

Ça se passe  
en Europe  
Voir le GIEC  
et puis agir

Non Marchand  
Grève  
au Domaine  
de Taintignies

Incapacité de travail ?  
La CNE vous  
accompagne



# LE DROIT de L'EMPLOYÉ



www.lacne.be

Novembre 2018 n° 9 - P000612

Jobs Jobs Jobs

## MENACE SUR LE TRAVAIL



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

# SOMMAIRE

## 5 Ça Nous Engage

### 4 Dossier - Menace sur le travail

A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. En quoi influencent-elles notre quotidien ? Comment le gouvernement les a-t-il traitées ? Comment la CNE réagit-elle ? Ce mois-ci, zoom sur le travail.

### 6 Ça se joue en Europe - Voir le giec et puis agir

Le rapport 2018 du GIEC est un document essentiel. Peu d'entre nous ont le temps d'en lire les quelques 1.200 pages. En voici les principaux chiffres et messages politiques.

### 7 Infographie économique - Est-ce que la Belgique est Jobs Jobs ou Flop Flop Flop ?

Charles Michel se vante de trois choses sur l'emploi : d'avoir une croissance exceptionnelle des emplois, d'avoir diminué le chômage et d'avoir tellement bien fait le boulot qu'il faut s'attaquer au nouveau mal en Belgique à savoir les métiers en pénurie.

### 8 Chronique juridique - Maternité et travail

Une grossesse s'accompagne inévitablement de nombreuses questions. Votre syndicat ne peut répondre à toutes celles-ci. Il peut, en revanche, répondre à celles qui concernent vos droits au travail.

### 10 Travailleurs indépendants - Bientôt affiliés !

Dans nos entreprises, sur notre lieu de travail, de plus en plus de travailleurs prestent sous statut indépendant, à côté et dans - presque - les mêmes conditions que les salariés : ils sont présents au jour le jour, préviennent quand ils prennent congé, suivent les mêmes consignes et procédures, utilisent les mêmes outils, sont inclus dans les équipes et les projets, etc. Parfois, ils sont même mentionnés dans l'organigramme.

### 12 Commerce - Woluwé Shopping : une première victoire contre les heures tardives

En juin 2019, le nouveau propriétaire du shopping de Woluwé a décidé de manière unilatérale que le centre commercial ne fermerait plus ses portes à 19h mais à 20h tous les jours. Jusque-là, le seul jour de fermeture à 20h était le vendredi.

### 13 Non Marchand - Grève au Domaine de Taintignies

L'année passée, une grève dans une maison d'hébergement de type APC avait déjà eu lieu à la Résidence de L'Elysée. Cette année, c'est au Domaine de Taintignies que les travailleurs ont décidé de montrer leur mécontentement. Interview de Sylvie Pottiez, permanente CNE.

### 14 L'équipe à la une - Maxi Toys : une RTT négociée pour les fins de carrière !

L'équipe syndicale des magasins Maxi Toys a cette année négocié une réduction collective du temps de travail pour les fins de carrière. Une belle victoire ! Un des membres de cette équipe nous présente cet accord.

### 15 Services - Incapacité de travail ? La CNE vous accompagne

Vous êtes dans l'impossibilité d'exécuter votre travail suite à une maladie ou un accident ? Vous êtes alors en « incapacité de travail », et couvert par la législation sociale. Les syndicats ont en effet conquis ce qu'on appelle le salaire garanti : vous continuez à recevoir votre salaire durant votre convalescence, à condition de respecter certaines règles. L'équipe CNE vous guide dans les démarches à faire.

### 16 Edito - And the winner is : les travailleurs !

Dans les relations sociales que bon nombre veulent aseptiser, les antagonismes sont souvent décrits comme des anomalies, la notion de rapport de force considérée comme dépassée, le conflit devient un gros mot.

## Le trait de Serge Dehaes...



## Manifestation féministe nationale le 25 novembre !

Plusieurs dizaines d'organisations fédérées au sein de Mirabal Belgium appellent à une manifestation féministe nationale le 25 novembre 2018 à Bruxelles à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. L'année passée, cette initiative avait déjà rencontré un beau succès en rassemblant, pour la première fois, plus de 3.000 personnes. En 2018, les organisations féministes et leurs soutiens espèrent mobiliser davantage, en s'appuyant sur une meilleure prise de conscience dans l'opinion publique de l'ampleur des différentes formes de violences machistes grâce aux nombreuses femmes qui les dénoncent. Des actions auront lieu dans plusieurs villes dès le 11 novembre pour encourager une convergence des forces dans les rues de Bruxelles, le 25 novembre, dès 13h30 à la place Poelaert. Toutes les informations se trouvent sur [www.mirabalbelgium.org](http://www.mirabalbelgium.org) ou par mail à l'adresse suivante : [mirabal.belgium@gmail.com](mailto:mirabal.belgium@gmail.com).



## Intérim : campagne de fin d'année

Les travailleurs intérimaires qui ont travaillé 65 jours entre le 1er juillet 2017 et le 30 juin 2018 inclus ont droit à une prime de fin d'année. S'ils sont affiliés à la CSC, ils ont aussi droit à une prime syndicale de 104€. Pour les informer, la CSC mènera campagne dès le 26 novembre sous le slogan « Ne passez pas à côté de vos primes ». Pour toute question sur le travail intérimaire, consultez le site de la CSC consacré à l'intérim ou envoyez un mail à [interim@acv-csc.be](mailto:interim@acv-csc.be).



## Bientôt pensionné ?

C'est l'occasion pour nous de vous remercier pour la confiance que vous avez eue en notre syndicat tout au long de votre carrière professionnelle. Mais pour nous, rester affilié en étant pensionné reste très important. La CNE reste à vos côtés et nous souhaitons vous faire parvenir ces informations qui vous concernent directement :

- La cotisation pour une personne pensionnée diminue et s'élève à 6,16€.
- Pour vous aider à constituer votre dossier pension, les équipes des Mutualités chrétiennes sont à votre disposition, que vous y soyez affilié ou pas, nous avons des accords avec eux pour la prise en charge des affiliés CNE/CSC. Un service de grande qualité vous y sera proposé.
- Chaque mois, vous continuerez à recevoir notre Droit de l'Employé.
- Nos services restent joignables que ce soit pour un proche ou pour vous-même.
  - Par téléphone au 067/88.91.00 le lundi, mardi, mercredi de 9h à 12h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
  - Par e-mail via [cne.info@acv-csc.be](mailto:cne.info@acv-csc.be).
  - Dans nos secrétariats, le lundi, mardi et mercredi de 13h30 à 16h et le jeudi de 9h à 12h.
- Solidairement, votre cotisation continuera à participer à l'action et la négociation collective, notamment en termes de pension mais aussi et surtout de continuer à vous offrir des services collectifs accessibles et de qualité.

Prochainement, vous recevrez un courrier récapitulatif avec toutes ces informations !



# Menace sur le travail

Dossier réalisé par Nabil Sheikh Hassan

A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. En quoi influencent-elles notre quotidien ? Comment le gouvernement les a-t-il traitées ? Comment la CNE réagit-elle ? Ce mois-ci, zoom sur le travail.

François Hollande disait que son ennemi « c'était la finance ». Le président français a fait plutôt copain-copain avec la finance, il a fait un petit tour et il est parti. Charles Michel a déclaré : « mon ennemi, c'est le chômage ». Dans ce cas, on peut tout de même se demander si ses ennemis ne sont pas plutôt les travailleurs, les chômeurs et la Sécurité sociale. Et peut-être qu'à la fin de son petit tour, vous jugerez qu'il peut partir.



