Rencontre avec Myriam Djegham : « Et dans l'histoire, qu'a-t-on obtenu sans lutte ? Rien »

Myriam Djegham, Secrétaire fédérale du MOC de Bruxelles, était notre invitée à l'occasion du rassemblement de l'ensemble des militants Non Marchand ce 21 septembre. Rencontre.

14 Info Services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci : un exemple-type de lettre de demande des motifs d'un licenciement.

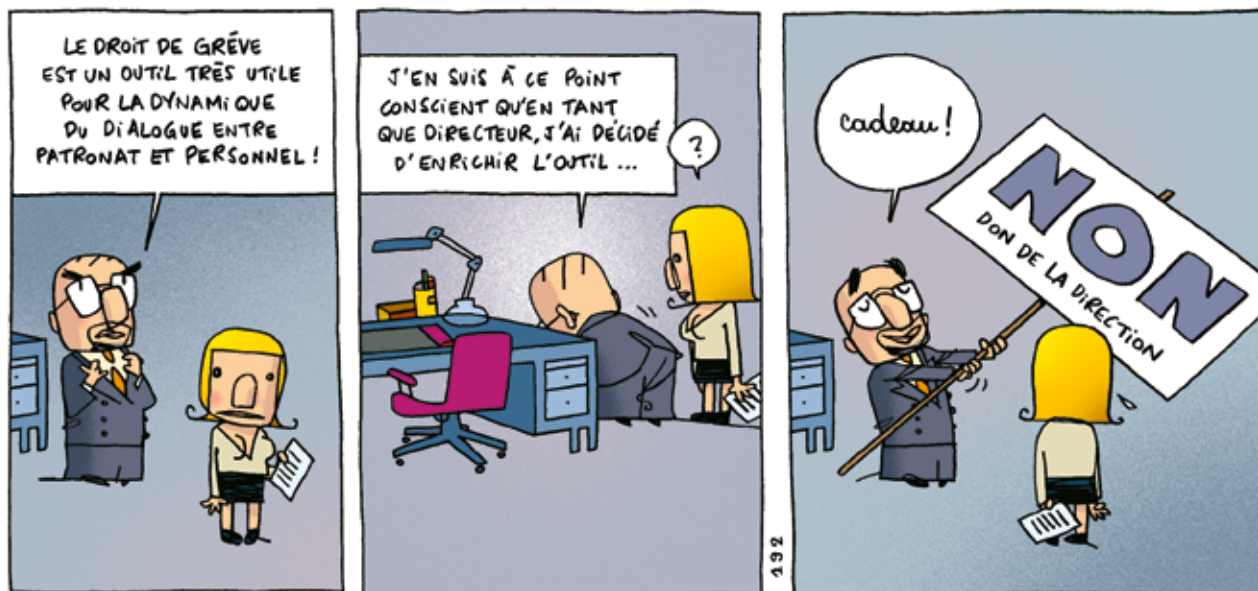
15 Un salaire juste ou juste salaire ?

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

16 Edito - Ni une de plus, ni une de moins !

Octobre 2017, Liège : Louise, 24 ans, est retrouvée morte dans sa chambre. Rapidement, le voisin de palier est en aveu : il a commencé par des mots obscènes, puis par se présenter nu devant la porte de Louise, et puis voilà : un jour, il l'a étranglée...

Le trait de Serge Dehaes...



Victoire à la Résidence l'Elysée de Mont-Saint-Aubert !



En juin dernier, le directeur de la Résidence l'Elysée de Mont-Saint-Aubert annonçait son intention de licencier 9 travailleurs éducatifs temps plein. Malgré une situation économique favorable, la Direction voulait remplacer du personnel à temps plein par du personnel à temps partiel, précaire et flexible, sans offrir de garantie de stabilité des contrats de travail ni d'effectifs suffisants. Le 27 septembre dernier, les travailleurs se sont mis en grève suite à l'échec de la conciliation sociale. Cette grève s'est poursuivie jusqu'à ce 24 octobre où la conciliation au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a débouché sur la signature d'une convention collective de travail à durée indéterminée. Cette CCT prévoit que l'employeur renonce au licenciement de 9 travailleurs, à son projet 'Le résident au centre' tel qu'existant aujourd'hui et à de futurs licenciements dans le cadre de tout autre projet. De plus, tout nouveau projet fera l'objet d'une concertation et en cas d'échec, le bureau de conciliation sera saisi. Il s'agit là d'une grande victoire pour tous ces travailleurs qui ont fait preuve de solidarité, de détermination et de résistance. Une belle mobilisation sans faille qui prouve que la lutte et la détermination paient. Nous reviendrons plus en profondeur sur ce combat dans le prochain Droit de l'Employé. Bravo à toutes et à tous pour cette victoire !

25/11 : Manifestation contre les violences faites aux femmes

Le 25 novembre est la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. A cette occasion, la plateforme Mirabal a lancé un appel à la manifestation, dont la CNE est signataire. Cette grande manifestation aura lieu le 25 novembre prochain à Bruxelles.

Les violences faites aux femmes s'exercent sous de multiples formes (sociales, économiques, physiques, sexuelles, verbales, psychologiques...) et sont partout : dans la famille, au travail, à l'école, dans les médias et les institutions publiques, dans la rue... en Belgique comme ailleurs. Malgré l'insuffisance des statistiques, les chiffres récoltés témoignent de l'ampleur des violences faites aux femmes dans notre pays.

Tous les jours, des femmes risquent leur vie ou vivent les conséquences - sur leur santé, leur autonomie économique, leur famille, leur mobilité... - des violences. Cela ne peut plus durer ! C'est pourquoi nous appelons à se mobiliser pour montrer notre détermination, manifester notre solidarité avec les victimes et obtenir un engagement plus massif des pouvoirs publics à se positionner fermement et à consacrer les budgets nécessaires.



RCC et pension anticipée : bientôt possible. Pas souhaitable !

Aujourd'hui, les prépensionnés (RCC) ne peuvent bénéficier d'une pension anticipée. Ils doivent rester prépensionnés jusqu'à l'âge légal de la pension. Le Parlement discute actuellement d'une loi qui autorise les prépensionnés à bénéficier d'une pension anticipée s'ils remplissent les conditions pour y accéder. A qui profite la mesure ? Certainement pas aux travailleuses et travailleurs. En effet, opter pour une pension anticipée réduit le mon-

tant de pension auquel vous avez droit. Financièrement, mieux vaut dès lors rester prépensionné jusqu'à l'âge légal de votre pension. En revanche, cette mesure profite au gouvernement. Qui dit plus de pensions anticipées (au montant moindre) dit économies budgétaires. La mesure bénéficie aussi aux employeurs qui payeront moins longtemps le complément d'entreprise qu'ils doivent à leurs travailleuses et travailleurs prépensionnés.

Droit de grève

QU'EN EST-IL VRAIMENT ?

La question du droit de grève versus le droit au travail se retrouve souvent dans les médias actuellement. Certains prônent le fait que le droit de grève n'existe pas, d'autres que le droit au travail est un leurre. Qu'en est-il vraiment ? Rencontre avec Sébastien Robeet, coordinateur du Services d'Etudes et juriste de la CNE pour éclaircir cette question.



Le droit de grève est-il reconnu en tant que tel dans la législation ?

