

Le droit de l'employé

Comment réagir face à...

une discrimination
à l'embauche ?

Chronique juridique

L'acte équipollent
à rupture

NE TOUCHEZ
PAS À NOS
PENSIONS !

Actualités

La coalition Monaco : les nuages s'amoncellent...

www.cne-gnc.be

Octobre 2014 n° 8

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat administratif: 52 avenue Robert Schuman - 1400 Nivelles

CNE

L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

L'image Premier avertissement à la Suédoise



Linda Léonard

Le 23 septembre, la CNE participe à la manifestation contre l'austérité organisée par les trois syndicats, CSC, FGTB et CGSLB. Il s'agissait d'une première action pour signaler au futur gouvernement que les travailleurs ne veulent pas de leur programme antisocial. Le travail forcé des sans emploi, notamment, est envisagé par la coalition « suédoise », très ancrée à droite. Une deuxième action est prévue le 17 octobre. Pour en savoir plus, [lisez notre édito en page 16](#).



Sommaire

2 Ça nous engage

4 Actualité

La coalition Monaco : les nuages s'amoncellent...

5 Actualité

Budget 2015 - Sauver l'emploi wallon

6 Ça se joue en Europe

Le CETA, poisson-pilote du TTIP

7 Comment réagir face à ...

une discrimination à l'embauche ?

8 Chronique juridique

L'acte équipollent à rupture

10 Industrie

Doosan : tout va bien, on ferme !

11 Commerce

Défendre le repos du dimanche,
c'est l'affaire de tous !

12 Non Marchand

Les news du Non Marchand

13 CPNAE La branche Benefits & Rewards

de Sodexo restructure

Logistique Chez H&M, les travailleurs savent pourquoi

14 Services

L'index de septembre

Allocations d'insertion: moins de 100 jours avant l'exclusion

15 Courrier des lecteurs

16 Edito

J'ai rêvé que je dormais...

Envoyez un CV et... 10 euros !

En répondant à une offre d'emploi pour le CPAS d'Uccle, les postulants ne s'attendaient certainement pas à recevoir un courrier des ressources humaines leur demandant de payer un droit d'inscription à l'examen d'un montant de 10 euros. Le CPAS se justifie en précisant que le paiement ne concerne que les recrutements par concours, pour couvrir les frais administratifs et les syllabus fournis pour l'examen. Une pratique tout à fait légale donc, mais qui ne manque pas d'ironie...

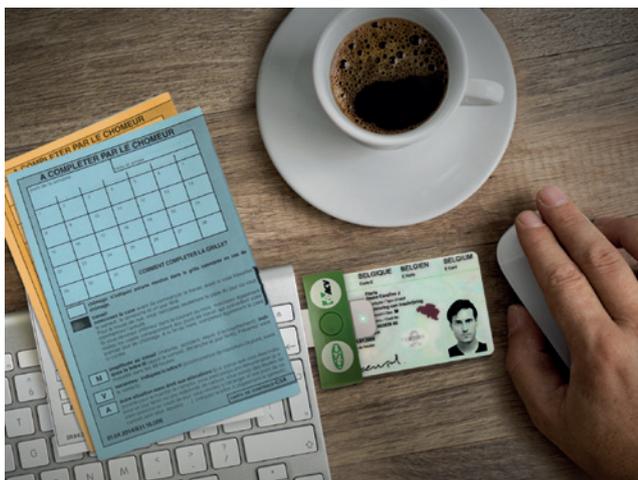
Ça, je peux le faire ! Changer la finance

La finance vous désarçonne ? Du 11 au 25 octobre, la quinzaine Financité 2014 propose des animations partout en Wallonie et à Bruxelles : débats citoyens, séances de jeu, mini-conférences, ateliers... Des activités organisées non pas par des experts en finance mais des personnes qui, en se réunissant quelques heures par mois, souhaitent reprendre une forme de contrôle sur leur argent, consommation, monnaie, afin de remettre l'homme au centre des rapports à l'argent. Envie d'apporter votre pierre à l'édifice ou d'y participer ? Découvrez toutes les initiatives sur www.financite.be.



Chômage : pointer en ligne

Vous êtes chômeur ou chômeuse « complet » ? Vous pouvez désormais compléter, consulter, modifier et envoyer votre carte de pointage en ligne, via votre carte d'identité électronique. Pour vous équiper, 10.000 lecteurs de carte sont distribués gratuitement par la CSC. Envie d'en savoir plus ? Rendez-vous dans votre centre de services CSC et demandez le dépliant qui reprend toutes les démarches à effectuer.



Le chiffre

30.000 personnes, au moins, risquent d'être exclues des allocations d'insertion à partir du 1er janvier 2015. Des jeunes qui n'ont pas trouvé d'emploi à la sortie de leurs études, mais aussi des personnes qui ont enchaîné des jobs précaires comme intérimaires, à temps partiel, etc., en alternance avec des périodes de chômage. C'est donc une véritable hécatombe sociale, touchant majoritairement des femmes, qui s'annonce pour 2015 et 2016. Vous êtes concerné ? [Lisez nos conseils en page 14.](#)



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 • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont • Tony Demonté • Danielle Ernotte • Marie-Agnès Gilot • Benoît Jacquemart • Etienne Lebeau • Delphine Latawiec • Jean-Benoît Maisin • Patricia Piette • Claude Pynaert Sébastien Robeet • Nabil Sheikh Hassan • Felipe Van Keirsbilck • Anetta Verstraeten

Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture, graphisme et mise en page : Linda Léonard

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

Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC

La coalition Monaco : les nuages s'amoncellent...

« Coalition Monaco » : ce nom correspond parfaitement à ce que le futur gouvernement fédéral nous prépare : un accord pour les riches et contre le peuple. Voici les mesures qui sont sur la table des négociateurs. Bien sûr, cela ne veut pas dire que toutes verront le jour. En tout cas, si cette liste cauchemardesque voit le jour, elle sera une déclaration de guerre.

Diminution du pouvoir d'achat

- Un saut d'index : un travailleur de 30 ans gagnant 2500€ brut par mois perdrait 30.000€ net en fin de carrière.
- Réintroduction des barèmes moins élevés pour les jeunes : alors que le gouvernement précédent vient à peine de supprimer cette discrimination, la coalition Monaco veut permettre à nouveau de sous-payer les jeunes de moins de 21 ans.
- Adaptation des barèmes à l'ancienneté, pour supprimer la progression barémique.
- Blocage des négociations salariales à l'avenir : même dans les secteurs où les entreprises font des bénéfices, la loi interdira aux syndicats de négocier de meilleurs salaires et conditions de travail.
- Réduction de la liaison au bien-être des allocations sociales : une enveloppe budgétaire doit permettre aux indemnités (pension, maladie, chômage...) de suivre plus ou moins l'évolution du coût de la vie. La coalition Monaco pense réduire cette enveloppe de 40% à l'horizon 2017. Bref, augmenter la précarité et la pauvreté.

Une sécurité sociale moins forte

Des coupes dans le chômage

- Limitation des allocations d'insertion. Plus d'allocation pour le jeune qui quitte l'école avant 18 ans sans diplôme.
- Limitation des allocations d'insertion à partir de 25 ans (au lieu de 30).
- Suppression du supplément d'ancienneté pour les « nouveaux » chômeurs.

- Suppression de l'allocation familiale majorée pour les sans emploi et les invalides.
- Accélération de la dégressivité avec une allocation dont le montant diminue de plus en plus et de plus en plus vite entre les différents paliers.
- Enquête sur les revenus pour chômage de longue durée (un chômeur devra-t-il vendre sa maison pour toucher ses indemnités ?)
- Disponibilité renforcée : les chômeurs devront prouver qu'ils cherchent activement de l'emploi jusque l'âge de 65 ans.
- Travail communautaire obligatoire de 2 demi-jours par semaine : le travail gratuit et obligatoire pour la collectivité était jusqu'à présent réservé aux délinquants et se substituait à une peine de prison. Les négociateurs mettent sur un même pied chômeurs et délinquants...