## Qu'a fait le gouvernement ?

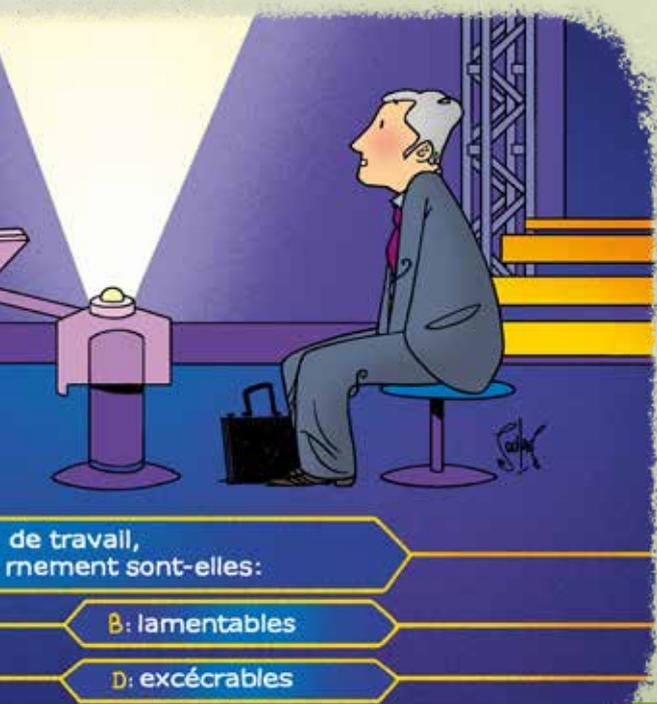
Dans notre syndicat, nous ne sommes pas adeptes des fake news et nous n'en avons pas besoin pour expliquer la politique d'emploi du gouvernement fédéral et ses conséquences. Reconnaissons donc d'emblée les deux choses : oui, le nombre de chômeurs a diminué en Belgique depuis quelques années et le nombre d'emplois a progressé. Alors quoi, Charles Michel peut-il avoir une statue à son effigie avec la mention « Jobs, jobs, jobs » en dessous ? Est-ce vraiment grâce à lui ? Très loin de là.

D'abord, la seule manière pour un gouvernement de créer des emplois de manière certaine et directe est la suivante : créer des emplois dans le Secteur public ou faire des politiques d'emploi qui conditionnent une aide à la création effective d'un emploi (comme le Maribel social dans le Non Marchand). Dans le cas de ce gouvernement, il y a eu jusqu'à présent la création de moins de 5.500 ETP dans le Secteur public. C'est bien ? Pas vraiment aux regards des besoins. Pire, il y a en fait la destruction de temps-pleins (près de 14.000) pour créer des temps-partiels (près de 19.200). Dans le Secteur public, on pourrait pourtant s'attendre à ce qu'on crée des jobs de qualité (donc à temps-plein). Ensuite, le Maribel Social est également menacé par le gouvernement depuis le jobs deal de cet été.

Plus largement, ce gouvernement a diminué les cotisations sociales patronales de toutes les entreprises sans condition (Tax shift) et a permis aux entreprises de garder une partie du salaire brut des travailleurs via le saut d'index. Traduction : une part de votre salaire et de votre protection sociale a été donnée en cadeau aux patrons dans l'espoir que cela ramène des emplois. De nouveau ici, et le principe et les conséquences sont contestables !

Le principe d'abord : ce qui crée de l'emploi, c'est l'activité économique, pas les aides. Si dans un commerce la conjoncture est mauvaise, octroyer une réduction de cotisation patronale ne fera certainement pas embaucher quelqu'un. C'est seulement si le carnet de ventes se remplit, et qu'il y a trop de travail pour l'équipe en place, que le patron embauchera. Actuellement, sous cette législature, la croissance économique est bonne (en moyenne de 1,5%) et donc le carnet de commandes des entreprises se remplit. Dans ce cadre, c'est donc normal que des emplois se créent en Belgique et que le nombre de chômeurs diminuent. Ce n'est pas grâce à Charles Michel et ses mesures. Pire, la croissance de l'emploi est plus basse dans notre pays que dans les pays voisins. Si on regarde le taux d'emploi belge, il a progressé de manière très faible depuis le début de la législature : on est la 4ème pire progression en Europe !

Les mesures du gouvernement fédéral	Des alternatives justes
Réductions de cotisations sociales patronales massives	Aides à l'emploi limitées et conditionnées
Flexibilisation et précarisation avec des nouveaux contrats : contrats associatifs, flexijobs...	Travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux



## Qu'est-ce que ça change pour moi ?

Le lieu de travail est finalement l'endroit où chaque travailleur passe la majorité de son temps. Au quotidien, le travail est la principale source de revenus mais pas seulement ; c'est un aussi un lien social qui se crée. Les inégalités se créent sur le fait que les conditions de travail et de rémunération générales se détériorent.

De ce fait, le travail a une importance dans notre quotidien et y joue un rôle majeur : que ce soit sur notre santé physique ou mentale, nos revenus, notre épanouissement professionnel mais aussi personnel. C'est pourquoi il doit notamment être bien régulé pour permettre à tout un chacun de concilier sa vie privée avec sa vie professionnelle et de s'épanouir en se sentant bien dans son travail.

Les conséquences ensuite : les diminutions de cotisations sociales patronales et le saut d'index ont des conséquences individuelles et collectives. Vous avez subi une perte du salaire brut qui se cumule sur toute votre carrière. En plus, le fait que les cotisations sociales patronales baissent, c'est l'ensemble des services couverts par la Sécurité sociale qui sont affectés : votre pension (recul de l'âge légal, assimilation moindre...), le remboursement moindre des soins de santé... Enfin, comme les réductions de cotisations sociales ne sont pas encore financées, l'entièreté de la facture n'est pas encore payée : lors du prochain gouvernement, vous risquez fortement de perdre encore des droits en Sécurité sociale !

Pour finir, le gouvernement a créé plein de nouvelles formes de contrats précaires. Les flexijobs dans l'Horeca étendus à d'autres secteurs et les contrats qui légalisent le travail en noir (500€ par mois non taxés et sans cotisation) en sont les exemples les plus importants. Mais ce ne sont pas des emplois : il est impossible de vivre dignement de ces jobs pendant une période relativement longue et de manière stable et ces jobs ne financent pas la Sécurité sociale ! Alors, « jobs, jobs, jobs » ou « flop, flop, flop » ?

## Et la CNE dans tout ça...

D'abord, en période de croissance économique, c'est le fruit de l'activité économique qui permet de créer des emplois. Il n'y a nul besoin de réductions de cotisations sociales pour le faire. Un emploi de qualité, c'est un emploi le plus proche possible de la norme du temps-plein avec des conditions de travail correctes et de rémunération qui respectent la Sécurité sociale. Dans ce cadre, les réductions de cotisations sociales inconditionnelles ou les nouvelles formes d'emploi précaires sont une aberration. Certaines formes d'aides aux entreprises ont fait leurs preuves : le Maribel social, ce sont des réductions de cotisations sociales qui servent à la création d'emplois.

Ensuite, des alternatives plus globales nous permettront de travailler moins pour travailler tous et vivre mieux. La réduction collective du temps de travail est, dans ce cadre, centrale. En la mettant en place, on permet aux temps-pleins de travailler moins longtemps, aux temps partiels de gagner plus (et de se rapprocher de la norme du temps-plein) et de créer des emplois via des embauches compensatoires. Cela a fait ses preuves en France notamment. Cela fait un bon siècle que la norme de temps de travail diminue partout en Europe. Cela fait 20 ans que ce mouvement s'est arrêté. Pour que ça aille mieux, il ne tient qu'à nous de le relancer !