Le droit n'est pas consacré, il n'y a pas de texte de loi qui précise les contours du droit de grève. C'est une volonté explicite des partenaires sociaux de ne pas le faire. Les employeurs voudraient le faire et ainsi, le limiter. Les syndicats souhaiteraient le faire mais alors, ce serait pour avoir une vision complètement extensible. Il n'y a pas de volonté d'avoir un texte conventionnel, une convention collective qui le précise sinon on n'arrive jamais à avoir un terrain d'entente. C'est pour ça qu'il y a eu ces fameux « gentlemen agreements » (non contraignants juridiquement) en 2002. Le but était de pallier aux problèmes principaux : pouvoir respecter des mesures de préavis pour mettre en place une grève pour les employeurs et éviter le recours aux tribunaux et les requêtes unilatérales pour les syndicats. Mais ils n'ont pas été respectés.

Peut-on alors vraiment dire que le droit de grève n'existe pas ?

Dire que le droit de grève n'existe pas est faux. Il est consacré par les textes internationaux. Le principal est la Charte sociale européenne révisée, dont la Belgique est signataire, et qui précise qu'il y a un droit à la négociation et à l'action collective. Ce droit à l'action collective comprend le droit de grève mais ne s'y restreint pas. C'est sur cette base-là que l'on peut dire que les piquets de grève sont un accessoire du droit de grève. Suite aux plaintes que les trois syndicats belges ont fait auprès de l'organe de suivi de la Charte sociale, il y a eu une décision qui exprime que le droit de grève ne se

limite pas seulement simplement à un arrêt de travail mais peut aussi s'accompagner de piquets pacifiques. Sinon, le rêve libéral de pouvoir soit mettre un bandeau noir en disant qu'on travaille quand même, soit dire que ceux qui sont en grève restent chez eux et que les autres peuvent aller travailler sans aucun problème, c'est agir comme si le conflit qui a amené à la grève n'existe pas et que ce sont seulement des travailleurs qui ont décidé de suspendre leur contrat de travail. C'est toujours une action collective qui s'inscrit dans un conflit d'intérêt.

Comment la grève doit-elle être considérée ?

C'est là que c'est probablement le plus intéressant, c'est de considérer que la grève n'est pas du droit, c'est toujours du fait. C'est toujours une situation de conflit d'intérêt. On ne fait pas grève parce que le droit n'est pas respecté. Cela peut arriver mais, par exemple, quand on fait grève pour obtenir une augmentation de salaire, il n'y a pas de droit à l'augmentation de salaire et pourtant, on crée un conflit parce qu'on n'est pas d'accord sur la manière de répartir l'argent, les conditions de travail. On n'est pas en train de faire un procès à son employeur, que l'on gagnerait parce qu'on a le droit à quelque chose. On est en train de demander quelque chose dans le cadre d'un conflit d'intérêt. C'est aussi pour ça qu'on a décidé de la sortir des tribunaux. Les conflits d'intérêt sont réglés par la négociation collective et par des formes de concertation et de conciliation.

Et donc, ce que l'on dit, c'est que le jour où il y a un conflit d'intérêt qui débouche sur un conflit physique collectif comme une grève ou une action collective, si on veut pouvoir le régler, ce n'est pas devant les tribunaux mais c'est devant les commissions paritaires et les conciliations qui sont prévues pour ça. Les conflits collectifs sont réglés collectivement par tout le système de concertation et lors de conflits de droit individuel, ce sont les tribunaux qui peuvent prendre le pas mais c'est un cas différent.

Qu'en dit la jurisprudence de ce droit de grève ?

Il y a une autre consécration du droit de grève par la jurisprudence. Les tribunaux ont mis en place un système de reconnaissance du droit de grève par le fait que c'est un motif légitime de suspension qui ne peut engendrer des sanctions en tant que telles. C'est le fameux arrêt de la cour de cassation qui dit que : « *Je peux faire grève dans le cadre d'un conflit collectif mais également tout seul. Je ne peux pas faire grève parce que je veux plus de café dans la machine à café mais je peux faire grève tout seul dans mon entreprise parce que je participe à une grève interprofessionnelle ou sectorielle.* » C'est la différence. Cela devient un droit subjectif, attaché à une seule personne.

Il y a quand même des textes qui parlent de la grève mais en creux ou en négatif. Ce sont les textes qui prévoient justement le service minimum. Un service minimum, les syndi-

UNE GRÈVE PEUT ÊTRE
MISE EN ŒUVRE PAR CERTAINS
MAIS QUAND ELLE ABOUTIT,
ELLE PROFITE À TOUS.



Linda Léonard

cats sont d'accord pour en parler dans tout ce qui est vital et l'on fait depuis toujours. Il y a des services minimums qui sont organisés dans toutes les industries lourdes qui présentent des risques. Il y a donc une réelle prise de conscience que la grève n'est pas un simple arrêt de travail et qu'on ne peut pas tous arrêter le travail sinon il y a danger important soit pour un outil de travail, pour la sécurité publique soit pour les patients, les résidents : quand il y a une vie en jeu.

INTERDIRE
LA GRÈVE,
C'EST DONC CONTRAIRE
AU DROIT ET CE SERAIT
UNE LARGE BRÈCHE DANS
LA CONCERTATION
SOCIALE

Faut-il opposer le droit de grève au droit au travail ?

Avant toute chose, il y a encore moins de droit au travail consacré par un texte. Il y a un droit du travail qui est construit par les interlocuteurs sociaux et le législateur et qui protège le travailleur dans les relations qui sont asymétriques. Il y a un droit au travail au sens large, il s'agit d'un droit à la dignité qui passe par le travail mais qui est plutôt le droit d'avoir un travail et qui lui est complètement bafoué par le fait qu'on laisse un chômage structurel important, qu'on fait développer du travail qui rend pauvre ou qui est complètement indigne en termes de conditions de travail. Au lieu d'opposer le droit de grève au droit au travail, on devrait dire que l'on oppose un droit collectif à la liberté individuelle d'aller travailler ce jour-

là. Cette mise en perspective est beaucoup moins lourde. La liberté d'aller au travail ce jour-là n'est, premièrement, pas totalement remise en cause même s'il y a des blocages, des piquets qui rendent cette liberté compliquée. Mais, et c'est toujours ce que nous avons dit, une grève peut être mise en œuvre par certains mais quand elle aboutit, elle profite à tous. D'une certaine manière, cela légitime le blocage de certains. Ensuite, il y a d'autres raisons qui permettent de dire pourquoi on permet de bloquer : c'est parce qu'il y a des gens qui ne peuvent pas se permettre de faire grève parce qu'ils sont dans des contrats trop précaires (CDD pas renouvelés, intérimaires qui ne peuvent pas se permettre la perte salariale...). Les piquets permettent à des gens qui veulent faire grève mais qui ne peuvent pas dû à leur situation de participer à l'action collective parce qu'ils ont été bloqués. C'est contre leur volonté formelle mais dans leur volonté réelle de soutenir. Pour ceux qui veulent quand même y aller, il y a des blocages qui sont légitimes et qui s'apparentent à l'idée que la grève profitera à tous et que donc, on doit pouvoir embarquer les autres. Pour caricaturer, on pourrait dire « *Je vous laisse passer si vous signez un document comme quoi vous ne profiterez pas du fruit de la grève ou si vous renoncez à tous les droits qui ont été issus des luttes collectives*

(congés payés, sécurité sociale, réduction du temps de travail, hausse salariale, etc.) » Ce ne sont jamais des droits qui ont été négociés poliment mais qui font suite à des luttes collectives, grèves importantes, etc.

Comment rentre le droit de grève en compte dans l'instauration du service minimum ?