Le crédit-temps réduit à peau de chagrin

- Le crédit-temps fin de carrière passe de 55 à 60 ans.
- Suppression des allocations pour un crédit-temps (hors congés « thématiques »).
- Le crédit-temps n'est plus assimilé pour la pension.
- Un durcissement de la prépension et de la pension anticipée.
- Interdiction des prépensions avant 62 ans au lieu de 58 ans aujourd'hui.
- Report des prépensions, pour les entreprises en difficulté et restructuration, de 55 ans à 60 ans.
- L'âge de la pension anticipée passe de 62 ans à 63 ans. La carrière minimum passe de 40 ans à 42 ans.

- Attaques multiples contre les pensions dans le secteur public.

Des coupes dans les pensions

- Les périodes de crédit-temps sans motif ne comptent plus pour la pension.
- Accélération de la suppression des pensions de survie.
- Révision à la baisse des périodes assimilées à du travail (chômage, maladie, crédit-temps...).

Des coupes sur le dos des travailleurs malades

- Obligation de chercher une offre de réintégration après trois mois d'invalidité.
- Suppression des allocations familiales majorées pour chômeurs invalides.
- Coupes importantes dans les budgets de la santé.

Plus de flexibilité, moins d'emplois

- L'intérim autorisé partout.
- La conversion de la limite de 50 jours/an pour le travail étudiant en heures (400 h/an), permettant aux grandes surfaces, par exemple, de faire travailler des étudiants 200 jours par an !
- Moins d'un an après sa suppression, les négociateurs veulent réintroduire la période d'essai.
- Préavis activé : le travailleur licencié sera tenu de chercher activement du travail durant la période de préavis sans quoi l'ONEM pourrait l'exclure du droit au chômage.
- Réduction de l'encadrement des licenciements collectifs (cet encadrement permet aux organisations syndicales de chercher des alternatives aux licenciements et de négocier un plan social).
- Suppression de dizaines de milliers d'emplois dans le social, la culture, les services publics...

Une fiscalité (encore) plus injuste

- Plus d'impôts pour les travailleurs, plus de cadeaux pour les rentiers : augmentation de la TVA sur l'énergie pour les particuliers, augmentation de différentes accises... Et rien concernant un impôt sur la fortune, la taxation des revenus du capital ou sur la globalisation de tous les revenus. Bref, ce gouvernement est au service de la petite minorité ultra-riche. Seuls donc les travailleurs et consommateurs porteront le poids des décisions insensées de la coalition Monaco.

Pas question d'accepter ça !

Face à ces menaces, nous ne restons pas les bras ballants :

découvrez dans l'édito les stratégies que nous mettons en place (page 16).



Budget 2015

Sauver l'emploi wallon

Le gouvernement wallon n'a pas encore déballé tous ses cartons mais parmi ses dossiers, il y en a un que la CNE attend avec autant d'intérêt que d'inquiétude : le budget 2015, qui sera réduit. Avec, comme conséquence directe, une menace pour la politique de l'emploi.

Deux décisions « obligent » le gouvernement à réduire le budget 2015 : au début de l'année, les partis de la majorité actuelle ont voté le Pacte budgétaire européen (TSCG) qui impose l'équilibre budgétaire. Puis, pendant l'été, le nouveau gouvernement a décidé de ne pas profiter du transfert de compétences pour réformer la fiscalité. Nos élus se sont ainsi privés de deux solutions tout en créant un problème : sans nouvelles recettes et avec l'obligation d'équilibre, les coupes budgétaires se profilent à l'horizon. **Pour 2015, un milliard manque dans les caisses de la Wallonie.** La politique de l'emploi, dont une partie vient d'être transférée par la réforme de l'Etat, est un des dossiers en danger. Voici trois pistes à suivre pour la sauver.

Créer de l'emploi

La Wallonie manque avant tout de postes de travail disponibles. Un rôle important de la politique de l'emploi, c'est donc d'en créer. Bien sûr, l'emploi payé par les pouvoirs publics ne doit pas à lui seul être la solution. Il faut que le secteur privé prenne le relais. En attendant, une partie importante de l'argent public doit être dépensé dans des politiques qui créent de l'emploi de qualité et servent l'intérêt collectif de la population. C'est pourquoi les emplois APE, notamment, doivent être préservés. Si les restrictions budgétaires ont pour conséquence des réductions significatives de financement dans

les secteurs non marchands, il sera nécessaire d'allouer certains budgets liés aux titres-services à des politiques qui répondent aux besoins de la population wallonne.

Cibler les avantages

Environ 240 millions d'euros : c'est le budget annuel des réductions de cotisations sur les groupes-cibles, transféré aux Wallons depuis le 1er juillet 2014. Un bilan est nécessaire. Les politiques d'aides à l'emploi tombent dans certains travers : effet d'aubaine (les entreprises profitent d'une réduction sans augmenter l'emploi) ; effet de substitution (par exemple, les entreprises licencient pour embaucher une personne rentrant dans les conditions) ; effet de seuil (certains sans-emploi doivent attendre de rentrer dans des critères trop spécifiques pour être recrutés).

La régionalisation de la politique des réductions de cotisations doit être mise à profit

pour cibler les budgets sur certaines entreprises, et pas seulement sur certains types de travailleurs. Il faut cibler les entreprises qui ont besoin d'aides pour maintenir et créer de l'emploi. Toutes les entreprises ne font pas face à la concurrence internationale, ou à des problèmes de rentabilité qui les mettent en péril. Il convient donc de définir des critères pour les secteurs viables et ceux en difficulté.

Car à force de venir en aide à des entreprises qui n'en ont pas besoin, la Wallonie risque de jouer à la surenchère avec les régions voisines. Chacune tente, dans un jeu sans gagnant, d'attirer les entreprises, soit en faisant pression sur les salaires, soit en proposant des avantages qui coûtent à la collectivité. A l'inverse de ce scénario, une coordination européenne permettrait une harmonisation fiscale et moins de possibilités pour les Etats de se faire concurrence entre eux.

Aller de l'avant : la réduction collective du temps de travail

Pour atteindre le plein emploi et permettre à tous d'avoir un emploi décent à horaire complet, une réduction collective significative du temps de travail est une mesure incontournable. **Il s'agit à la fois de contribuer à sortir de la crise, de diminuer le chômage (grâce aux embauches compensatoires), mais aussi de construire un nouveau modèle socio-économique articulé autour du « travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux ».**

*Jean-Benoît Maisin
et Nabil Sheikh Hassan*

EN BREF

Le budget wallon 2015 sera réduit et menace la politique régionale de l'emploi. Voici trois pistes pour la sauver.



En décembre 2013, la CSC manifeste devant le Parlement wallon, contre le Pacte budgétaire européen, en vain. Justement pour que la Région ne soit pas dans les difficultés qu'elle connaît aujourd'hui.

Le CETA, poisson-pilote du TTIP

L'Union européenne (UE) et le Canada sont en passe de conclure un traité commercial baptisé CETA. Ce traité est d'une grande importance, parce qu'il préfigure ce que sera le traité transatlantique actuellement négocié par l'UE et les Etats-Unis. Rien de moins qu'une OPA des grandes entreprises sur notre démocratie.