# VOIR LE GIEC ET PUIS AGIR

Le rapport 2018 du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) est un document essentiel. Peu d'entre nous ont le temps d'en lire les quelques 1.200 pages. En voici les principaux chiffres et messages politiques.

## 1,5°C

C'est la hausse maximale de température de la Terre que l'humanité peut se permettre par référence à la fin du 19<sup>e</sup> siècle. Si ce seuil est dépassé, les phénomènes climatiques déjà observés aujourd'hui - sécheresses, ouragans, pluies diluviennes, extinctions d'espèces vivantes, fonte des pôles, élévation du niveau des mers... - se multiplieront et s'aggraveront. En outre, l'humanité perdra le contrôle du processus, un phénomène d'accélération automatique des températures s'enclenchant. Des zones de plus en plus larges de la planète deviendront inhabitables.

Pour empêcher la température d'augmenter au-delà de ce 1,5°C, il faut s'attaquer au problème du CO<sub>2</sub>. Le CO<sub>2</sub> est produit massivement par la combustion des énergies fossiles (charbon, pétrole, gaz) liée aux activités humaines (industrie, transport, chauffage...). Il s'accumule dans l'atmosphère parce qu'il est émis en trop grande quantité pour être absorbé par les plantes et les algues, et parce que le CO<sub>2</sub> a une très longue durée de vie. Il retient les rayons du soleil, ce qui réchauffe la terre. Comme il n'existe pas de technologie permettant de

séquestrer ce CO<sub>2</sub> en quantité suffisante, il n'y a qu'une alternative : stabiliser le stock de CO<sub>2</sub> présent dans l'atmosphère terrestre, ce qui suppose à un moment donné de cesser d'en émettre.

## 2050

Ce moment est très proche. En 2050 au plus tard, nous dit le GIEC. À ce moment, nos émissions nettes seront nulles, ce qui signifie que nous continuerons à émettre du CO<sub>2</sub>, mais en quantité suffisamment réduite pour ne plus dépasser la capacité de la Terre à le séquestrer. Il faut donc cesser de brûler du pétrole mais aussi protéger les forêts et les océans qui sont nos principaux puits de carbone.

## LE MESSAGE POLITIQUE

Ce passage à une société « zéro émission » implique un changement social « sans précédent historique connu », disent les très pondérés scientifiques du GIEC. Nous avons 10 ans pour le mettre en route. Après, il sera trop tard. Nous avons les moyens technologiques nécessaires. Mais quid de la volonté politique ? C'est là la principale incertitude, aux dires mêmes de la co-présidente

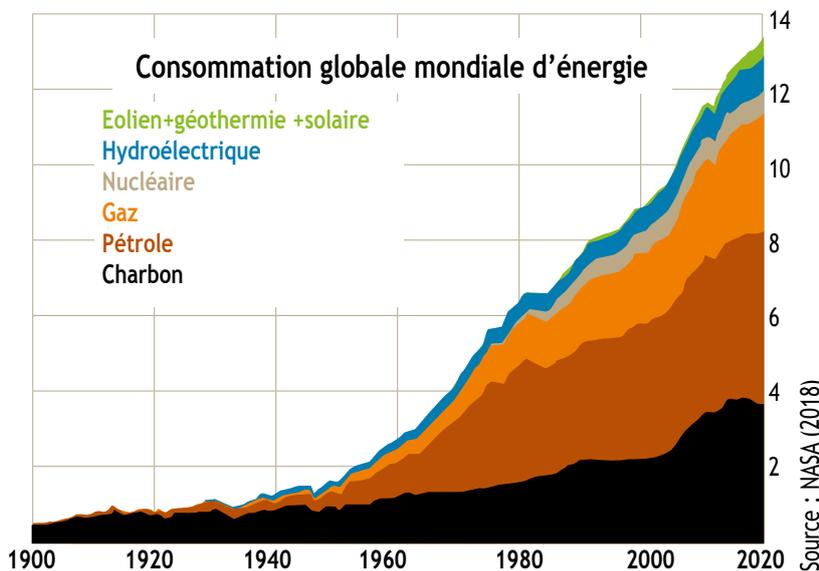
du GIEC, Valérie Masson-Delmotte. Estimant que le monde politique fait preuve de « beaucoup d'inertie et de frilosité », elle en appelle à un sursaut citoyen. « Il me semble que, dans l'histoire, jamais les grandes transformations pour le bien de l'humanité ne sont venues spontanément de la part des gouvernements. Elles ont été portées par la société. C'est par un jeu de rapports de forces, y compris politiques, que des transformations ont eu lieu. »<sup>1</sup>

## CITOYENS CONTRE LOBBIES

Deux jours seulement après la publication du rapport du GIEC, les ministres européens ont confirmé les paroles de la climatologue. Ils devaient décider du niveau de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> dans le transport routier. Sous la pression de l'Allemagne et de ses puissants constructeurs automobiles, une cible minimaliste de 35% a été choisie, alors qu'un groupe de pays demandait 40%. Le gouvernement Michel s'est tu, s'alignant sur la position allemande.

Mais la riposte citoyenne se fait aussi entendre. En Europe comme aux Etats-Unis, des citoyens manifestent, saisissent la justice. Greta Thunberg, une Suédoise de 15 ans, sèche l'école tous les vendredis pour venir manifester devant le parlement suédois et exiger que la lutte contre le réchauffement devienne la priorité. Un collectif citoyen dépose plainte devant un tribunal de La Haye pour exiger le renforcement des engagements climatiques du gouvernement néerlandais. Le tribunal lui donne gain de cause et condamne le gouvernement. Une plainte d'une même teneur contre le gouvernement fédéral et les trois gouvernements régionaux est à l'instruction en Belgique. Elle est soutenue par 37.000 personnes. Le sursaut souhaité par la co-présidente du GIEC a déjà commencé.

*Etienne Lebeau*



<sup>1</sup> <https://www.humanite.fr/pour-le-climat-tout-va-se-jouer-dans-les-10-ans-661572>



## EST-CE QUE LA BELGIQUE EST JOBS JOBS JOBS OU FLOP FLOP FLOP ?

Charles Michel se vante de trois choses sur l'emploi : d'avoir une croissance exceptionnelle des emplois, d'avoir diminué le chômage et d'avoir tellement bien fait le boulot qu'il faut s'attaquer au nouveau mal en Belgique à savoir les métiers en pénurie.

### Question 1 : Sommes-nous très bons en termes de créations d'emplois ?

**+ 195.000** C'est le nombre de postes de travail créés depuis la mise en place du gouvernement Michel, essentiellement grâce à une bonne conjoncture économique. Cela se traduit par 135.000 équivalents temps-plein puisque chaque poste créé n'est pas forcément à temps-plein.

**+ 132.000** C'est une estimation faite en 2014 du nombre de postes de travail qui devaient être créés selon le Bureau du Plan entre 2014 et 2018. Donc, gouvernement Michel ou pas, à politique inchangée, ces 132.000 emplois allaient être créés.

**+ 232.000** C'est le nombre de postes de travail qui auraient dû être créés si la croissance de l'emploi en Belgique était la même que la moyenne européenne. Mais, nous sommes dans les mauvais de la classe.

Votre argent (via le saut d'index et les réductions de cotisations patronales) a été pris pour une création d'emplois faible au regard de la conjoncture. Cet argent ne sert pas à la création d'emplois (ni à vos salaires) mais restent dans les entreprises.