Pour revenir sur le service minimum, on est capable d'en parler sur les intérêts vitaux mais la question est donc « *Est-ce que la liberté d'aller au travail ce jour-là de certains travailleurs est un droit tellement vital que le droit de grève devrait être limité dans certains services ?* ». Evidemment, philosophiquement, la position que nous défendons est que non, ce n'est pas un droit vital d'aller et venir ce jour-là de la manière dont on le désirerait (il y a toujours des modes alternatifs de mobilité). Par ailleurs, si on regarde l'offre de transports en commun telle qu'elle existe, ceux qui prônent le service minimum ne prennent pas le train ou le bus. Sinon, ils sauraient qu'introduire le service minimum, c'est interdire la grève. Interdire la grève, c'est donc contraire au droit et ce serait une large brèche dans la concertation sociale et dans la manière dont le système de relations sociales a été construit sur un équilibre des forces.

Propos recueillis par Alice Mazy

Pensions : DÉGÂTS IMMINENTS

Le gouvernement met la dernière touche à certaines mesures en matière de pension. Rares sont ceux qui échapperont aux dégâts.

LES PÉRIODES ASSIMILÉES

Le gouvernement a déjà réduit les montants de la future pension des travailleurs ayant entamé un crédit-temps de fin de carrière après le 1er janvier 2015. Bientôt, il adoptera un arrêté royal qui réduit aussi les montants d'une série de prépensionnés, ceux entrés en RCC depuis le 1er janvier 2017, sauf en cas de métier lourd ou de restruc-

turation. Enfin, le gouvernement pénalisera prochainement celles et ceux qui comptent une période de chômage supérieure à une année¹.

Des exceptions existent pour les chômeurs de plus de 50 ans. Certains partis de la majorité gouvernementale ont parlé de les supprimer. Manifestement, notre campagne de protestation a permis de maintenir ces exceptions. Mieux vaut attendre que l'arrêté royal soit adopté pour le croire. Ces exceptions ne retirent rien aux dégâts que causeront ces réformes. Les périodes assimilées protègent les très nombreux bénéficiaires de crédit-temps ainsi que les publics en RCC ou au chômage. Demain, tous celles et ceux qui connaissent des périodes d'inoccupation seront pénalisés. Ce qui est d'autant plus injuste que le gouvernement ne propose aucune solution pour créer de l'emploi de qualité, éviter les restructurations ou lutter contre le chômage de masse.



Métiers pénibles et pension à points : pas pour demain

Gouvernement et interlocuteurs sociaux ne se sont pas accordés quant à un régime plus favorable en matière de pension, en cas de métier pénible. Par ailleurs, suite aux mobilisations, le gouvernement a renoncé à présenter son système de pension à points pour 2019. Le gouvernement indique vouloir poursuivre les discussions en ces matières, sans préciser d'agenda. Les syndicats s'opposeront à tout passage en force sur ces deux dossiers importants.

L'UNITÉ DE CARRIÈRE²

Actuellement, vos droits à la pension sont calculés sur base de 45 années de carrière. Pour celles et ceux qui totalisent plus de 45 années de carrière, le calcul retient les 45 années les mieux rémunérées. Une loi actuellement à l'étude au Parlement prévoit de changer ce système. En cas d'inactivité (un RCC par exemple), le montant de pension pour une carrière de plus de 45 années ne serait plus calculé en référence aux 45 meilleures années. Il serait calculé en référence aux seules années prestées.

Une perte substantielle pour celles et ceux qui totalisent plus de 45 années de carrière, avec quelques périodes de chômage ou RCC. Cette réforme témoigne des orientations du gouvernement. Ce dernier entend sanctionner toute période d'inactivité. Même pour celles et ceux qui ont de très longues carrières et sont victimes en fin de parcours de licenciement (le plus souvent en raison de restructurations).

LE RELÈVEMENT DU PLAFOND DE REVENUS

Le montant de la pension est calculé en fonction des revenus plafonnés (54.648,7€ bruts en 2016). Tout ce qui dépasse ce plafond ne compte donc plus pour déterminer le montant de la pension. Pour 2017, le gouvernement a décidé d'augmenter ce plafond de 1,7%.

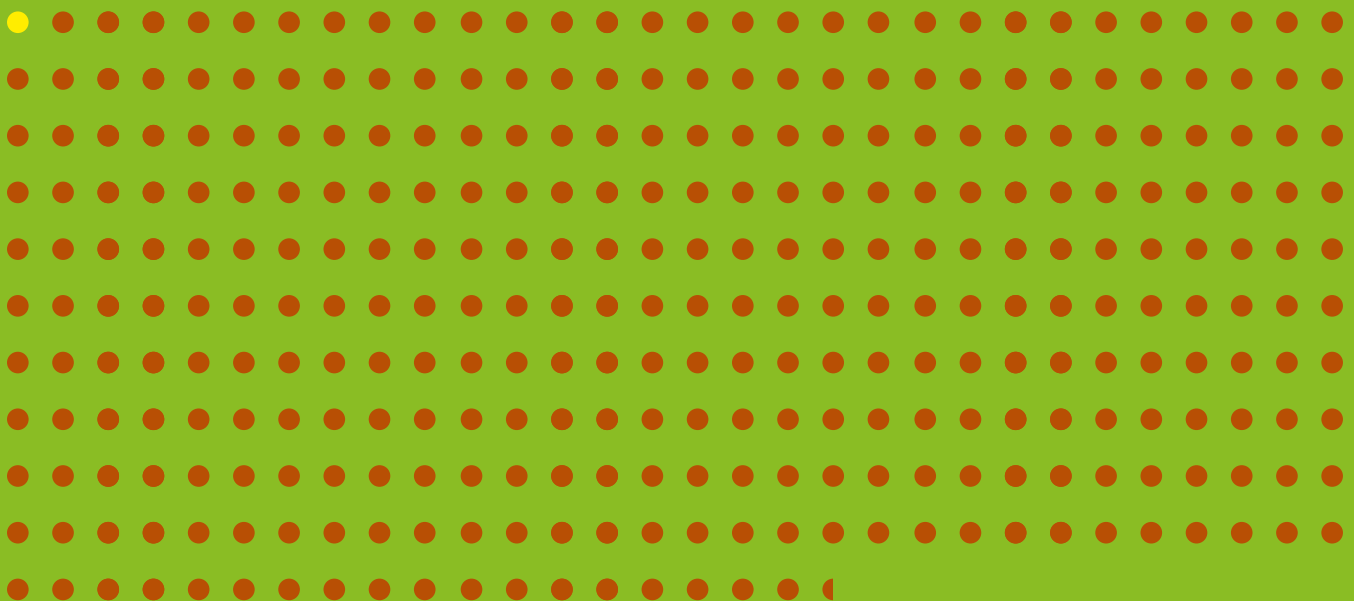
Il a précisé que la mesure devait être budgétairement neutre. C'est pourquoi, le coût de ce cadeau aux plus hauts revenus est compensé par les attaques évoquées ci-dessus contre les chômeurs, les RCC et les plus petites pensions. Ainsi, les petites pensions et les plus précaires payeront ce cadeau aux plus hauts revenus.

Michaël Maira

¹ et ² : Pour plus de détails concernant ces mesures : « Pensions : les mauvais calculs du gouvernement », *Le Droit de l'employé*, mars 2017, p. 4-5 et sur notre site www.lacne.be.

COMMENT CARACTÉRISER LES INÉGALITÉS DES RICHESSES EN BELGIQUE ?

L'accord de l'été du gouvernement Michel a débouché sur une mesure importante pour la contribution des fortunes au budget de l'Etat : une taxe sur les «comptes-titres», à savoir une taxe pour les personnes qui possèdent des actions ou obligations pour au moins 500.000 euros. Est-ce que c'est une bonne mesure ? Sur le plan théorique, oui car c'est le début d'une taxe sur ceux qui ont une grande fortune. Mais en pratique, les riches ciblés par la mesure vont se débrouiller pour échapper à l'impôt. Et surtout, cette première taxe sur la fortune est très timide vu les inégalité de richesses en Belgique. Quelles inégalités ? Un dessin vaut mieux qu'un grand discours.