Depuis des mois, une vaste campagne de mobilisation se développe contre le traité transatlantique (TTIP), portée par de nombreux syndicats (dont la CSC), ONG et certains partis politiques. Bien que la négociation soit secrète, des documents ont fuité et révélé que le TTIP reposait sur un projet de dérégulation économique à grande échelle. En réalité, c'est une vague de nouveaux accords commerciaux que l'UE négocie actuellement. Le CETA est le premier de ces accords qui est en passe d'être finalisé. Il va constituer une référence obligée des futurs accords, notamment du TTIP. Grâce à des fuites, le texte quasi-complet du CETA est désormais disponible. Pour la première fois, nous pouvons appréhender avec précision jusqu'où l'UE est prête à transformer notre modèle social au moyen d'accords commerciaux. Plusieurs constats peuvent être tirés.

Le CETA n'est pas un simple accord de libre-échange

Le CETA est, comme son nom l'indique, un traité « global ». Il compte 519 pages, couvre 42 chapitres et touche à de multiples aspects de la vie en société. Le but n'est pas seulement, comme dans les accords commerciaux de l'« époque de Papa », d'abaisser les barrières douanières. La question centrale est celle des règles que les Etats ont le droit ou pas d'imposer aux entreprises.

Pouvoir législatif des Etats : la grande castration...

Ces dernières décennies, les Etats n'ont cessé d'abaisser le niveau des règles sociales et environnementales qu'ils imposent aux entreprises. On connaît la chanson : « si vous

EN BREF

Négoié entre l'Union européenne et le Canada, le traité CETA pourrait bien donner tout le pouvoir aux entreprises. Un aperçu de ce qui nous attend avec le TTIP, négocié entre l'UE et les USA ?

La question centrale est celle des règles que les Etats ont le droit ou pas d'imposer aux entreprises.

ne faites pas cela, les entreprises délocalisent ». Les Etats vont même jusqu'à signer des traités qui leur imposent une interdiction permanente de réglementer les investissements. Ainsi, l'Organisation mondiale du commerce (créée en 1995) interdit d'imposer aux entreprises des règles de « contenu local », en exigeant par exemple de réinvestir localement les profits ou de travailler avec des sous-traitants locaux plutôt qu'étrangers. Le CETA va encore plus loin : une liste d'interdictions longue et détaillée est dressée. Il ne sera plus permis par exemple d'interdire l'entrée sur le territoire d'entreprises étrangères au nom de critères économiques, urbanistiques ou environnementaux. Si la Belgique souhaite refouler un géant de la distribution canadien parce qu'il y a trop de concurrence dans le secteur ou parce que cela nuit à une politique d'aménagement du territoire équilibrée, elle ne pourra rien y faire.

Ces tribunaux sont utilisés par les multinationales pour attaquer tantôt des lois anti-tabac, le salaire minimum ou la sortie du nucléaire...

Le tribunal des multinationales

La création dans les traités commerciaux de tribunaux d'arbitrage baptisés RDIE est l'un des points les plus polémiques. Ces tribunaux



Le 15 mai, la CNE dénonce, avec d'autres organisations, les négociations secrètes du traité transatlantique.

sont utilisés par les multinationales pour attaquer tantôt des lois anti-tabac, le salaire minimum ou la sortie du nucléaire... La Commission européenne avait été contrainte d'organiser au printemps 2014 une consultation sur le sujet, qui a révélé le rejet massif des citoyens. Quelques mois après, un RDIE se retrouve dans le CETA, sans le moindre impact visible de cette consultation. Le 26 septembre, un sommet Canada-UE avait lieu. L'UE et le Canada ont confirmé l'accord négocié. Seuls les parlements (européen, fédéral, bruxellois et wallon) pourront donc encore s'opposer à cette OPA des multinationales sur notre démocratie.

Etienne Lebeau

1 Comprehensive Economic Trade Agreement ou Accord économique et commercial global (AECG).
2 Règlement des différends entre investisseurs et Etats.

Une discrimination à l'embauche ?

Trop jeune, trop vieux, trop femme, trop bronzé, trop handicapé... la discrimination à l'embauche est une réalité. Mais il y a parfois moyen de détourner ces stéréotypes et d'en tirer parti.

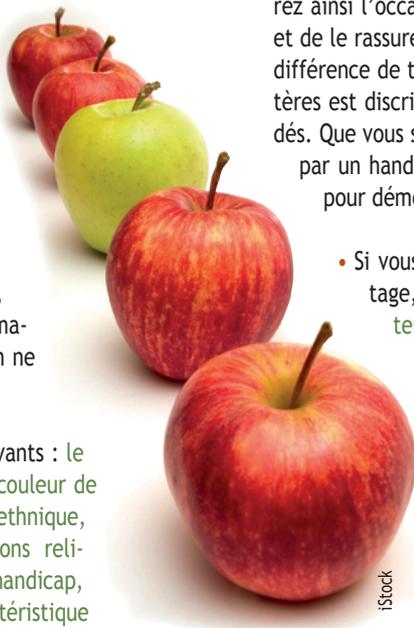
L'impression d'être passé sur le grill est évidemment fréquente lors d'un entretien d'embauche... Mais certaines questions dépassent parfois tout à fait le domaine de vos compétences et ciblent votre identité. Dans ce cas, vous êtes peut-être victime d'une discrimination.

Les signes qui ne trompent pas

Le sentiment de malaise ou d'injustice que vous pouvez ressentir lors d'un entretien d'embauche ne suffit pas : la discrimination, telle que reconnue par la loi et donc punissable, répond à une définition bien précise.

La loi établit ainsi 19 critères sur base desquels la discrimination est interdite. Cela signifie que si le recruteur tient compte de l'un de ces critères pour ne pas vous embaucher, il enfreint la loi. Bien sûr, pour qu'il y ait discrimination, il faut que le recruteur fonde sa décision de vous refuser le poste uniquement sur base d'un de ces critères. Si d'autres éléments, concernant vos compétences ou votre formation, par exemple, justifient la décision, on ne peut pas considérer qu'il y a discrimination.

Les 19 critères discriminatoires sont les suivants : le sexe, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, le handicap, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'état civil, la naissance, l'origine sociale, la fortune, la langue et enfin, la conviction syndicale (ce dernier critère a été ajouté grâce à un recours de la CNE devant la Cour constitutionnelle en 2009).



Les clés pour s'en sortir

- Avant toute chose, ne paniquez pas. Un employeur n'a pas de temps à perdre : si vous êtes reçu à l'entretien, c'est qu'il pense que vous êtes un candidat ou une candidate sérieuse pour le poste. Face à une demande interdite, vous seriez en droit de répondre « cette question est illégale », mais cette stratégie n'est évidemment pas porteuse lors d'un entretien. Evitez donc cette réaction, même si elle est légitime.
- Demandez plutôt au recruteur pourquoi il désire connaître cette information, sans montrer d'agressivité ni d'inquiétude. Vous aurez ainsi l'occasion de répondre à la vraie question du recruteur, et de le rassurer sur ses craintes. Si la loi considère que faire une différence de traitement entre des personnes sur base de ces critères est discriminatoire, c'est bien parce qu'ils ne sont pas fondés. Que vous soyez une femme, une personne de couleur, touché par un handicap ou autre, ouvrez donc une discussion franche pour démonter les préjugés.
- Si vous sentez que la rencontre tourne à votre désavantage, n'hésitez pas à demander au recruteur ce qui a retenu son attention dans votre candidature. Vous réorienterez ainsi la discussion sur vos points forts.

- Si malgré ces tentatives, vous estimez que le recruteur ne retient pas votre candidature en raison de l'un de ces critères, n'hésitez pas à nous contacter et à dénoncer ce type de pratiques. Le service « Diversité » de la CSC est là pour vous informer, vous conseiller et vous soutenir dans toutes les démarches.

Vous pouvez également contacter le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (0800/12.800), ou l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, concernant une discrimination basée sur le sexe (0800/12.800).