### Question 2 : La diminution du chômage est-elle une bonne nouvelle ?

**-164.000** C'est le nombre de chômeurs qu'il y a en moins depuis la mise en place du gouvernement.

**68 %** C'est la part de la baisse qui est due à des règles plus strictes : des jeunes qui ne peuvent plus avoir d'allocations d'insertions, des chômeurs âgés qui n'ont plus accès à la dispense de recherche, des chômages avec complément d'entreprise plus rare.

La baisse du chômage se fait en chassant le chômeur.

### Question 3 : La pénurie de travailleurs est-elle le problème ?

**5.100** C'est le nombre de postes qui n'ont pas trouvé preneur en 2016 en Wallonie sur les fonctions critiques ou en pénurie.

**250.000** C'est le nombre de demandeurs d'emplois et exclus du chômage en Wallonie.

La seule pénurie qui existe c'est la pénurie d'emplois.

**Conclusion : flop, flop, flop.**

# MATERNITÉ ET TRAVAIL

Une grossesse s'accompagne inévitablement de nombreuses questions. Votre syndicat ne peut répondre à toutes celles-ci. Il peut, en revanche, répondre à celles qui concernent vos droits au travail.

Chronique juridique

**A**près avoir appris votre grossesse, vous voici assaillie par de nombreuses questions pratico-pratiques. Cette chronique vous apportera les principales informations relatives à vos droits au travail durant les différentes phases de votre grossesse et les premières périodes de maternité.

## QUAND L'ANNONCER ?

Annoncez votre grossesse le plus tôt possible à votre employeur. En effet, dès qu'il en est informé, vous et votre bébé êtes protégés par une série de dispositions du droit du travail ; autant que ce soit le cas le plus rapidement possible.



iStock

## Et l'autre parent dans tout ça ?

L'autre parent de l'enfant a aussi droit à un congé dit " de naissance ". Il a droit à 10 jours de congés de naissance, à condition qu'elle/il soit reconnu-e comme le second parent de l'enfant. Ces 10 jours peuvent être pris dans une période de quatre mois. Cette période débute le jour de l'accouchement. Les trois premiers jours d'absence sont rémunérés par l'employeur. Les 7 jours suivants sont couverts par une indemnité de la mutuelle. Durant ce congé de naissance, l'autre parent est protégé contre le licenciement, dans les mêmes limites que la femme enceinte. Concrètement, l'employeur ne pourra pas le licencier pour des raisons liées à sa parentalité. Et ceci durant trois mois, à dater du moment où il est informé du début du congé de naissance.

La loi n'exige pas que vous avertissiez votre employeur par écrit. Privilégiez toutefois l'écrit, afin d'avoir une preuve qu'il est au courant de votre grossesse. Dans ce cas, un certificat médical est idéal.

## QUELLES PROTECTIONS ?

Dès l'instant où vous l'informez de votre grossesse, vous êtes protégée contre le licenciement. Cela signifie que votre employeur ne peut vous licencier pour des motifs liés à votre grossesse. Vous pouvez donc toujours être licenciée pour des motifs étrangers à celle-ci.

Par ailleurs, vous avez le droit de vous absenter du travail pour vous rendre à des examens médicaux (échographies, consultations gynécologiques, etc.) qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures du travail.

Votre employeur sera, en outre, tenu de vous rémunérer pour ces heures.

L'employeur doit aussi procéder à une évaluation de risques et s'assurer que vous ne soyez pas exposée aux risques identifiés (substances dangereuses, conditions d'exécution du travail nuisant à la femme enceinte ou à son enfant, etc.).

Enfin, sauf exceptions, l'employeur ne peut vous faire prestre des heures supplémentaires. Il ne peut pas non plus vous faire travailler de nuit durant les huit semaines précédant la date théorique de l'accouchement, ou davantage, si vous disposez d'un certificat médical en ce sens.

Ces diverses protections valent pour toute la durée de votre grossesse. La protection contre le licenciement s'étend même

jusqu'à un mois au-delà de votre congé de maternité.

## QUEL CONGÉ DE MATERNITÉ ?

Vous bénéficiez d'un congé de maternité de 15 semaines au total. Ce congé se divise en une période de congé prénatal et une période de congé postnatal.

Concrètement, vous pouvez exiger que votre congé de maternité commence au plus tôt 6 semaines avant la date théorique d'accouchement (congé prénatal). Et vous êtes obligée de vous arrêter au plus tard 1 semaine avant cette même date.

Votre congé de maternité se prolongera d'au moins 9 semaines après la date de l'accouchement (congé postnatal). Ces 9 semaines seront complétées par toutes les semaines que vous n'avez pas prises avant l'accouchement. Soit maximum 5 semaines, puisque vous êtes obligée de prendre minimum 1

semaine de congé prénatal. Ce congé peut être prolongé, si l'enfant est hospitalisé plus de 7 jours à compter de sa naissance.

Ce congé de maternité est indemnisé par votre mutuelle. Vous ne toucherez donc plus votre rémunération et devez donc prévoir que vos revenus seront moindres pour cette période.

Dans certains cas, l'exécution de (certaines de) vos tâches est jugée trop dangereuse au regard de votre grossesse. Vous serez amenée, dans la mesure du possible, à effectuer d'autres tâches. Si cela s'avère impossible, vous devrez interrompre votre activité et serez indemnisée par la mutuelle.

## ALLAITER EN TRAVAILLANT

Le droit belge ne donne pas de droit à un congé d'allaitement. Si vous souhaitez prolonger votre congé au-delà de la période légale de congé de maternité, vous devrez

donc opter pour une des formules " classiques " de congé (crédit-temps, congé parental, vacances annuelles ou autres).

En revanche, la loi prévoit un régime particulier pour les femmes qui allaitent, tout en travaillant. Pendant les 7 mois suivant la naissance, vous pouvez interrompre votre travail pour tirer votre lait ou allaiter votre enfant (si vous l'emmenez avec vous ou s'il se trouve à proximité de votre lieu de travail). Chaque journée de travail d'au moins quatre heures vous donne droit à une pause. Une journée complète de travail (7h30) vous donne droit à deux pauses. Chaque pause a une durée d'une demi-heure. Ce temps de pause est indemnisé par votre mutuelle.

Pour bénéficier de ces pauses d'allaitement, informez votre employeur par écrit et joignez-lui un certificat médical (ou une attestation de l'ONE) prouvant que vous allaitez votre enfant.

*Michaël Maira*

## Envie de profiter du temps avec votre enfant ?

Plusieurs options existent pour les parents qui souhaitent consacrer davantage de temps à leurs enfants. Ces options s'appliquent de la même manière à chaque parent. Contrairement aux règles applicables à la maternité (voir ci-contre), ces options disponibles après la naissance ne diffèrent pas selon que vous ayez mis l'enfant au monde ou non.

Vous désirez des informations concernant vos droits et les conditions à remplir pour en bénéficier ? N'hésitez pas à lire les documents édités par nos services ou à nous contacter.

### Le crédit-temps

Parent d'un enfant de moins de 8 ans, vous avez le droit de suspendre vos prestations d'1/5ème temps, d'un 1/2 temps ou à temps-plein. Qu'importe la fraction de temps pour laquelle vous optez et le nombre d'enfants concernés, ce droit peut être exercé au maximum 51 mois durant votre carrière. La période de suspension des prestations n'est pas rémunérée par l'employeur. Mais, vous bénéficiez d'une allocation versée par l'ONEM.