Légende : Les 10% des ménages les plus pauvres en Belgique ont un patrimoine net de moins 2200 euros (ces ménages possèdent en moyenne un point jaune) tandis que les 10 % les plus riches ont plus de 700 000 euros de patrimoine (ils possèdent en moyenne chacun tous les points rouges), soit 318,5 fois plus ...

Pour caractériser les inégalités de richesses, il faut regarder ce que chaque ménage a comme **patrimoine net, c'est-à-dire l'ensemble de ce que ce ménage possède (immobilier, actif financier, ...) moins ses dettes**. Dans la réalité, on constate que ceux qui ont un patrimoine net élevé ont de grandes chances d'avoir des revenus élevés (qui viennent alors renforcer ce patrimoine). Et ceux qui ont un patrimoine faible ont bien souvent des revenus trop faibles pour les enrichir. C'est ainsi que les riches restent riches et ont

tendance à accumuler plus, alors que les pauvres restent pauvres. En Belgique, la moitié des ménages possède moins de 217 900 euros de patrimoine. Pire, les 10% les plus pauvres parmi les ménages ont un patrimoine net de 2200 euros alors que les 10% les plus riches ont un patrimoine de plus de 700 000 euros. Les 5% de belges les plus riches ont un patrimoine qui dépasse le 1 000 000 d'euros. Voilà la photographie qui montre les inégalités flagrantes de patrimoine. Deux chiffres encore :

42,5% C'est la **part des richesses possédées par les 10% des ménages les plus riches de Belgique**. Si on regarde les 5% les plus riches, c'est 29,7% du gâteau qui est en leur possession.

83,3 ans C'est le **temps que vous mettriez à atteindre 1.000.000 d'euros de patrimoine** en commençant à zéro et en mettant chaque mois (sans exception) 1.000 euros de côté.

Du coup, vu qu'on se rend compte des écarts de richesse, il est assez incompréhensible qu'au 21^{ème} siècle, aucun gouvernement n'aille en faveur d'un impôt sur la fortune. Pire, le gouvernement actuel se refuse à faire en sorte que les allocations les plus basses soient au-dessus du seuil de pauvreté. Pas besoin de faire un grand dessin pour comprendre aux côtés de qui le gouvernement préfère se tenir.



Pour limiter les inégalités, le gouvernement doit faire trois choses : garantir un salaire juste à tous les travailleurs, s'assurer que les allocataires sociaux ne soient pas sous le seuil de pauvreté et taxer les grandes fortunes !

Un salaire juste ou juste un salaire ?

LES CHÈQUES-REPAS

Le chèque-repas, appelé légalement titre-repas, consiste en une intervention forfaitaire de l'employeur et de l'employé pour que l'employé puisse se restaurer durant sa journée de travail. Sous certaines conditions, il est possible de bénéficier d'un chèque-repas pour son repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation pour chaque journée de travail (ou situation assimilée). Depuis 2016, ils ne sont plus délivrés que sous forme électronique.

QUI ET COMBIEN ?

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

Si vous bénéficiez de chèques-repas, vous en recevrez un nombre équivalent aux jours prestés ou assimilés (les jours de congé-éducation payé, par exemple). Vous n'en recevrez donc pas pour un jour de congé, un jour de maladie ou un jour férié. Si vous travaillez à temps partiel, vous avez droit à un chèque-repas par jour de travail effectif. Quel que soit le nombre d'heures prestées !

exonérés de cotisations sociales et de précompte professionnel. En effet, ces cotisations et précompte professionnel ne sont pas dus, si le régime des chèques-repas dans votre entreprise respecte les conditions suivantes :

- L'octroi des chèques-repas ne remplace pas ou ne convertit pas de la rémunération, des primes, des avantages en nature ou d'autres avantages préexistants (sauf les éco-chèques). Pour être exonérés de précompte professionnel et cotisations sociales, les chèques-repas doivent donc constituer une augmentation s'ajoutant à votre rémunération existante.
- L'octroi des chèques-repas doit résulter d'une CCT (Convention Collective de Travail), du moins s'il y a une délégation syndicale.
- L'intervention patronale maximale de l'employeur doit être de 6,91€ par chèque-repas. Une intervention minimale du travailleur de 1,09€ doit être prévue.
- Le nombre de chèques-repas doit être égal au nombre de journées de travail effectivement prestées.
- Le chèque-repas ne peut être cumulé avec l'avantage de la fourniture d'un repas inférieur au prix coûtant à l'entreprise.
- Les chèques-repas doivent être délivrés chaque mois.
- Les titres-repas électroniques ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé et leur utilisation ne peut pas entraîner de coûts pour le travailleur.



Enfin, pensez à utiliser vos chèques-repas dans les temps. En effet, le chèque-repas a une durée de validité de douze mois, à dater du moment où il est chargé sur votre compte chèque-repas. Il doit donc être utilisé dans l'année.

LES FINANCES PUBLIQUES AU RÉGIME

En théorie, les chèques-repas constituent de la rémunération donnant lieu au paiement de cotisations sociales et d'un précompte professionnel (autrement dit : d'impôts). Dans les faits, les chèques-repas sont

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, les chèques-repas sont soumis au précompte professionnel et aux cotisations sociales. Si toutes ces conditions sont remplies, les chèques-repas ne sont soumis à aucun précompte professionnel ni cotisation sociale. Dans ce cas, le bénéfice de chèque-repas n'est pas sans conséquence sur le financement de la Sécurité sociale et des fonctions collectives.



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

LES ECO-CHÈQUES

L'éco-chèque est un avantage extralégal qui existe depuis 2009 et qui est destiné à l'achat de produits et services écologiques. Cette nouvelle forme de rémunération entend faire prendre conscience aux travailleurs de la problématique de l'environnement. Concrètement, le travailleur peut utiliser l'éco-chèque pour l'achat de services et produits écologiques figurant dans une liste approuvée, reprise dans la CCT n°98 (CNT). Ladite liste est adaptée régulièrement. Les éco-chèques ne peuvent être utilisés pour payer d'autres biens ou services.

Les éco-chèques peuvent être délivrés en format papier ou sous forme électronique. Dans ce dernier cas, vos éco-chèques sont repris sur la même carte que vos chèques-repas.

QUI ET COMBIEN ?

A l'instar du chèque-repas, l'octroi d'éco-chèque est négocié. Ce n'est donc pas un droit qui s'impose d'office aux employeurs. Les éco-chèques sont accordés sur la base d'une convention collective sectorielle ou d'entreprise. La CCT qui les instaure précise le montant total des éco-chèques, la valeur de chaque chèque et la période de l'année à laquelle ils sont octroyés.

Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser 250€ par travailleur (en chèques de 5 ou de 10€). Les éco-chèques sont donnés une fois par an. Vous pouvez donc les cumuler. Mais prenez garde à la date limite de validité. En effet, l'éco-chèque a une durée de validité de maximum 2 ans. Au-delà de ces deux années, son montant sera donc perdu.

La CCT n°98 prévoit le nombre d'éco-chèques qui vous sera octroyé. En règle générale, les éco-chèques sont attribués proportionnellement aux périodes travaillées au cours de l'année. En cas d'entrée en service ou de départ en cours d'année civile, vous recevez des éco-chèques proportionnellement à la période pendant laquelle vous étiez occupés chez l'employeur. En cas de suspension du contrat, vous avez au moins droit aux éco-chèques calculés proportionnellement par rapport au nombre de jours rémunérés, ce qui signifie notamment qu'il n'y a pas de perte pour les jours de maladie couverts par le salaire garanti.