Julie Coumont

Témoignage

« J'avais envoyé mon CV comme agent d'accueil dans une grosse boîte. N'ayant pas de réponse deux semaines après, j'ai téléphoné. La secrétaire me signale que visiblement je fais partie des sélectionnés mais préfère me passer le responsable des ressources humaines. Lorsque j'ai eu ce dernier en ligne, il m'a dit que le poste était déjà attribué. Je suis sûr que c'est à cause de mon accent roumain. »

Vous préparez un entretien ?

La CSC Diversité a publié un « Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche » : pour chacun des 19 critères de discrimination, la brochure passe en revue toutes les questions possibles et imaginables qu'un recruteur peut poser, et les réponses à y apporter. Un outil précieux pour éviter le piège des discriminations à l'embauche ! Disponible dans votre secrétariat CSC ou auprès de Luan Abedinaj (02/246.32.16 ou diversite@acv-csc.be).

L'acte équipollent à rupture

L'acte équipollent à rupture, comme le terme l'indique, est un acte d'une des parties qui peut être considéré comme une rupture du contrat si et seulement si sont réunies toutes les conditions énoncées par la jurisprudence. L'acte équipollent à rupture, constaté par l'une des parties à charge de l'autre (le travailleur vis-à-vis de l'employeur ou inversement), découle le plus souvent d'un comportement duquel on déduit qu'une des parties a, en fait, voulu rompre le contrat.

Cette chronique vise à vous mettre en garde contre un usage précipité de la notion d'acte équipollent à rupture et à vous indiquer que dans une telle hypothèse, il est hautement recommandé de s'adresser à un juriste spécialiste en droit social.

Il s'agit le plus souvent d'une modification unilatérale d'un ou plusieurs élément(s) du contrat et jugé(s) essentiel(s) par le travailleur. Ces modifications portent sur la structure de la rémunération ou le montant de celle-ci, sur les fonctions ou encore le lieu de travail.

Mais le travailleur peut aussi relever une inexécution fautive du contrat. Voyons les différentes hypothèses.

1. Modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat

a. Modification des fonctions

En principe, les tâches et fonctions doivent être inscrites dans votre contrat d'emploi. C'est indispensable pour éviter des discussions stériles sur le contenu des fonctions, au cas où vous estimez soit qu'on ne vous confie pas ou plus les fonctions pour lesquelles vous avez été engagé ou encore qu'on vous en demande trop par rapport à ce qui a été convenu.

Cependant, nous rencontrons des situations où l'employeur modifie les fonctions du travailleur, unilatéralement, même si une proposition avait été faite, mais refusée par le travailleur. Dans cette hypothèse, contrairement à d'autres situations, il n'est pas nécessaire d'établir dans le chef de l'employeur la volonté de rompre le contrat. Il suffit que l'employeur persiste dans sa

volonté de modifier substantiellement les fonctions et bien entendu qu'il réalise son intention, malgré vos protestations légitimes et votre refus d'exercer les dites « nouvelles » fonctions.

Exemple : Un responsable d'un service d'étude dans le secteur industriel se voit proposer de se concentrer dorénavant sur les grands projets et d'abandonner ses fonctions de responsable du service. Ce responsable accepte, dit-il, provisoirement cette modification, et ce, oralement.

Ultérieurement, des difficultés avec le nouveau responsable de service amènent l'employeur (le directeur général en l'occurrence) à le placer sous sa responsabilité directe. Il exerce ses fonctions actuelles exceptées celles relatives à la direction du service. Au terme de deux ou trois mois, ce travailleur vit mal sa situation et évoque l'acte équipollent à rupture dans l'hypothèse où les négociations éventuelles sur les conditions de travail ne lui semblent pas assez intéressantes.

Certes, nous nous trouvons devant un cas de modification essentielle du contrat d'emploi, puisque l'employeur rétrograde clairement l'employé, le démettant purement et simplement de sa fonction de management de tout son service. Cependant, même si le travailleur avait émis des réserves, il n'en reste pas moins qu'il a continué à prêter et à exécuter ses fonctions. Intervient ici la notion d'acceptation tacite ou expresse de la modification.

La Cour du travail de Bruxelles a eu connaissance d'une situation similaire et a jugé que « on ne peut, à la fois, contester un contrat et l'exécuter pendant de nombreuses années, fut-ce en protestant ».



S'il faut, d'un côté, se montrer extrêmement circonspect et prudent avant d'invoquer un acte équipollent à rupture - éviter l'effet boomerang -, il ne faut pas de l'autre, par son comportement, indiquer à l'employeur son accord sur cette modification. Invoquer trop tard un acte équipollent à rupture expose le travailleur à de sérieuses déconvenues.

b. Modification du lieu de travail

Rarement, le lieu de travail est inscrit comme un élément essentiel du contrat. Si c'est indiqué, il le sera forcément, et l'employeur aura des difficultés à se défendre devant un constat d'acte équipollent à rupture s'il modifiait unilatéralement le lieu de travail. Nous vous renvoyons à la chronique de mars 2013, consacrée à la question particulière du « déménagement » imposé par l'employeur.¹

2. Inexécution fautive et modification unilatérale

Souvent, l'attitude de l'employeur constitue une inexécution fautive du contrat, surtout en matière de rémunération. La rémunération est, bien entendu, un élément fondamental, et nul ne pourra affirmer, dans aucun cas, qu'elle n'est pas essentielle dans la formation du contrat entre les parties.

a. Modification de la rémunération

Si l'employeur modifie unilatéralement et de manière importante la rémunération convenue, il risque de se voir reprocher un acte équipollent à rupture s'il ne se réveille pas. Nous rencontrons souvent des cas de modification d'un ou plusieurs éléments de la rémunération, notamment les avantages en nature. Réduire fortement cet avantage en nature ou imposer unilatéralement pour l'avenir une contribution personnelle du

travailleur relativement importante, relève assez clairement de l'acte équipollent à rupture. Les problèmes récurrents concernent l'usage privé du véhicule de société.

Il faut naturellement aussi se référer au contrat des parties avant d'invoquer l'acte équipollent à rupture. Consulter le règlement interne de leasing n'est pas un luxe, car on y relève parfois des éléments autorisant l'employeur à agir comme il le fait. On pourra considérer que ce règlement (policy car) fait partie intégrante du contrat si l'employeur prouve que le travailleur concerné en a eu connaissance.

Il est cependant impératif de prouver que l'employeur a eu l'intention de rompre le contrat, ce qui n'est pas toujours aussi aisé.

b. Non-paiement de la rémunération

Matière très délicate, car l'employeur continue à exécuter tous les autres aspects du contrat. Le non-paiement de la rémunération, ne constitue pas, en soi, un acte équipollent à rupture. Cependant, si cette situation perdure, malgré d'éventuels rappels du travailleur, il faudra bien un jour (délai raisonnable) conclure à l'acte équipollent à rupture, voir peut-être une faute grave, tout est question d'appréciation.

3. Conséquence d'un constat erroné d'un acte équipollent à rupture

Le travailleur qui constate à tort un acte équipollent à rupture ne pourra pas, bien sûr, percevoir une quelconque indemnité de rupture de l'employeur, mais au contraire, pourrait se voir réclamer par l'employeur une indemnité de rupture.

Ce principe n'est pas aussi absolu. Le Tribunal ou la Cour du Travail peut très bien estimer, dans certains cas, que l'employeur n'a pas

subi un préjudice particulier, de manière telle qu'une condamnation de principe du travailleur à 1€ symbolique apparaîtra suffisante.

Attention, il ne faut pas prendre ce cas comme une généralité. Dans certains cas plus ou moins nombreux, l'employeur n'aura aucun problème à prouver son préjudice réel justifiant sa demande de paiement par le travailleur d'une indemnité de rupture, le considérant à son tour, comme auteur de la rupture brutale.

4. Conclusions

Il faut considérer l'acte équipollent à rupture comme une « arme » ultime, et comme toute arme, à manier avec grande prudence pour qu'elle ne vous explose pas à la figure.