### Le congé parental

Jusqu'aux 12 ans de votre enfant, vous pouvez suspendre vos prestations durant 4 mois à temps-plein, 8 mois à mi-temps ou 20 mois à 4/5ème temps. Vous bénéficiez de ce droit pour chacun de vos enfants. Ainsi, si vous avez trois enfants de moins de 12 ans, vous pourrez suspendre vos prestations durant 3 fois 4 mois (à temps-plein), 3 fois 8 mois (à mi-temps) ou 3 fois 20 mois (à 4/5ème temps). Dans ce cas aussi, les périodes de suspension de vos prestations sont indemnisées par l'ONEM.

### Le congé pour motif impérieux

Vous avez le droit de vous absenter du travail 10 jours par an, pour des raisons impérieuses. C'est-à-dire, si vous faites face à un événement imprévisible, indépendant du travail et qui nécessite absolument votre intervention. Si un tel congé s'impose, il est obligatoire d'avertir l'employeur (idéalement par écrit) dans les plus brefs délais. Ménagez-vous aussi un moyen de preuve que votre présence était impérieusement requise. Enfin, notez que cette absence n'est pas rémunérée, sauf si votre contrat ou d'autres normes (une CCT ou votre règlement de travail) prévoit le contraire.

La maladie d'un enfant peut être considérée comme une raison impérieuse. Toutefois, la prudence s'impose. En effet, le congé impérieux ne concerne que des événements imprévisibles. Ainsi, seul le premier jour d'une maladie soudaine peut justifier la prise un congé impérieux. Les jours suivants, la maladie est considérée comme prévisible. Vous êtes donc supposé avoir disposé d'un temps suffisant pour prendre vos dispositions.

### Les petits chômages

Certains événements de la vie de votre enfant vous permettent de vous absenter du travail, avec maintien de votre rémunération. Cela peut être le cas d'une communion, par exemple. Les règles applicables varient selon les événements concernés et les secteurs ou entreprises. Le moment venu, renseignez-vous concernant les droits spécifiques à votre situation.

# Travailleurs indépendants BIENTÔT AFFILIÉS !

Dans nos entreprises, sur notre lieu de travail, de plus en plus de travailleurs prestent sous statut indépendant, à côté et dans - presque - les mêmes conditions que les salariés : ils sont présents au jour le jour, préviennent quand ils prennent congé, suivent les mêmes consignes et procédures, utilisent les mêmes outils, sont inclus dans les équipes et les projets, etc. Parfois, ils sont même mentionnés dans l'organigramme.

**B**ien sûr, dans les exemples donnés, on est à la limite du « faux indépendant ». Si le tribunal du travail était saisi sur la question, il conclurait probablement que la relation de travail doit être salariée et non « indépendante ». Sauf que...

- la jurisprudence en la matière est assez volatile. De plus en plus, les juges accordent la prépondérance au critère de « volonté des parties » et dès lors que le travailleur sous statut indépendant a signé un contrat de prestation comme indépendant, cela leur suffit.
- la plupart des cas ne sont pas amenés devant le tribunal. Le travailleur sait que s'il va au tribunal, il perdra immédiatement son travail. Certains vont devant le tribunal une fois la relation terminée, mais encore faut-il en avoir le courage et les moyens car le travailleur indépendant... n'a pas le service juridique du syndicat derrière lui.

Le phénomène est observé dans tous les secteurs, et pas que les plus technologiques : construction, Horeca, soins de santé (personnel en hôpital), journalisme, informatique, livraison, techniciens de maintenance, etc.

La situation se complique encore avec le développement d'autres formes de travail non-salariées et supposées « autonomes », comme les prestations « Loi De Croo » ou de « volontaire rémunéré ».

## INDÉPENDANT COMPLÉMENTAIRE, CARRIÈRE MIXTE.

Les statuts de travailleur sont aussi de moins en moins étanches. Beaucoup de nos affiliés sont déjà indépendants complémentaires en plus de leur activité salariée. Souvent, nous vivons des carrières mixtes. Beaucoup des employés licenciés à 55 ans, après de bons et loyaux services, n'arrivent à valoriser leurs compétences que comme prestataires indépendants. Le FOREM et ACTIRIS les y encouragent. Doivent-ils pour autant renoncer à leur affiliation, à leurs convictions et aux services de leur organisation syndicale ?

## FACE À CETTE SITUATION, QUE DOIT FAIRE UNE ORGANISATION SYNDICALE ?

Ne rien faire, c'est accepter que cette tendance se développe, et que le patronat utilise cette voie pour contourner totalement le droit du travail. En effet, un travailleur sous statut indépendant, outre qu'il n'a aucune stabilité d'emploi, perd la plupart des garde-fous du droit social : pas de barème, pas de salaire minimum, pas de limite à la durée du travail (ni minimale ni maximale), il peut être payé à la prestation/à la pièce et non pas à l'heure, pas de congé payé, pas de restriction du travail de nuit ou de dimanche, pas de protection en cas de maternité, etc. Et surtout : aucun droit de négociation collective. Le travailleur indépendant ne compte pas pour les élections sociales, ne peut pas faire appel à la délégation

syndicale, se voit exclu des conventions collectives.

Si le patronat peut se permettre de bafouer toutes les règles et la concertation sociale en faisant appel à des travailleurs sous statut indépendant, il se permet non seulement de tolérer l'exploitation de ces travailleurs, mais aussi d'accepter que cela se retourne tôt ou tard contre nos affiliés. L'employeur aura beau jeu, à la moindre revendication ou opposition, de dire qu'il peut faire réaliser le travail plus souplement par des indépendants. La banalisation du statut d'indépendant est un dumping social.

Après une longue réflexion, car cela suppose quand même de sortir de ses repères habituels, la CNE a décidé, avec deux autres centrales de la CSC (LBC et TRANSCOM), elles aussi confrontées chaque jour à ce défi, de se lancer dans un projet visant à commencer à affilier ces travailleurs sous statut indépendant.

## ALLONS-NOUS AFFILIER TOUS LES INDÉPENDANTS ?

Notre but n'est évidemment pas d'affilier les indépendants « traditionnels », comme les professions libérales ou les petits commerçants. Nous voulons affilier les indépendants qui sont et se considèrent d'abord et avant tout comme des travailleurs, et donc ne sont pas eux-mêmes employeurs et qui de préférence prestent dans un collectif de travail, soit une entreprise ou une organisation où nous sommes présents, et où nous pouvons intervenir pour eux, que ce soit à titre individuel ou collectif.

Notre but est clair : lors des négociations collectives, agir aussi pour les travailleurs sous statut indépendant et viser pour eux aux mêmes droits et obligations que pour nos autres affiliés. En devenant représentants de ces travailleurs indépendants, nous aurons aussi voix au chapitre, que ce soit au niveau sectoriel ou au niveau national, pour discuter des critères de choix de l'un

ou l'autre statut, de la Sécurité sociale des indépendants (tant des prestations que de son financement), etc.

Nous avons déjà enregistré certains succès. Ainsi, chez SONUMA (rédaction de presse magazine), lors de la dernière réorganisation, nos collègues de la LBC ont obtenu que les journalistes « indépendants » touchés par la restructuration, reçoivent eux aussi une indemnité de rupture, en fonction de leur ancienneté. Plus encore, ils bénéficieront désormais d'une prime syndicale et d'une représentation dans les organes de concertation.

### QUE LEUR PROPOSER ?

D'abord et avant tout, nous leur proposons ce qui fait notre spécificité d'organisation

syndicale : la négociation collective. Nous savons que les droits des travailleurs sont défendus le plus efficacement non pas par le rapport individuel, mais par la négociation et l'action collective. Et lorsque nous négocions des conditions de travail, cela doit être valable pour tous ; il n'y a pas de raison que l'employeur s'exonère de ses engagements vis-à-vis de ceux à qui il aura pu imposer ou vendre le statut d'« indépendant ».