OOOH ! UN FRIGO ECOLOGIQUE ! ?
ENCORE ... SUPER !



Quels impacts sur votre éventuelle indemnité de rupture ?

En cas de licenciement moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, les chèques-repas et les éco-chèques doivent être pris en compte dans le calcul du montant de cette indemnité. Lors du calcul de l'indemnité de rupture, l'avantage à prendre en compte pour le bénéfice de chèque-repas est chiffré à un peu moins de 1.600€ par an tandis que le montant maximal pour les éco-chèques est de 250€ par an.

LES FINANCES PUBLIQUES BIODÉGRADABLES

Les éco-chèques constituent de la rémunération donnant lieu au paiement de cotisations sociales et d'un précompte professionnel (autrement dit : d'impôts). Cependant, ils seront considérés comme un avantage extralégal (et non de la rémunération) qui ne donne pas lieu au paiement de cotisations sociales et de précompte professionnel, si les conditions suivantes sont remplies :

- L'éco-chèque est alloué sur la base d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, si une délégation syndicale existe.
- La CCT ou la convention écrite fixe la valeur nominale du chèque et sa fréquence d'octroi.
- Les chèques sont délivrés à votre nom et apparaissent donc sur votre fiche de paie (valeur et nombre).
- La durée de validité figure sur l'éco-chèque et est limitée à 24 mois à compter de la date de la mise à disposition au travailleur. Le chèque ne peut être utilisé que pour l'achat de biens et services à caractère écologique.
- Les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.
- Le plafond du montant que le travailleur reçoit est de 250€.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'éco-chèque sera considéré comme de la rémunération et ne sera pas exonéré d'impôts et de cotisations sociales.

*Emmanuel Bonami, Michaël Maira
et Alice Mazy*

L'ÉCOLE : NOUVELLE CIBLE DES GOUROUS DE LA SILICON VALLEY

Cela fait longtemps que les gourous de la Silicon Valley ont annoncé la couleur : à l'instar de Trump - mais avec l'intelligence en plus - ils affirment que le monde du business est bien plus à même que les hommes politiques de diriger le monde.

Les dirigeants de Google, Amazon, Facebook, Apple, Netflix, Uber sont en train de prendre le contrôle de nos vies, nos modes de travail, notre santé, notre consommation, mais aussi de notre cerveau. Leur stratégie consiste à enfermer chacun d'entre nous dans une bulle, dont la trajectoire est fixée par des choix formatés par des algorithmes alimentés par les masses de données qu'ils accumulent sur nous. Le « risque » que nous options pour des choix qui sortiraient du profil qu'ils ont constitué pour nous est progressivement restreint et notre liberté réelle réduite, même si tout est fait pour que nous gardions l'illusion de rester libre. Rien ne nous interdit d'acheter POUR, mais tout est fait pour que nous en ignorions l'existence. Jusqu'à présent les gourous de la Silicon Valley visaient des adultes dotés d'un pouvoir d'achat. Mais ils ont découvert qu'en prenant possession des cerveaux des enfants, ils pouvaient capter un nouveau marché gigantesque et bénéficier d'une rente tout au long de la vie de ces enfants. Ils ont donc pris pour cible l'école primaire et secondaire, en commençant par développer leur stratégie aux Etats-Unis avant de s'attaquer au reste

du monde. Entamée en 2012, la mainmise de Google sur l'école américaine est fulgurante: aujourd'hui plus de la moitié des écoliers américains utilisent du matériel et des logiciels Google pour leurs apprentissages.

COMMENT GOOGLE A CONQUIS L'ÉCOLE AMÉRICAINE

La stratégie de Google modifie complètement les objectifs de formation : la priorité est donnée à la résolution de problèmes plutôt qu'à l'apprentissage de connaissances et au développement d'un esprit critique. Cette stratégie fait fi du débat qui a toujours animé la communauté éducative : l'école doit-elle avant tout former des citoyens responsables dotés d'un savoir et d'une culture, ou fournir aux entreprises des travailleurs prêts à l'emploi ? Pour éviter ce débat, Google a court-circuité les institutions publiques qui organisent l'enseignement en s'adressant directement aux enseignants et aux directeurs d'écoles. L'entreprise a d'abord distribué massivement des portables appelés Chromebooks, puis elle a développé des applications, appelées Google Classroom, destinées à faciliter la tâche des enseignants. Elle a mis en place des Google Educator Groups où les enseignants échangent leurs idées sur la technologie, ce qui leur a permis de bénéficier gratuitement du travail de milliers d'experts qui ont contribué à améliorer leurs outils. Les responsables de la formation, régulateurs,

ministres, parlements ou conseils municipaux ont ainsi été court-circuités et se sont trouvés acculés par les enseignants et leurs écoles à négocier avec Google.

UNE RENTE POUR LA VIE

Mais quel est l'intérêt de Google dans ce processus ? En accrochant les élèves à leurs produits, Google réalise un double objectif. Lorsque ces élèves quitteront l'école secondaire, ils convertiront leur compte d'étudiant en un compte Google personnel dont ils maîtrisent parfaitement les outils. Et Google aura accumulé pendant toute leur scolarité des informations personnelles sur ces élèves, ce qui leur permettra de cibler leur publicité dès leur entrée dans le monde adulte. Google s'offre donc une véritable rente de situation à peu de frais. Mais Google n'est pas seul sur le terrain de l'éducation. Les patrons de Facebook, Netflix, Salesforce, Microsoft et autres se sont eux aussi lancés à la conquête du cerveau des écoliers.

L'EUROPE, CAPABLE DE RÉSISTER ?

Les méthodes développées par les gourous de la Silicon Valley vont débarquer très rapidement en Europe. Afin de conquérir les cerveaux de nos enfants, leur stratégie consistera à « acheter » d'abord les enseignants et les directions d'écoles qui fonctionnent dans des conditions matérielles difficiles, et à leur proposer d'y installer le dernier cri de la technologie éducative. Ces enseignants pourront alors tester cette technologie pour en assurer ensuite la publicité auprès de leurs pairs. La seule manière de résister consistera, pour les enseignants, les directions d'école et les administrateurs de notre enseignement, à forcer un débat de fond sur les objectifs de la formation scolaire, afin de veiller à ce que demain notre enseignement ne serve pas uniquement à préparer des créateurs de start-up et des geeks des applications high-tech, mais qu'elle se préoccupe aussi et avant tout de former des citoyens responsables, dotés de savoirs et d'esprit critique, qui pourront contribuer chacun avec leurs compétences au bien-être de la société.

Michel Gevers du journal POUR

POUR c'est plus qu'un journal, c'est un des outils développés par la société coopérative à finalité sociale « pour écrire la liberté ». Le but de cette maison d'édition est de multiplier les outils qui permettent de défendre nos libertés, les droits des travailleurs, et de développer une solidarité active avec les plus démunis. Pour y parvenir, la coopérative, financée par ses lecteurs, a créé le site www.pour.press, une page Facebook, des Cahiers d'analyse, des conférences, et le journal POUR. L'objectif de « pour écrire la liberté » est de diffuser, à travers ces différents outils, des informations factuelles, documentées et pédagogiques. Nous voulons favoriser l'émergence d'une démocratie citoyenne et participer au développement d'une société libre, juste et solidaire. De votre participation à ce projet dépend sa réussite. Allez lire les textes que nous publions sur notre site comme celui dont vous avez un large extrait ci-dessus. La consultation sera gratuite pour les membres de la CNE durant les mois d'octobre et novembre 2017. Il suffira d'aller sur le site <https://pour.press/cne> et de vous enregistrer. Vous pourrez ainsi vous forger une opinion sur l'utilité de notre projet, qui sera peut-être, demain, votre projet.