Elle est très utile et efficace dans certains cas, mais peut se révéler dévastatrice pour le travailleur qui l'invoque à tort. Outre le fait qu'il se verra peut-être condamné à payer une indemnité de rupture, il risque également des sanctions, si ne trouvant pas un autre emploi dans un certain délai, il est contraint de réclamer le bénéfice des allocations de chômage. Etant considéré comme auteur de la rupture, il s'expose à des difficultés majeures avec l'Onem qui peut suspendre son droit aux allocations de chômage pour une durée de plusieurs semaines, voire plusieurs mois.

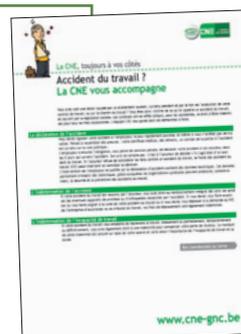
Ceci étant dit, on l'aura compris, rien ne vaut un bon conseil d'un praticien du droit social avant d'invoquer l'acte équipollent à rupture et qui peut mieux conseiller le travailleur que les organisations syndicales, à travers leurs conseillers juridiques ?

*Claude Pynaert
et Sébastien Robeet*

¹ www.cne-gnc.be > Publications

La CNE vous accompagne

Accident, incapacité, changement de contrat, nouvel emploi, chômage temporaire, grossesse et maternité, paternité ou adoption, démission et licenciement, pause-carrière, prépension, pension... Pour chaque situation, la CNE vous accompagne et vous guide dans les démarches à effectuer pour bénéficier de vos droits. Consultez toutes nos fiches auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.cne-gnc.be/cne/vos-droits



Doosan : tout va bien, on ferme !

En juillet, le personnel de Doosan est remercié pour les bons résultats de l'entreprise. Six semaines plus tard, il est remercié... tout court.

Lorsque les délégués de Doosan se rendent au Conseil d'entreprise, le 1er septembre, ils ont l'esprit tranquille. L'entreprise d'équipements de construction a connu deux années difficiles suite à la crise, en 2008 et 2009, mais elle semble être sortie de l'ornière (17 millions d'euros de bénéfices nets depuis 2010 !). En juin dernier, la fin du chômage économique est annoncée pour septembre, le carnet de commandes est plein à craquer et, surtout, **tout le personnel de Frameries a reçu un courrier très positif du directeur européen, à la mi-juillet.** Morceaux choisis : « *Nous sommes fiers d'annoncer une hausse de notre part de marché (...) témoignant de la satisfaction de nos clients vis-à-vis des performances et de la fiabilité de nos machines. Les résultats complets de notre test comparatif confirment la compétitivité de nos produits. (...) Toutes ces réussites se sont traduites par des résultats en cumul annuel très encourageants. J'aimerais profiter de l'occasion pour vous remercier de vos efforts constants.* »

Alors, quand la direction annonce qu'elle a l'intention de supprimer 313 emplois sur 360, c'est la douche froide. Celle-ci justifie son intention en expliquant que, malgré des investissements en 2010, les coûts de fabrication restent trop élevés et que le site de Frameries n'est ni rentable, ni compétitif. Elle entend donc arrêter la production des machines excavatrices et la distribution des pièces de rechange. Le service après-vente, lui, est déjà délocalisé en Allemagne. Abasourdis, les délégués se lèvent les uns après les autres et annoncent la mauvaise nouvelle à leurs collègues. Sous le choc puis la colère, le travail est suspendu.

Des chiffres mensongers

Très vite, nous doutons des chiffres avancés par la direction : un déficit de 70 millions d'euros depuis 2008... dont nous essayons toujours de connaître l'origine. Les experts des cabinets politiques (Jean-Claude Marcourt et Elio Di Rupo), que nous avons

contactés, ont analysé les comptes de l'entreprise et sont également très sceptiques. Ces derniers sont clairs avec la direction de Doosan : si le site de Frameries est fermé, la Région wallonne réclamera les aides publiques qu'elle a accordées à l'entreprise (plus de 3,5 millions depuis 2012) et lui fera payer le coût de la réhabilitation du site en zone d'habitation. « *Ce qui équivaut à environ 15 millions d'euros, selon le cabinet Di Antonio* », précise Olivier Cattelain, permanent CNE en charge de l'entreprise. « *En tous cas, ça va leur coûter très cher de partir. Pour une fois, on a l'impression que la réaction politique va plus loin que les grandes déclarations d'indignation habituelles* ».

Priorité : faire tourner l'entreprise

Côté syndical, la résistance s'organise également. « *Après l'annonce, la délégation syndicale a revu la direction et obtenu la reconduction de 3 contrats à durée déterminée, ainsi que le passage d'un CDD à un*

CDI pour 9 travailleurs à qui on l'avait promis. C'était important pour les personnes concernées, mais aussi très symbolique pour tout le personnel. La priorité, pour l'instant, c'est de continuer à produire », explique Olivier Cattelain. Un véritable bras de fer s'est ainsi engagé entre la direction et les travailleurs : comme l'usine n'est pas suffisamment approvisionnée, le personnel retient une septantaine de machines finies à l'intérieur du site.

Une autre bagarre s'annonce au Conseil d'entreprise, le 6 octobre. « *La direction prétend qu'elle a lancé la procédure Renault (obligatoire lors de licenciements collectifs) le 1er septembre, alors qu'elle n'a pas respecté certaines dispositions au moment de l'annonce. Nous réclamons le report de cette date au 6 octobre. C'est extrêmement important pour la suite, notamment parce que si nous devons négocier des départs en prépension, par exemple, certaines personnes pourraient ne pas remplir la condition d'âge au 1er septembre, mais bien au 6 octobre.* »

Julie Coumont

Aujourd'hui, même une entreprise qui va bien peut fermer ! L'analyse de la CNE

Depuis les difficultés de 2008 et 2009, les travailleurs de Doosan ont accepté d'être plus flexibles, d'augmenter leur productivité et même de subir le chômage temporaire. À tel point que certains types de machines fabriquées sur ce site ont un prix de revient moins élevé que celles construites en Corée, où le groupe coréen a implanté une toute nouvelle unité de production. Et ce n'est pas tout : si on cumule toutes les aides publiques dont a bénéficié la société ces dernières années, on n'arrive pas loin des 20 millions

d'euros ! Mais malgré tous ces efforts, le groupe a choisi de consolider sa position sur le marché asiatique et se débarrasse sans aucun scrupule de son usine de Frameries. Cette expérience démontre bien, une fois de plus que, dans une économie mondialisée et face à de grands groupes internationaux, céder au chantage de la compétitivité n'est pas, à terme, synonyme de garantie du maintien de l'activité et de l'emploi. Pour les travailleuses et travailleurs de Doosan Infracore Frameries, c'est un bien triste constat !

Défendre le repos du dimanche, c'est l'affaire de tous !

Tandis que les travailleurs guettent les annonces de plus en plus inquiétantes qui arrivent du côté de la coalition suédoise, la fédération patronale de la distribution (Comeos) entre en campagne pour l'ouverture des magasins le dimanche.

Au cœur de l'été, la fédération patronale de la distribution a lancé sa campagne en faveur du travail du dimanche. La première étape est une offensive « de charme » : l'organisation du « Sunday Shopday » le 5 octobre dernier, dans diverses communes du pays. Des partenariats d'animations avec les communes participantes sont noués. Et pour les communes qui n'ont pas encore cédé, Comeos a créé un site internet, sur lequel le consommateur mécontent peut télécharger un courrier prêt à l'envoi, à destination des bourgmestres.