Un centre de compétence, joignable par téléphone et mail, sera mis en place pour répondre aux demandes individuelles des affiliés indépendants. C'est ce centre de compétence qui contactera le permanent responsable si le problème est plutôt collectif ou s'il doit être résolu dans l'entreprise. Les affiliés sous statut indépendant jouiront de la même assistance juridique que les

autres affiliés, du moins pour les contentieux devant le tribunal du travail. Un indépendant peut devoir comparaître aussi devant le tribunal du commerce ou de première instance. Nous ne pouvons pas légalement le défendre devant ces tribunaux, mais nous mettrons à sa disposition un réseau d'avocats aux tarifs négociés.

Ensuite, nous proposerons à nos affiliés sous statut indépendant les services qui leur permettront de faire face aux obligations spécifiques de ce statut, et de pallier aux déficits de leur protection sociale : assurance accidents du travail, assurance en responsabilité professionnelle, assurance revenu garanti, service de recouvrement, service de comptabilité, etc.

### QUAND ET À QUELLES CONDITIONS ?

Il est prévu qu'à partir du 1/1/2019, nous affilierons officiellement les travailleurs sous statut indépendant (en personne physique ou en société d'une personne). Ne vous étonnez donc pas si, dorénavant, vous découvrez sur notre formulaire d'affiliation, à côté des statuts d'employé, d'ouvrier, de chômeur, celui de... statut indépendant / freelancer.

Ces nouveaux affiliés paieront la même cotisation que les autres affiliés. L'offre de services sera bien sûr différente sur certains points mais vise à leur offrir, au final, les mêmes protections et bénéfices qu'à nos autres affiliés.

Nous ne créons pas de nouvelle centrale au sein de la CSC. Les travailleurs sous statut indépendant sont affiliés à la centrale responsable pour leur secteur d'activité.

### ORGANISER TOUS LES TRAVAILLEURS

Cette évolution de notre organisation syndicale n'en est en réalité pas une. Il ne s'agit pas d'aller chercher un « nouveau public », mais de continuer à soutenir notre public traditionnel qui aura dû ou cru bon de se plier à un autre statut, dans l'évolution du contexte sociétal.

L'objectif est de continuer à concrétiser notre principe : le syndicalisme, c'est unir TOUS les travailleurs pour mieux faire le poids face à l'employeur qui tire les fruits de leur travail, et exiger TOUS ENSEMBLE, les meilleures conditions de travail.

*Martin Willems*



# Woluwé Shopping

## UNE PREMIÈRE VICTOIRE CONTRE LES HEURES TARDIVES

En juin 2019, le nouveau propriétaire du shopping de Woluwé a décidé de manière unilatérale que le centre commercial ne fermerait plus ses portes à 19h mais à 20h tous les jours. Jusque-là, le seul jour de fermeture à 20h était le vendredi.

C'est une première victoire pour les travailleuses et travailleurs du shopping qui, il y a quelques mois encore, sous-estimaient leur propre capacité à faire reculer une direction aussi forte. Aujourd'hui, tout le monde est gonflé à bloc et est prêt à résister.



### POURQUOI NOUS SOMMES CONTRE LE PROJET DU SHOPPING ?

Les travailleurs et travailleuses du Commerce sont déjà soumis à des horaires flexibles et variables. A cela s'ajoute le fait qu'ils sont majoritairement à temps partiel et qu'ils travaillent quasiment tous les samedis de l'année. Non contents, les patrons du secteur et les centres commerciaux souhaitent que les commerces ouvrent de plus en plus de dimanches et de plus en plus tard.

Pourtant, nous le savons : cela n'aura aucun impact conséquent sur le chiffre d'affaire qui sera lissé sur plus de jours ou sur une journée plus longue. Ces ouvertures dominicales et tardives n'auront qu'un seul impact : créer une concurrence entre les travailleuses et travailleurs du Commerce. De plus, malgré l'extension des heures, il n'y aura pas d'engagement supplémentaire, ce qui a comme impact une surcharge de travail toute la journée. Les multinationales de notre secteur se font une concurrence acharnée où la seule victime est le personnel.

Dès le mois de juillet, nous mettions en place une pétition qui a été signée par plus de 450 membres du personnel du centre commercial. Malgré ce soutien important, nous avons dû faire face à de nombreuses difficultés. Tout d'abord, la législation permettait totalement au shopping de fermer plus tard. Ensuite, les contrats de location dans les centres commerciaux obligent les « locataires » à tous fermer à la même heure. Les travailleurs des différentes enseignes n'avaient pas la même réalité. Certains avaient des sursalaires après 19h d'autres non, certains étaient dans de gros magasins, d'autres de plus petites boutiques ; nous avions de nombreuses commissions paritaires différentes et enfin certaines enseignes avaient des représentants du personnel tandis que d'autres non. Il a donc fallu dès le début créer une solidarité entre tous et éviter de rentrer dans une logique d'entreprise par entreprise.

A partir de début septembre, ce sont des assemblées matinales avant le début des prestations qui ont pris place. Les travailleurs alors présents ne travaillent pas pour les mêmes enseignes mais se sont pourtant mobilisés ensemble. La taille des assemblées grossit et pour de nombreux travailleuses et travailleurs, c'est une première expérience de mobilisation collective. Le propriétaire et le gestionnaire du site malgré tout ne cèdent pas.

L'assemblée du personnel en inter-enseignes décide donc de passer à l'action et vote à l'unanimité une grève pour le 24 septembre. La mobilisation prend rapidement et un véritable enthousiasme anime le shopping de Woluwé. Finalement, le vendredi 21 septembre, le propriétaire du shopping cède, un peu plus de 48h avant la grève. Il arrête son projet et propose enfin une vraie concertation pour l'année 2019.

La conscience des travailleuses et travailleurs du Commerce a changé. Il est clair maintenant que l'extension des heures d'ouverture ne créera pas d'emplois mais rendra leur vie de plus en plus compliquée. Par cette mobilisation, c'est le message adressé par le personnel de Woluwé à tous les collègues du secteur.

Jalil Bourhidane

# GRÈVE AU DOMAINE DE TAINIGNIES

L'année passée, une grève dans une maison d'hébergement de type APC avait déjà eu lieu à la Résidence de L'Elysée<sup>1</sup>. Cette année, c'est au Domaine de Taintignies que les travailleurs ont décidé de montrer leur mécontentement. Interview de Sylvie Pottiez, permanente CNE.

## Le Domaine de Taintignies, c'est quoi comme institution ?

Cette institution de 80 travailleurs accueille des personnes françaises porteuses de handicap mental. Elle n'a pas d'agrément, mais bénéficie de financements publics français et d'une autorisation de prise en charge. Dans ces maisons d'hébergement de type APC, les employeurs respectent très peu la réglementation sociale. Les bénéficiaires passent avant la qualité de la prise en charge des résidents ou les conditions de travail du personnel.

## Qu'est-ce qui a déclenché le mécontentement du personnel ?

Le licenciement de trois travailleurs. Le premier, ancien militant CNE, responsable d'équipe avait des exigences en lien avec la qualité du travail. La direction décide de le licencier avec préavis sans motif spécifique. Une travailleuse (élue CNE et protégée) a été licenciée car elle s'est vue reprocher une faute grave qu'elle conteste. Elle demande à un délégué CNE de l'assister pour se défendre, comme c'est prévu par la réglementation. Et la direction provoque un incident de manière à pouvoir licencier aussi le délégué pour faute grave.