Ce 16 octobre, les organisations syndicales protestaient contre l'élargissement des Flexi-Jobs au secteur du Commerce ainsi que du travail de nuit et du dimanche pour le e-commerce.

FLEXI-JOBS, NON MERCI !

Cet été, le gouvernement a annoncé dans son accord l'arrivée des Flexi-Jobs dans d'autres secteurs que l'Horeca ainsi qu'aux pensionnés. A cette occasion, nous avons rencontré Delphine Latawiec, Secrétaire nationale Commerce de la centrale afin qu'elle nous explique l'impact que ces Flexi-Jobs pourraient avoir dans son secteur.

En quoi consiste ces Flexi-Jobs?

Ce sont des contrats, pour le moment, réservés aux travailleurs occupés à 4/5e temps au moins et qui souhaitent bénéficier de revenus complémentaires. Ces contrats ne financent pas l'Etat et très peu la Sécurité Sociale, et le salaire déroge aux conventions des secteurs concernés. L'idée est bien de créer des sous-statuts dans ces secteurs pour des horaires ultra-flexibles (notamment pour le travail de nuit). Le gouvernement a trouvé la formule magique pour permettre aux employeurs d'engager des travailleurs avec des petits contrats avec une flexibilité maximale, pour quelques heures, qu'il pourra prévenir à la dernière minute et le tout pour un salaire de misère. Cette idée s'appelle les Flexi-Jobs !

Quelle est la position du secteur Commerce?

Concernant les Flexi-Jobs, il y a une position en front commun. Nous ne voulons pas l'introduction de ces Flexi-Jobs parce qu'il y a déjà bien assez de contrats précaires dans notre secteur (de moins en moins de CDI, beaucoup de temps partiels, de plus en

plus d'étudiants...). Ajouter des Flexi-Jobs, c'est créer encore plus de concurrence. Pour obtenir un CDI, il faudra déjà passer par tous les autres contrats, ce qui sera compliqué. Le travailleur à temps partiel, qu'il soit en CDD ou CDI, essaie d'obtenir des heures supplémentaires mais demain, à quoi cela va-t-il servir puisqu'il y aura un travailleur sous Flexi-Jobs, avec un salaire qui n'est même pas au salaire minimum du secteur ! Ces Flexi-Jobs posent donc problème sur les heures complémentaires, sur les contrats définitifs, sur les heures tardives...

Quelles peuvent être les conséquences de ne pas être soumis aux conventions du secteur ?

En plus du salaire minimum qui ne sera pas respecté, cela peut impacter aussi les tardives. Dans l'alimentaire, par exemple, quand un employé travaille les heures tardives, il obtient un sursalaire. Les Flexi-Jobs n'auraient peut-être même pas le sursalaire lors des tardives. Il y avait déjà une concurrence accrue avec la présence des étudiants (qui ont un sursalaire mais un salaire moindre). Mais avec l'apparition des Flexi-

Jobs, la concurrence s'intensifie et elle va appauvrir tout le monde dans le secteur.

Quel pourrait être l'impact de l'apparition de ces Flexi-Jobs ?

Notre crainte se situe surtout dans les petits commerces, là où nous ne sommes pas présents, où ce n'est pas régulé et sur des horaires du dimanche et de nuit. Si demain, on se retrouve avec des conventions de nuit (il n'y aura peut-être pas assez de volontaires ou nous serons peut-être réfractaires), ils vont utiliser les Flexi-Jobs. Il y a déjà une demande pour faire travailler les jeunes la nuit... Donc les employeurs sont demandeurs et utiliseront certainement ces Flexi-Jobs pour le travail de nuit. Le dimanche, ils auront une armée de réserves à leur disposition. C'est donc de l'emploi qui ne se crée pas pour d'autres. Dans le secteur, c'est un vrai problème parce que ces Flexi-Jobs créent une concurrence interne et appauvrissent tout le monde ; et globalement, cela ne va pas créer de l'emploi correct. Et puis, ces Flexi-Jobs, c'est surtout lié au travail de nuit et à l'e-commerce. Le gouvernement prépare certainement un plan pour l'étendre de manière plus large. Nous trouvons cette mesure vraiment discriminatoire : demain, deux employés du même âge avec le même boulot, le même nombre d'heures toucheront peut-être des salaires très différents à cause de ces Flexi-Jobs sans qu'aucun élément ne fonde réellement cette différence.

Delphine Latawiec

CP 200, 226, 315.02 AIP : QUELS RÉSULTATS POUR LES NÉGOCIATIONS ?

Février 2017, un accord interprofessionnel a été signé au sein du « Groupe des 10 ». Dans cet accord, la possibilité pour les secteurs de négocier des augmentations salariales à concurrence de 1,1% maximum est inscrite pour 2017 et 2018. Cette augmentation vient en plus des augmentations liées à un barème sectoriel ou d'entreprise et de l'indexation des salaires pour les secteurs qui bénéficient de ce mécanisme.

Des négociations ont donc eu lieu dans de nombreux secteurs et sont encore en cours pour certains car si la marge potentielle d'augmentation est bien de 1,1%, il faut cependant avoir un accord dans les différentes commissions paritaires pour la rendre effective. L'accord obtenu dans un secteur est donc le résultat d'un compromis et de l'état du « rapport de force dans le secteur ». Les employés sont-ils prêts ou non à faire des assemblées d'information dans leur entreprise et des actions de grève par exemple ? Quel est le prix que les employeurs sont prêts à mettre sur la table en échange de la paix sociale ? A côté du volet pouvoir d'achat, d'autres points font également l'objet de négociations.

QUELLE ÉVALUATION POUVONS-NOUS FAIRE DES RÉSULTATS OBTENUS ?

En CP 200 (Commission paritaire auxiliaire), l'augmentation salariale brute est bien de 1,1% au 1er octobre 2017 sur les barèmes et sur les salaires réels. Un bémol cependant, dans les entreprises avec délégation syndicale, l'employeur pouvait moyennant un accord conclu pour le 30 septembre 2017 au plus tard, octroyer l'augmentation via un avantage équivalent, une autre forme de rémunération dont le coût global est identique. A la CNE, nous prônons l'application des 1,1% sur les salaires afin d'éviter les « mauvais calculs » et garantir un salaire juste. Plus de 50% des employés sont malheureusement dans des entreprises sans délégation

syndicale (petites entreprises avec peu d'employés). Dans celles-ci, l'employeur pouvait également octroyer un avantage équivalent, mais dans ce cas, chaque travailleur devait recevoir une information écrite au moment du paiement du salaire d'octobre 2017. Pour l'application de l'augmentation salariale, l'employeur est en droit également de tenir compte des avantages et rémunérations qui auraient déjà été octroyés pour 2017-2018. Il n'y a peu et même pas du tout d'avancées qualitatives. La traditionnelle convention formation du secteur n'a d'ailleurs été renouvelée que pour 2018 : deux jours de formation par employé sur l'année, mutualisés pour l'ensemble des employés de l'entreprise mais à certaines conditions. La discussion sur les modalités de formation pour 2019 doit encore avoir lieu. Dans la Loi du 5 mars 2017, concernant le travail faisable et maniable, l'objectif interprofessionnel est de cinq jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein. Notre objectif syndical est d'obtenir une convention avec une progression des jours de formation dans ce sens, tout en garantissant une part de droit individuel à la formation. Dans les différents secteurs, la porte est largement ouverte à une globalisation des jours pour l'ensemble des employés.