L'objectif de cet événement ? Présenter le shopping du dimanche comme un moment de loisir convivial. L'enjeu de la campagne ? Prouver que l'ouverture dominicale est incontournable, et ce sans faire de prix bradés particuliers pour cette journée. Mais si Comeos croit farouchement au succès de cette journée, les enseignes sont moins confiantes. Du coup, elles rivalisent de promotions et de folders pour s'assurer la clientèle ce jour-là. Visiblement, dans le banc patronal, l'idéologie se conjugue à l'imparfait.

La CNE réagit

Face à ce lobbying patronal, les organisations syndicales ne restent pas les bras croisés. Le front commun CNE-Setca riposte et lance sa propre campagne contre le travail du dimanche, qui détériore les conditions de travail du secteur. Le dimanche est le seul jour de repos encore partagé par beaucoup d'entre nous : les enfants, la famille, les

EN BREF

En organisant le « Sunday Shopday », la fédération Comeos tente d'imposer le travail du dimanche. Les syndicats ripostent et prouvent que l'ouverture dominicale ne profite à personne.

amis. Un jour durant lequel chacun de nous peut choisir de faire autre chose que travailler ou consommer. Une journée par semaine, sans contraintes privées ou professionnelles, que nous voulons aussi accorder aux travailleuses et travailleurs de la distribution.

Une question de société

Qui n'a jamais profité d'une braderie pour flâner, ou couru au supermarché pour être dépanné le dimanche ? Bien sûr, nous sommes nombreux à avoir, un jour ou l'autre, fait des achats ce jour-là. Mais la campagne de Comeos vise bien plus : imposer, à terme, le travail du dimanche à tous ses salariés, comme un jour normal de la semaine, sans moyen de négocier et sans sursalaires. Un sacrifice qui ne profitera pas aux consommateurs. Car si aujourd'hui les ouvertures exceptionnelles du dimanche permettent à certaines entreprises d'attirer plus de clients, c'est uniquement parce que toutes les chaînes de la distribution ne

le font pas : le succès des ouvertures du dimanche ne fonctionne que sur la concurrence déloyale. Le jour où tous les magasins ouvriront en même temps, dimanche y compris, plus personne n'y gagnera. C'est logique : ce n'est pas parce que vous pouvez faire vos courses le dimanche que vous allez consommer plus... Vous répartirez peut-être vos achats différemment sur la semaine, mais au final, votre caddie ne sera pas plus rempli. C'est d'ailleurs pour cette raison que les petits commerces indépendants sont eux-mêmes réticents : déjà soumis à la rude concurrence des grandes enseignes, ces commerçants ne souhaitent pas vraiment sacrifier leur seul jour de repos pour survivre.

Bref, pour résumer, l'ouverture du dimanche détériore les conditions de travail de toutes les travailleuses et travailleurs du secteur, prive leur famille de moments de repos et de loisirs, sans profiter aux consommateurs ni booster l'économie. On vous le disait : une vraie mauvaise idée.

Delphine Latawiec

Ce n'est pas parce que vous pouvez faire vos courses le dimanche que vous allez consommer plus... Vous répartirez peut-être vos achats différemment sur la semaine, mais au final, votre caddie ne sera pas plus rempli.



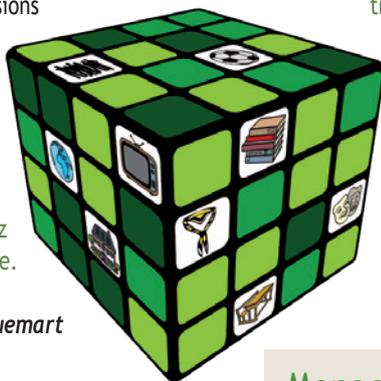
Envie de nous soutenir ?

Rejoignez-nous sur la page campagne de la CNE Commerce (www.cne-gnc.be/commerce > Campagnes) et envoyez en quelques clics un courrier contre l'ouverture du dimanche à votre bourgmestre !

Le Socio-culturel sous toutes ses facettes : décrets, sous-secteurs et action collective

La FEC et la CNE, en collaboration avec le CIEP communautaire, organisent un second cycle de formation de cinq journées pour les travailleurs du secteur socioculturel. Son objectif est de permettre au personnel de développer une meilleure maîtrise des cadres réglementaires, de se les approprier pour les transformer et de créer davantage de cohésion entre les acteurs syndicaux des différents secteurs du socio-culturel. Après les secteurs de l'éducation permanente, des organisations de jeunesse, de l'insertion socio-professionnelle et des centres culturels, cette année, quatre nouveaux sous-secteurs seront abordés : les télévisions locales, les ONG, les centres sportifs et fédérations sportives et le tourisme non-commercial et les musées. Une journée d'analyse transversale, en fin de cycle, permettra de faire le point sur les enjeux communs aux différents sous-secteurs. Pour toute demande d'information, envoyez un courriel à benoit.jacquemart@acv-csc.be. Rejoignez-nous !

Benoît Jacquemart



Fonds Social de la petite enfance : une pouponnière de projets

Face au chômage croissant des jeunes peu qualifiés et aux besoins de trouver une main-d'œuvre bien formée, le fonds social des secteurs des Milieux d'accueil lance quatre « Projets Jeunes » : un soutien au tutorat, un soutien à l'emploi des jeunes en alternance, un renforcement de l'encadrement des stagiaires et l'insertion dans les métiers de l'enfance. Ces projets visent principalement les jeunes peu qualifiés ayant moins de 26 ans. Le fonds souhaite accompagner au maximum les jeunes, les employeurs et les opérateurs de formation dans leurs démarches, via un soutien méthodologique et une aide financière. Pour toute information complémentaire, consultez le site internet de l'APEF, qui vous donnera tous les éclaircissements nécessaires sur toutes les possibilités offertes par ces quatre « Projets Jeunes » : www.apefasbl.org.

Benoît Jacquemart

Le temps de vestiaire est-il du temps de travail ?

La question est récurrente. Mais ce qui est évident pour les travailleurs ne l'est pas forcément pour les employeurs...

Le temps de vestiaire, c'est le temps nécessaire pour revêtir le vêtement de travail en début de service, et se changer en fin de service. Et le temps de travail ? C'est « le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur » (loi relative au contrat de travail du 3 juillet 1978 article 17 alinéa 2).

Donc, si l'employeur impose à ses travailleurs de revêtir leur vêtement de travail à leur arrivée sur le lieu de travail... Alors le temps nécessaire à l'accomplissement d'une telle obligation professionnelle constitue effectivement du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur... CQFD ! Et cela nous a bien été confirmé par le SPF Emploi. N'hésitez donc pas à le rappeler à votre employeur s'il ne suit pas cette interprétation.

Marie-Agnès Gilot

Menace pour les travailleurs engagés sous contrat APE

Des rumeurs insistantes s'amplifient concernant le maintien des « Aides à la Promotion de l'Emploi » (voir le syndico) dans le secteur Non Marchand. Il n'y a pas de fumée sans feu, nous direz-vous ! Cela paraît d'autant plus vrai que nous connaissons tous les économies à faire par le gouvernement wallon (lire notre article en page 5). Les rumeurs ne sont donc pas farfelues et la CNE est inquiète. Ce sont des milliers de travailleuses et travailleurs des secteurs du Non Marchand qui sont concernés, mais aussi le maintien des services de qualité aux citoyens.

La CNE s'est adressée à plusieurs reprises au chef du cabinet d'Eliane Tillieux, ministre de l'Emploi en Région wallonne. Nous n'avons encore obtenu aucune information correcte à ce sujet. Nous restons donc très attentifs à ce dossier.

Patricia Piette

SYNDICO

APE

Les Aides à la Promotion de l'Emploi, mieux connues sous l'abréviation APE, sont des subsides accordés par la Région wallonne pour l'engagement de certains profils de travailleurs. L'employeur qui engage un employé sous contrat APE bénéficie ainsi d'une aide pouvant, dans certains cas, s'élever jusqu'à plus de 32.500 euros par an. Ce type de contrat existe principalement dans les pouvoirs locaux (environ 33.000) et dans le Non Marchand (environ 23.000 : socio-culturel, santé, action sociale, éducation, recherche, etc.). Autrement dit, des secteurs qui rendent des services à la population.