Le climat est tendu dans l'entreprise. Les travailleurs subissent une pression constante de l'employeur pour signer des avenants désavantageux à leurs contrats, pour pousser à la force majeure en cas de maladie ou mi-temps médicaux. La violence institutionnelle est constante. La direction tente aussi régulièrement d'empêcher l'exercice du



mandat syndical, particulièrement pour les représentants de la CNE. Les trois licenciements sont la goutte qui ont fait déborder le vase.

## Qui a décidé la grève ?

Le personnel s'est réuni en assemblée générale pour discuter de ce qu'il fallait faire pour soutenir les collègues licenciés et empêcher la direction de poursuivre sa gestion déshumanisée. Pour obtenir la réintégration des trois collègues dans leur fonction, il fallait être déterminé. Un préavis de grève a été déposé après les licenciements.

## La grève a commencé tout de suite ?

Non, il y a d'abord eu une demande de conciliation au SPF emploi. La première conciliation, le 3 octobre, s'est soldée par un échec : l'employeur refusait de réintégrer un des trois travailleurs et rétrograder les deux autres. Le 4 octobre, la grève a démarré. Un service minimum a été mis sur pied par le bureau de conciliation pour assurer la prise en charge des résidents. Un piquet de grève était organisé le lendemain matin. Pour les travailleurs en grève, il était nécessaire aussi d'informer le personnel, les visiteurs, la presse, et montrer à l'extérieur qu'il y a plusieurs problèmes à l'intérieur.

## L'employeur a-t-il changé d'avis ?

Après 4 jours, il a demandé une autre conciliation. Les discussions ont été laborieuses mais elles ont permis de dégager une piste : une négociation locale et individualisée pour

s'accorder sur les modalités les plus satisfaisantes possibles et qui respectent le contrat de travail de chaque travailleur. Ceci sous l'égide de la Présidente du bureau de conciliation. Le piquet de grève a été suspendu afin de garantir un climat serein pendant les 3 jours de négociations individuelles.

## Les négociations ont-elles abouti ?

Oui, le 12 octobre, la réintégration des trois personnes a été obtenue dans la fonction qu'ils exerçaient avant leur licenciement. Le délégué licencié pour faute grave dans le cadre de la défense de sa collègue accepte sa réintégration dans sa fonction d'éducateur mais ne marque pas son accord pour être affecté à un autre groupe de vie dont le profil des bénéficiaires nécessite un encadrement différent.

## Tout est fini alors ?

Après la fin de ces négociations, l'employeur a désigné à un poste de coordinateur pédagogique une personne sans compétence pour la fonction et avec un comportement menaçant vis-à-vis de ses collègues. Le mouvement de colère s'est ravivé, le personnel percevant cette décision comme une ultime provocation. En assemblée générale, les travailleurs ont décidé le redémarrage de la grève pour obtenir le retrait de cette désignation.

## Et aujourd'hui, où en est-on ?

L'employeur a accepté de reporter le recrutement d'un coordinateur pédagogique et d'en affiner les compétences requises. La grève est levée. Toutefois, les représentants syndicaux continuent leur action syndicale pour l'amélioration des conditions de travail dans cette institution. Cela doit passer par un plan de formation du personnel en adéquation avec des objectifs de qualité d'accompagnement des résidents, le respect absolu de la concertation sociale, un plan d'action efficace en matière de politiques du bien-être.

*Propos recueillis par Marie-Agnès Gilot*

<sup>1</sup> voir Droit de l'Employé de décembre 2017



# L'équipe à la une

## MAXI TOYS : UNE RTT NÉGOCIÉE POUR LES FINS DE CARRIÈRE !

L'équipe syndicale des magasins Maxi Toys a cette année négocié une réduction collective du temps de travail pour les fins de carrière. Une belle victoire ! Un des membres de cette équipe nous présente cet accord.

### Qu'avez-vous obtenu ?

Dans le cadre de la CCT104 (établir un plan pour l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans ou plus), nous avons négocié une RTT pour les fins de carrière. Nous avons utilisé la Loi Vande Lanotte-Di Rupo relative à la réduction du temps de travail. Et donc, pour les employés des magasins belges à temps-plein (35 heures), la mesure permet à un travailleur de prester 32 heures sur 4 jours les 4 dernières années avant la pension ou la pré-pension sans perte de salaire.

### Qui est concerné par cette CCT ?

Dans l'immédiat, elle concerne une personne sur les 30 magasins. Mais d'ici 6 mois, une autre collègue sera concernée et l'année prochaine, une personne de plus.

### Quelle est sa durée ?

Pour notre direction, deux points devaient impérativement figurer dans la CCT : premièrement, la CCT s'annule si la loi venait à être supprimée. Ensuite, la CCT est renégociable chaque année. Nous aimerions, lors de la prochaine négociation, y inclure les temps partiels. Nous n'avons pas d'accord pour les employés du siège administratif et les ouvriers mais le sujet est toujours en discussion. Evidemment, l'objectif est qu'à terme, elle concerne tout le monde.

### Comment vous est venue l'idée de négocier la RTT ?

Au départ, en 2015, suite à la campagne RTT, lors d'un inter-siège, notre permanent a in-

sisté pour que nous en parlions en entreprise et nous avons joué le jeu, l'employeur aussi. Nous avons pris l'habitude de proposer des sujets « win-win » à notre direction. Notre directeur financier avait, à l'époque, effectué une analyse pour une réduction du temps de travail étendue à l'ensemble du personnel avec embauche compensatoire. Malheureusement, à ce moment-là, ça coïncitait. Les mesures proposées par la loi (réduction patronale et ONSS) ne durent que 4 ans. A l'échéance des 4 ans, les mesures prises s'estompent, entraînant de ce fait une augmentation conséquente des frais de personnel. Chez Maxi Toys, nous avons la chance de pouvoir travailler main dans la main avec les autres syndicats. Chaque année, nous sommes donc revenus à la charge : actifs et réactifs ! Lors d'un comité commerce, les collègues de chez Trafic ont partagé

avec l'ensemble des délégués les informations concernant la RTT qu'ils avaient obtenue. Inspirés par cette victoire, nous avons utilisé la convention de chez Trafic à titre d'exemple. Nous l'avons modifiée et adaptée à Maxi Toys. D'ailleurs, nous espérons nous aussi que l'accord obtenu donnera des idées à d'autres !

### Comment la délégation s'est-elle sentie après cette victoire ?

Nous sommes contents mais nous savons que la bataille est loin d'être terminée. C'est un travail qui a pris du temps : nous avons débuté les négociations en 2015, puis à la demande de la direction, nous avons proposé un texte, que nous avons soumis à la juriste aux fins d'analyse. Nous avons modifié les points qui étaient litigieux... Mais nous n'avons jamais baissé les bras. A chaque organe de concertation, nous avons remis le sujet sur la table. Cela nécessite une certaine rigueur. Donc quand notre demande a abouti, c'est avec une grande fierté que nous avons pu annoncer la bonne nouvelle au personnel !