En CP 226 (Commerce international du transport et de la logistique), l'accord a l'avantage d'être plus clair : 1,1% d'augmentation des barèmes du secteur et des salaires réels au 1er septembre 2017. Le mécanisme d'in-

dexation des salaires est par contre modifié. Dorénavant, l'indexation sera calculée annuellement et octroyée au 1er janvier de chaque année au lieu d'une indexation fixée à 1,4% mais à date variable. En guise de transition, l'indexation du 1er janvier 2018 sera de 1,4%. Le nouveau calcul sera utilisé pour le 1er janvier 2019. Les jours de formation seront progressivement augmentés pour passer de sept jours par travailleur, par an en moyenne en 2017-2018 à dix jours en 2020. La recommandation sur le télétravail structurel a été étendue au télétravail occasionnel, autre dispositif de la Loi du 5 mars 2017.

Concernant les frais pour des déplacements effectués avec un véhicule personnel, des indexations ont été octroyées en CP 200 et en CP 226.

En CP 315.02 (Compagnies aériennes), une augmentation de 1,1% des salaires bruts réels et des barèmes d'entreprises au 1er août 2017 est prévue mais en tenant compte des augmentations collectives de pouvoir d'achat qui seraient postérieures à la date du 3 juillet 2017 pour la période 2017-2018, date de signature de l'accord. Un droit à deux jours de formation par an par travailleur en moyenne est ouvert à partir de 2017 pour arriver à 5 jours en 2021.

La prime syndicale octroyée aux travailleurs syndiqués en CP 226 et CP 315.02 sera augmentée si le cadre légal le permet.

Dans ces trois commissions paritaires, les possibilités d'accès au crédit-temps et aux mesures de fin de carrière ont été optimisées. Soulignons que les demandes de flexibilité accrue revendiquées par les employeurs, comme par exemple l'annualisation du temps de travail ou l'augmentation des quotas d'heures supplémentaires, ont été rejetées par les organisations syndicales. Les possibilités sont déjà suffisamment étendues.

Claude Lambrechts

Rencontre avec Myriam Djegham

« ET DANS L'HISTOIRE, QU'A-T-ON OBTENU SANS LUTTE ? RIEN »

Myriam Djegham, Secrétaire fédérale du MOC de Bruxelles, était notre invitée à l'occasion du rassemblement de l'ensemble des militants Non Marchand ce 21 septembre. Afin qu'elle vous partage son enthousiasme, nous avons décidé de l'interviewer. Rencontre.

Pourquoi se mobiliser ?

De l'accroissement vertigineux des inégalités à l'accaparement du pouvoir par un petit groupe de politiciens, les raisons ne manquent pas. Parfois, on pense que mobiliser ne change rien. Mais qui a intérêt à ce que nous pensions que se mobiliser est inutile ? Celles et ceux qui tirent bénéfice du système tel qu'il est, donc nos adversaires. Et dans l'Histoire, qu'a-t-on obtenu sans lutte ? Rien.

Les progrès sociaux n'ont jamais été donnés sans luttes collectives, dures et persévérantes.

Quels sont les éléments de contexte, spécifiques au secteur Non Marchand, à prendre en compte dans nos mobilisations ?

C'est vrai qu'il faut faire une analyse du contexte. Sans quoi on pourrait se tromper de revendication ou d'ennemi, risquer de ne pas mobiliser les concernés ou encore sous-évaluer nos forces ou nos faiblesses... On tomberait dans un activisme stérile, un peu comme un poulet sans tête.

Un élément de contexte sur lequel j'insisterais, c'est la perméabilité des frontières

entre marchand et non marchand. Le privé contamine le non marchand à travers la marchandisation du secteur. Dans certaines structures, on parle de rentabilité, de clients, parfois le personnel est formé aux « techniques de vente » et on réfléchit à augmenter les « parts de marché ». Des maisons de repos sont même cotées en bourse et versent des dividendes à des actionnaires.



Par ailleurs, les logiques d'appel d'offre mettent en concurrence les associations et les politiques d'austérité réduisent les moyens octroyés au secteur tout en provoquant simultanément l'augmentation des demandes sociales.

Comment réussir une mobilisation ?

On s'en doute, il n'y a pas de recettes, et certainement aucune valable indifféremment en tout lieu et en tout temps. Mais, sur base de mon expérience, je dirais qu'il y a des points auxquels il faut être attentifs si on veut se donner l'opportunité d'obtenir des avancées.

D'abord, il s'agit de bien cerner les enjeux et les acteurs. Qui lutte, contre qui et pour quoi ? Et c'est souvent dans l'action, dans

le conflit, qu'émergent les réponses à ces questions. Se préoccuper de l'unité et de l'élargissement de la mobilisation est également important. Notamment en veillant à ce que toutes celles et ceux qui ont intérêt à ce que la situation change aient une place, une responsabilité dans la lutte. Il faut souvent encore combattre la tendance à reproduire des rapports de domination entre nous (sexisme, racisme...). L'unité, c'est aussi le front commun et la recherche d'alliés parmi les usagers ou les travailleurs des services publics notamment.

Dans l'action, les perspectives sont importantes tout comme le découpage en étapes. On n'escaladera pas l'Everest avec quelqu'un qui n'a jamais marché en montagne. Il faut définir des objectifs intermédiaires bien évalués au plus proche du vécu des personnes pour ne pas créer de découragement et donner des occasions de tester nos forces à travers des expériences d'actions, l'action étant le meilleur lieu d'apprentissage. A rebours de la société de l'immédiateté que le capitalisme promeut, nous devons inscrire nos luttes dans l'Histoire et nous projeter dans une perspective de société mobilisatrice.

Enfin, les formes de l'action sont à penser. Des actions sans lendemain nous épuisent, c'est un plan d'action qu'il faut concevoir, en prévoyant des « échauffements », en proposant différents niveaux d'implication et une diversité de formes d'action qui visent à construire progressivement un rapport de force. C'est à ce prix que nous contribuerons à conquérir des droits et notre dignité.

Propos recueillis par Nathalie Snakkers

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 lettre de demande des motifs d'un licenciement. Ce courrier doit être envoyé par recommandé à votre employeur :

- Si vous bénéficiez d'une indemnité compensatoire de préavis : le délai d'envoi est de deux mois après le dernier jour de prestation ;
- Si vous prestez un préavis : le délai d'envoi est de six mois après la notification du licenciement, sans dépasser un délai de deux mois après la fin de la relation de travail.

L'employeur doit répondre à votre demande dans les deux mois qui suivent la réception de votre recommandé sauf s'il a pris l'initiative

de vous communiquer les motifs de votre licenciement dans le courrier vous notifiant le licenciement (les motifs communiqués dans le C4 ne valent pas justification du licenciement). Il est aussi exempté de l'obligation de motivation s'il vous licencie au cours des six premiers mois de contrat ou dans une série d'autres cas (intérim, pré-pension - RCC, contrat étudiant, licenciement collectif). Mais, rien ne vous empêche d'essayer d'obtenir une justification.

Votre employeur devra vous indemniser s'il ne vous répond pas et/ou s'il invoque des motifs manifestement déraisonnables¹.

Info services

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 Le type d'envoi (obligatoire) : précisez dans l'en-tête que votre courrier est envoyé par recommandé. Conservez une copie du bon postal vous permettant de prouver l'envoi.

3 La date du licenciement (obligatoire) : retranscrivez la date indiquée sur le courrier que vous a envoyé votre employeur pour vous notifier votre licenciement.

4 Les modalités du licenciement (obligatoire) : choisissez celle des deux modalités qui s'applique dans votre cas. Pour rappel, le délai à respecter pour demander à votre employeur de se justifier varie en fonction des modalités du licenciement (6 mois en cas de préavis ou 2 mois en cas d'indemnités).