La branche Benefits & Rewards de Sodexo restructure

Une nouvelle législation relative au transport de valeurs qui est venue modifier le transport des chèques ce 1er septembre, et la dématérialisation du chèque-repas (par l'arrêté royal du 24 juillet 2014 visant la généralisation du chèque-repas électronique à partir du 1er octobre 2015) ont contraint Sodexo Pass à réorganiser son département « production » pour s'adapter au nouveau cadre légal.

Conséquence : 27 travailleurs (sur les 52 que compte le département) potentiellement concernés par un licenciement d'ici juillet 2016.

Les interlocuteurs sociaux au sein de l'entreprise se sont attelés à la confection d'un plan social de longue durée, en mettant un point d'honneur à ce que son axe principal soit articulé autour de la volonté commune de permettre aux travailleurs impactés par le changement de législation de retrouver du travail.

Dès lors, ce plan social ne se contente pas de définir exclusivement les aspects financiers liés aux licenciements. Il prévoit, surtout, toute une série de mesures visant à la meilleure réinsertion professionnelle. Il contient un volet formation au choix du travailleur.

Il privilégie la mobilité interne du personnel en y incluant aussi des modalités de transfert vers d'autres entités du groupe. Il met l'accent sur un reclassement professionnel de qualité (prévoyant un soutien émotionnel et motivationnel en plus des traditionnelles formations, coaching et soutien logistique) accompagné d'un stimulus financier pour y adhérer pleinement, ainsi qu'une gestion active des départs volontaires pour éviter les licenciements secs.

Anetta Verstraeten

Chez H&M, les travailleurs savent pourquoi

Vous vous êtes déjà demandé à quoi sert une délégation syndicale lorsque les lois qui protègent les travailleurs existent ? La réponse est simple : à les faire appliquer !

Le personnel du dépôt H&M en est désormais convaincu. Dans cette toute jeune entreprise, située à Ghlin, la délégation syndicale vient en effet d'obtenir un sursalaire pour le travail à pause, le travail du samedi et le travail des dimanche et jours fériés. Les employés reçoivent désormais la même prime que les ouvriers pour le travail à pause (+7,5%), une prime fixe de 60 euros par samedi presté (plus avantageuse qu'un pourcentage pour les petits salaires) et le double salaire pour les dimanches.

« Avec la loi de notre côté, c'était évidemment plus facile de faire pression sur la direction. Sans cet accord, le travail à pause et le travail du week-end s'arrêtaient la semaine d'après. Il faut dire aussi que nous travaillons main dans la main avec ma



collègue du Setca, ce qui nous donne beaucoup de poids face à la direction », confie Khalid, délégué CNE. « Il y a quelques mois, on avait étudié toutes les conventions de notre secteur et mis le doigt sur plusieurs problèmes : des jours de congés basés sur l'ancienneté dont les travailleurs avaient été privés, les intérimaires étaient payés 2 euros de moins que les fixes (CDI) et ne recevaient pas leurs chèques-repas... Depuis ces problèmes, la direction n'ose plus se passer de notre intermédiaire. » Et les travailleurs non plus : « Ils sont à fond derrière nous, maintenant, ils nous font confiance pour régulariser tous les points sombres de

leurs conditions de travail. » Et des dossiers à éplucher, il y en a dans ce dépôt ! Quand on demande à Khalid quels sont les projets de la délégation syndicale pour les prochains mois, la liste ne se termine pas vraiment : « encadrer les heures supplémentaires, permettre aux travailleurs en congé parental de fixer leur(s) jour(s) de congé, négocier une convention pour les 45 ans et plus, revoir le règlement de travail et les contrats de travail, renégocier la classification de fonctions pour obtenir plus de catégories et donc de meilleurs salaires... ». Faire appliquer la loi dans l'entreprise, qu'on vous disait.

Julie Coumont

Infos services

Indexations

Grâce aux tableaux ci-dessous, vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois si les indexations s'appliquant à votre commission paritaire ont bien été prises en compte.

CP*	Indexations septembre 14
216	Employés occupés chez les notaires Salaires précédents x 0,9989 (sal. bar. et effect.).
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation Salaires précédents x 0,9983 (sal. bar., les sal. effect. diminuent d'un même montant).
309	Sociétés de bourse Salaires précédents x 0,998308 (sal. bar., les sal. effect. diminuent d'un même montant).
310	Banques Salaires précédents x 0,9983 (sal. bar.).
326	Industrie du gaz et d'électricité Salaires précédents x 0,999203 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0030 (sal. bar.). Salaires précédents x 0,999203 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0030 (sal. bar.).

* Vous trouverez le numéro de votre commission paritaire (CP) sur votre fiche de paie.

CP* Augmentations conventionnelles septembre 14

330 Etablissements et services de santé
Hôpitaux, maisons de repos et maisons de repos et de soins: octroi d'une prime annuelle supplémentaire de 1.205,58 EUR aux infirmiers avec une qualification professionnelle particulière (QPP) et de 3.616,84 EUR aux infirmiers avec un titre professionnel particulier (TPP). Paiement au mois de septembre 2014 (montants inchangés).

Augmentations conventionnelles rétroactives

203 Carrières de petit granit
Adaptation salaires barémiques suite à la CCT du 22.04.2014 (abrogation de l'âge d'entrée pour toutes les catégories; progrès de l'expérience). Adaptation des périodes d'assimilation de l'expérience. A partir du 01/01/2013.

219 Services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité

Uniquement pour les employés barémisés. Réforme des barèmes liés à l'âge - prolongation de la mesure transitoire jusqu'au 31.12.2014: remplacement du critère d'âge par le critère de l'expérience professionnelle. A partir du 1er juillet 2014.

319.02 Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

Communauté germanophone - adaptation salaires barémiques suite à la CCT du 24.10.2013 (abrogation cat. 1/augmentation CCT). A partir du 1er janvier 2013.

Allocations d'insertion: moins de 100 jours avant l'exclusion

En 2012, le gouvernement a décidé de limiter le droit aux allocations d'insertion à 3 ans. A partir du 1er janvier 2015, et malgré une farouche opposition de la CSC, ce droit sera donc suspendu pour les personnes qui n'ont pas trouvé de travail après la fin des études ou qui n'ont pas suffisamment travaillé pour prétendre à des allocations complètes.

Qui est concerné?

Les allocations d'insertion sont versées, après un an de stage d'insertion, aux jeunes qui s'inscrivent à l'Onem à la fin de leurs études. A partir du 1er janvier 2015, seront exclus tous les allocataires d'insertion qui auront épuisé leur crédit de 3 ans et qui sont cohabitants. Seront également exclus les isolés et chefs de ménage qui auront atteint ou dépassé leur 33ème anniversaire. Parmi eux, on trouvera des demandeurs d'emploi qui n'ont jamais travaillé, mais aussi, des personnes qui ont enchaîné des jobs précaires comme intérimaires, à temps partiel, etc., en alternance avec des périodes de chômage.

Comment éviter ou reporter l'exclusion?

Pour pouvoir continuer à percevoir des allocations d'insertion après janvier 2015, il existe quelques possibilités :

- bénéficier d'une dispense (obtenue pour suivre une formation professionnelle, des études, une formation ou pour une occupation à l'étranger comme coopérant...). La formation doit compter au moins 20 heures par semaine et avoir commencé avant le 1er janvier 2015. Les allocations sont maintenues pendant toute la période de la formation.