*Propos recueillis par Alice Mazy*



Fabienne est la première affiliée à pouvoir profiter de la mise en place de cette CCT. Depuis le 1er octobre, son temps de travail a été réduit à 32 heures sur 4 jours. Pour elle, c'est un grand pas en avant. « Ma carrière a commencé comme étudiante le 01/09/1977 dans un magasin de jouets dans le centre de Namur. J'entame ma 41ème année de carrière. Je travaille chez Maxi Toys depuis le 4 novembre 1991 et très vite, je suis devenue responsable. Ma fille avait 2 ans et demi quand je me suis séparée et je l'ai élevée seule. Un horaire de commerçant, ce n'est pas facile et heureusement pour moi, j'ai toujours pu compter sur mes parents pour récupérer mon enfant après l'école ou pour la garder pendant les vacances scolaires. J'adore mon boulot et les contacts avec les clients. J'ai voulu prendre un crédit-temps mais la loi avait été modifiée. Cette réduction de mon temps de travail arrive au bon moment. Je vais pouvoir me relaxer et pourquoi pas reprendre une petite activité sportive, me balader, bref penser un peu à moi et profiter un peu. »

# Incapacité de travail ?

## LA CNE VOUS ACCOMPAGNE



Vous êtes dans l'impossibilité d'exécuter votre travail suite à une maladie ou un accident ? Vous êtes alors en « incapacité de travail », et couvert par la législation sociale. Les syndicats ont en effet conquis, pour les malades, ce qu'on appelle le salaire garanti : vous continuez donc à recevoir votre salaire durant votre convalescence, à condition de respecter certaines règles. L'équipe CNE vous guide dans les démarches à faire.

### Information de l'employeur

Informez immédiatement votre employeur. La loi ne prévoit pas de modalités précises : vous pouvez le faire par téléphone, courriel, via un collègue ou un membre de votre famille. Mais pensez à garder une trace écrite, utile en cas d'une éventuelle contestation, en confirmant votre appel par un courriel, par exemple.

### Certificat médical

Remettez votre certificat médical à votre employeur et gardez également une trace de cette démarche. L'envoi par recommandé est la meilleure garantie pour éviter tout malentendu. Le délai de remise de ce certificat médical peut être précisé dans le règlement de travail. Si pas de précision, c'est 2 jours par défaut.

### Contrôle médical

L'employeur a le droit de faire contrôler votre incapacité de travail, par un médecin-contrôle, directement à votre domicile ou à son cabinet (les frais de déplacement sont alors à charge de l'employeur). Le médecin-contrôle vérifie uniquement si vous êtes incapable de travailler, la durée probable de votre incapacité et les données médicales nécessaires pour appliquer la législation (existence d'une rechute, origine professionnelle, accident sportif). Toutes les autres questions sont couvertes par le secret professionnel. Le médecin-contrôle n'a pas le droit de communiquer le diagnostic à l'employeur, ni d'intervenir dans le traitement prescrit par votre médecin. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision du médecin-contrôle, vous pouvez enclencher la procédure de désignation d'un médecin arbitre. Dans ce cas, contactez l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

### Le salaire garanti

Si vous remplissez ces obligations, vous bénéficiez du droit à 1 mois de salaire garanti dès le premier jour de votre incapacité de travail, entièrement à charge de l'employeur. Vous êtes ouvrier ou sous CDD de moins de 3 mois ? Dans ce cas, votre salaire garanti est hebdomadaire : la première semaine, l'employeur paie 100% de votre salaire ; les 3 semaines suivantes, l'employeur paie moins, mais la mutuelle complète. Si vous ne respectez pas ces obligations, vous ne bénéficierez pas de votre salaire garanti, tant que vous ne remédiez pas à la situation (sauf cas de force majeure ou motifs légitimes, que vous pouvez invoquer devant la juridiction du travail). Si votre incapacité de travail se prolonge au-delà d'un mois, vous serez couvert par l'assurance maladie ([www.inami.fgov.be](http://www.inami.fgov.be)) et pris en charge par votre mutuelle.



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

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	<b>Ont participé à ce numéro</b>
	Centrale Nationale des Employés	Jalil Bourhidane      Marie-Agnès Gilot      Étienne Lebeau Michaël Maira      Alice Mazy      Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck      Martin Willems
	@CNEGNC	<b>Dessins:</b> Serge Dehaes <b>Graphisme et mise en page :</b> Linda Léonard

# AND THE WINNER IS : LES TRAVAILLEURS !

**D**ans les relations sociales que bon nombre veulent aseptiser, les antagonismes sont souvent décrits comme des anomalies, la notion de rapport de force considérée comme dépassée, le conflit devient un gros mot. En l'espace d'une semaine, la CNE a fait la démonstration du contraire : victoire pour les travailleurs de Ryanair et victoire pour les aides familiales de Wallonie.

Au bout de nombreuses années de lutte, la direction de Ryanair va respecter le droit du travail belge pour tous ses employés résidant sur le sol belge. Ceux-ci peuvent maintenant s'organiser collectivement en se choisissant leurs représentants syndicaux. Dans un tout autre domaine, plus de 6.000 aides familiales wallonnes ont enfin pu faire reconnaître comme prépondérante la notion d'accompagnement social de leur fonction. La conséquence est qu'elles passeront toutes sous statut d'employé.

A première vue, ces deux conflits sont complètement différents : dans leur contenu, leur secteur, leurs métiers, la sociologie de leurs acteurs... Pourtant, ils ont en commun la même mécanique qui a conduit à leur succès respectif, mécanique indispensable quand il s'agit de faire progresser les droits des travailleurs.

Cette mécanique tient en trois grands points :

D'abord bien identifier les problèmes avec les gens concernés, à partir de leurs besoins, réalités et vécu de terrain. C'est à partir de là que sera construit un cahier de revendications cohérent qui constituera le fil rouge tout au long du conflit.

Ensuite, désigner l'adversaire. Pour faire avancer une revendication, il est primordial de bien identifier la partie dont l'intérêt est contraire au nôtre. Ce sera le point de départ des meilleures stratégies d'action.

Enfin, vient l'établissement du rapport de force. D'abord sensibiliser, conscientiser, convaincre pour ensuite amener à agir collectivement et faire pression sur l'adversaire. C'est à ce moment-là que se construira la victoire et que progressera l'intérêt général.

Ces deux victoires syndicales battent en brèche ces fausses vérités que nous assèment bien des femmes et hommes politiques ou autres éditorialistes bien-pensants : non, nous ne sommes pas tous dans le même bateau. Les yachts que possèdent quelques-uns ont comme conséquence que d'autres se noient en empruntant des embarcations de fortune. La théorie du ruissellement (plus il y a de riches, moins il y a de pauvres) est une escroquerie, un mensonge.

Il n'y a pas de miracle, les deux victoires syndicales sur lesquelles s'appuie cet édit ont toutes deux la même conséquence : elles donnent plus de moyens pour la collectivité, moins de dividendes pour les employeurs et les actionnaires.

Dans le cas des aides familiales, les moyens mobilisés se substitueront aux cadeaux offerts inconditionnellement aux employeurs en réductions de cotisations ONSS. Chez Ryanair, l'accord signé avec la CNE obligera peut-être Michael O'Leary à construire moins de nouvelles ailes à son château.

Le statut d'employé acquis pour les aides familiales leur donnera de meilleures conditions de travail et permettra un service plus humain pour les bénéficiaires. Chez Ryanair, l'obligation qui leur sera faite d'appliquer le droit du travail belge améliorera considérablement les conditions de travail de leurs travailleurs basés en Belgique. Cet accord aura aussi des répercussions positives en Europe, dans les secteurs du Transport de choses et de personnes.

Ces deux dossiers illustrent bien une vérité, n'en déplaise aux éditorialistes bien-pensants et leurs articles aseptisants. Nous ne sommes pas tous sur le même bateau et le choix de mots consensuels ne changera jamais une vérité qui reste immuable : il n'y a pas de justice sociale sans redistribution équitable des richesses et il n'y a pas de redistribution équitable des richesses sans rapport de force.

*Tony Demonté  
Secrétaire général adjoint*