Lettre-type : Demande des motifs d'un licenciement

A l'attention de Mme (M.)
NOM Prénom
Adresse
CP Localité

Directrice(teur) des Ressources Humaines
Entreprise X
Adresse
CP Localité

Le jour/mois/année

Lettre recommandée

Concerne : Demande des motifs d'un licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture

Madame, Monsieur,

J'accuse bonne réception de votre lettre du X/X/20XX par laquelle, vous avez procédé à mon licenciement avec préavis/moyennant paiement d'une indemnité de rupture.

Conformément aux articles 3 et 4 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement, je vous prie de bien vouloir m'indiquer les motifs concrets qui sont à la base de la résiliation de mon contrat de travail.

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

¹ Plus de détails à ce sujet dans la chronique juridique de notre Droit de l'Employé de novembre 2015, pages 8 et 9 (aussi accessibles en ligne).

Un salaire juste ou juste un salaire ?

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

Un juste salaire doit...

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

Le salaire doit être réellement indexé

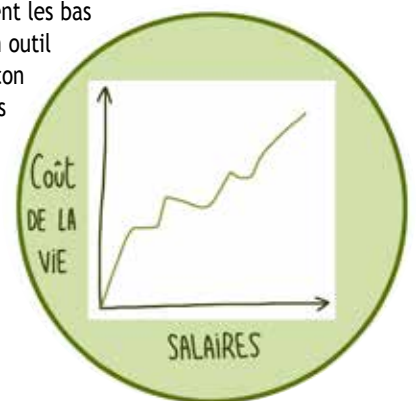
L'index n'est pas une augmentation, mais la compensation de la perte de valeur des salaires. Il doit couvrir rapidement l'augmentation réelle du coût de la vie et s'appliquer à tous les éléments de la rémunération.

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 indemnités comme les pensions, les allocations familiales et allocations de chômage sont adaptés.




Si le principe de l'indexation des salaires est garanti, ses modalités restent à négocier par les interlocuteurs sociaux dans chaque secteur du privé. Ainsi, il y a autant de façons d'indexer les salaires que de commissions paritaires.

Et aujourd'hui ?

Ce mécanisme âprement obtenu par les organisations syndicales est depuis toujours remis en cause, à plus forte raison, forcément, en période d'inflation. A côté de ceux qui plaident pour supprimer purement et simplement le système de l'index, d'autres tentent plus vicieusement de le vider de sa substance en proposant des modifications. Parmi celles-ci : indexer seulement les bas salaires. En réalité, l'indexation n'est tout simplement pas le bon outil pour s'attaquer aux inégalités de revenus, et l'utiliser de cette façon l'abîmerait, sans résoudre le problème par ses causes. D'autres suggèrent d'indexer uniquement le salaire net, ce qui permettrait d'adapter le salaire « poche » des travailleurs en diminuant le coût salarial pour l'employeur. C'est faire oublier que la différence entre le brut et le net reste du salaire, plus précisément du salaire « socialisé » : celui qui finance les soins de santé, les allocations familiales, les pensions, le revenu de remplacement en cas de chômage... et qui revient donc aux travailleurs.



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	Ont participé à ce numéro Emmanuel Bonami Michel Gevers Claude Lambrechts Delphine Latawicz Michaël Maira Alice Mazy Sebastien Robeet Nabil Sheikh Hassan Nathalie Snackers Felipe Van Keirsbilck
 Centrale Nationale des Employés	Graphisme et mise en page : Linda Léonard
 @CNEGNC	Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty

NI UNE DE PLUS, NI UNE DE MOINS !

Octobre 2017, Liège : Louise, 24 ans, est retrouvée morte dans sa chambre. Rapidement, le voisin de palier est en aveu : il a commencé par des mots obscènes, puis par se présenter nu devant la porte de Louise, et puis voilà : un jour, il l'a étranglée... On peut y voir un fait divers horrible. On peut aussi s'obliger à regarder en face le fait suivant : si dans cet appartement avait vécu un jeune homme ; si le voisin de palier avait été une voisine, ce meurtre-là n'aurait sans doute pas été commis. Louise est morte pour un tas de raisons - y compris le peu de sérieux de la police face à la violence faite aux femmes - mais avant tout, elle a été assassinée au printemps de sa vie pour cette raison insupportable à entendre : parce qu'elle était une femme. Parce que, partout dans le monde, des hommes insultent, déprécient, bousculent, violent et parfois tuent des femmes, pour la seule raison que ce sont des femmes.

L'expression « féminicide », reconnue désormais par l'Organisation Mondiale de la Santé, désigne ce fait : le meurtre d'une femme ou d'une jeune fille en raison de son sexe. Il est né en Amérique Latine, où ce phénomène est massif : l'assassinat est une des premières causes de mortalité entre 15 et 65 ans, et dans plus de la moitié des cas, ces femmes sont tuées par leur conjoint ou un proche. Heureusement, me direz-vous, rien de tel dans nos contrées paisibles, où les femmes sont si bien respectées... Vraiment ? Les derniers chiffres pour la seule Wallonie donnent pourtant froid dans le dos : on estime qu'il y a 18 femmes (dont la moitié de mineures) violées chaque jour en Wallonie. Pas chaque année : chaque jour ! Chaque jour, la police y enregistre 21 plaintes pour violence conjugale - mais on estime que les victimes portent plainte seulement une fois sur huit...

Certains hommes peuvent se sentir mal à l'aise devant l'exposé de ces chiffres. Parce qu'il y a aussi des hommes victimes, et aussi des femmes violentes ; parce que (heureusement) tous les hommes ne sont pas violents, toutes les femmes ne sont pas victimes. Heureusement. Mais cela ne doit pas nous empêcher de regarder en face le fait que nous vivons dans un monde où, structurellement, les femmes sont massivement victimes de la violence de certains hommes, de l'indifférence de beaucoup d'autres, et de la complai-

sance de pouvoirs économiques et politiques essentiellement aux mains des hommes.

Comme syndicat, la CNE ajoute à ce sombre tableau les violences économiques faites aux femmes. Le travail à temps partiel est une des premières causes de pauvreté en Belgique. Est-il permis de rappeler que ce sont des femmes qui en sont victimes dans plus de 80% des cas ? En Belgique, les femmes gagnent 20,6% de moins que les hommes - et c'est nettement pire si on prend en compte les avantages extra-légaux (pension complémentaire, voiture etc.)

Rien de tout cela n'est une fatalité : ni les blagues à la con, ni les mains baladeuses, ni les salaires au rabais - ni évidemment les viols et les meurtres. Nous avons donc tous une responsabilité pour que ça s'arrête. Les parlements doivent faire de la lutte contre les violences faites aux femmes une priorité (saluons la Région Bruxelloise qui l'a fait en 2016) ; les organisations et les entreprises doivent faire de l'égalité hommes-femmes en leur sein une priorité (à la CNE, la parité dans tous les lieux de décision est la règle depuis 10 ans déjà) ; et chacun et chacune d'entre nous doit s'interdire d'être complice ou passif face aux humiliations ou aux injustices que vivent les femmes autour de lui.

“Ni una mujer menos, ni una muerta más” (pas une femme de moins, pas une morte de plus) est un cri d'espoir et de désespoir lancé par la poétesse mexicaine Susana Chavez. Pour lui apprendre la politesse, et démontrer qu'il n'y a aucun problème, un groupe d'hommes l'a assassinée en janvier 2011. Ni una menos est devenu le cri de ralliement des marches contre les violences faites aux femmes, partout dans le monde, chaque 25 novembre. Un monde où les jeunes filles et les femmes vivent libres et en sécurité est possible : se battre pour le réaliser est indispensable.

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général

25/11 - Bruxelles : Manifestation contre
les violences faites aux femmes