- être travailleur à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus avec maintien des droits (AGR). Ceux-ci maintiennent le droit aux allocations.
- être considéré par le Forem comme un demandeur d'emploi « ayant des problèmes sérieux, aigus ou chroniques de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique, le cas échéant combiné avec des problèmes sociaux » et qui suit un parcours adapté convenu avec le Forem et Actiris.
- justifier d'une inaptitude permanente au travail d'au moins 33% constatée par le médecin de l'Onem et suivre un parcours adapté convenu avec le Forem et Actiris.
- enfin, il faut savoir que toute période travaillée durant les trois dernières années prolonge le bénéfice des allocations d'insertion. Un jour de travail = un jour de prolongation.

Si vous êtes exclu ou exclue

Les personnes exclues du bénéfice des allocations d'insertion auront la possibilité de s'adresser au CPAS, mais il faut savoir que les conditions d'octroi ne sont pas les mêmes. Pour anticiper les conséquences d'une exclusion éventuelle (au niveau de la mutuelle, des aides à l'emploi, des allocations familiales, etc.) et être informé sur les démarches à effectuer, n'hésitez pas à contacter votre centre de services CSC.

Danielle Ernotte

Il est temps de désamorcer la coalition kamikaze

En lisant votre article sur l'après-élections et la formation de « la Suédoise » (véritable kamikaze pour les travailleurs et allocataires du pays), je me suis senti rassuré de voir que mon syndicat pense agir dans le sens de la défense des droits durement acquis par nos aînés. Je pense aussi que, si ce gouvernement voit le jour, la seule solution sera de partir réchauffer pour de longs moments les pavés de la capitale. Toutefois, ne sera-t-il déjà pas trop tard ? Ne serait-il pas temps de réagir et d'organiser une grande manifestation afin de faire savoir au pouvoir que nous ne sommes pas des moutons ? Sans réaction plus vive, selon moi, les formateurs se sentent en confiance avec leurs décisions qui vont nous pénaliser pour de très (trop) nombreuses années. Pour se convaincre, il suffit de se rappeler qu'après un gouvernement de droite pendant les années 80, le pays a mis plus de 15 ans à s'en remettre.

Frédéric, de Nivelles

Vous l'avez lu, Frédéric, la CNE est effectivement très inquiète quant à la politique envisagée par les membres de la coalition fédérale en formation. Ce programme s'apparente à un véritable catalogue des horreurs pour les travailleuses et travailleurs, pour les citoyens. Les actionnaires, les multinationales, les grosses fortunes, eux, y trouvent une fois de plus leur compte. Nous pensons également, comme vous, que dénoncer verbalement ces régressions sociales n'est pas suffisant, et que le vote n'est pas le seul moment pour influencer nos hommes et femmes politiques. C'est pourquoi la CNE a participé à la manifestation organisée le 23 septembre dernier. Une deuxième action est déjà prévue le 17 octobre (lire en page 16). Les premières réformes viseront les travailleurs sans emploi, en espérant les isoler des autres. Or, au-delà de la solidarité, il est de l'intérêt de tous de se mobiliser pour une bonne assurance chômage : plus la file des chômeurs est longue, plus la pression sur les travailleurs est forte... Au plaisir de vous compter bientôt parmi nous !

Le poids des mots

Lorsque le Droit de l'employé de septembre est arrivé chez moi, un proche m'a dit : « Lis l'article sur la mise au placard, on dirait que l'on parle de toi ». Cela m'a infiniment troublée, parce que votre chronique décrit plus que parfaitement la situation que je traverse depuis 13 mois. Avec, en plus, des pertes d'avantages financiers et de récupération d'heures supplémentaires parce que je porte le titre de directrice. J'ai pris contact avec un responsable de la CNE pour avoir des conseils, mais demander ce genre d'intervention équivaudrait à un déclenchement de réactions hautement négatives de la direction à mon égard dans les mois qui suivraient. Et je n'y tiens absolument pas. C'est nous, employés, qui vivons le quotidien de ces situations. Et je pense que nous sommes très nombreux à nous taire, pour ne pas perdre notre emploi, surtout de nos jours ! Les beaux articles, même s'ils sont porteurs d'espérance pour nous, les « enfouis du placard » (parce que l'on sait au moins que l'on existe), ne restent que des mots et tout le monde sait qu'1kg d'actions pèse davantage que 10 kg de théories. Merci tout de même pour ce bel article !

Jacqueline, de Walhain

Chère Jacqueline, la réalité que vous décrivez vaut en effet bien plus que toutes les chroniques du monde. Et n'est malheureusement pas un cas unique : dans tous les domaines, il est bien difficile de faire respecter ses droits lorsque l'on travaille dans une PME ou une petite ASBL, sans représentants syndicaux. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous tentons d'obtenir un maximum d'accords et de lois au niveau interprofessionnel, qui protègent tous les travailleurs. Cependant, n'hésitez pas à recontacter nos services, par téléphone ou via cne.info@acv-csc.be. Nous avons en effet l'habitude de ce genre de situations, et pouvons certainement chercher avec vous une solution pour vous sentir à nouveau bien dans votre travail, sans vous mettre en porte-à-faux vis-à-vis de votre employeur...

Le trait d'humour de Serge Dehaes



J'ai rêvé que je dormais...

J'ai rêvé que tout cela n'était pas vrai. Que c'était impossible de voir arriver au plus profond d'une crise causée par les banques et les apprentis sorciers de la finance et par l'explosion des inégalités un gouvernement qui rajouterait des privilèges aux privilégiés et fragiliserait tout ce qui donne un peu de sécurité à ceux et celles qui doivent vivre de leur travail.

J'ai rêvé que c'était impossible, qu'il serait forcément mort-né, l'enfant monstrueux de l'union entre le rage antisociale et ultranationaliste de la NVA et le désir d'être au pouvoir à n'importe quel prix du MR.

Tous les cauchemars, même les pires, se finissent au réveil.

Tous les cauchemars... Sauf ceux qu'on fait éveillé, les yeux ouverts.

Tous nos cauchemars, ou presque, sont dans le programme de la coalition Monaco (lire page 4). Nos salaires, nos pensions, l'emploi, l'environnement, la protection sociale, les soins de santé, l'enseignement vont faire l'objet d'un saccage en règle.

Et pas même « pour aller mieux demain » : toutes les études montrent que l'austérité **aggrave** la situation économique. On l'a vu pour la Grèce et le Portugal, on le voit maintenant pour l'Italie et les Pays-Bas : ce dont l'économie aurait besoin, c'est que la majorité de la population puisse, sans passer par le crédit, subvenir

à ses besoins. Et certainement pas qu'on offre des cadeaux supplémentaires aux grandes fortunes et aux multinationales qui croulent sur des montagnes de cash dont elles ne savent que faire (sauf le prêter aux pauvres pour qu'ils se surendettent).

L'austérité n'est pas la solution à nos problèmes : elle est le problème.

J'ai rêvé que je dormais, que je rêvais. Quand j'ai vu que j'étais éveillé, que la monstrueuse coalition Monaco allait exister pour de vrai, j'ai d'abord eu peur. Puis j'ai vu autour de moi, partout, beaucoup d'autres bien réveillés, et prêts à se défendre. Enseignants, policiers, agriculteurs, étudiants, tout le monde social et culturel flamand, partout s'élargit le front du refus de ce programme de destruction sociale massive.

Après un premier rendez-vous ce 23 septembre, où plusieurs milliers de syndicalistes verts, rouges et bleus ont averti le gouvernement que nous ne nous laisserions pas tondre. Prochain rendez-vous le 17 octobre (voir ci-dessous) : une « journée mondiale contre la pauvreté » n'a aucun sens si on aggrave les mécanismes d'appauvrissement.

Pour défendre nos salaires, nos emplois, nos pensions, nous voulons le front de résistance le plus large et le plus fort possible. Vous pouvez compter que la CNE y jouera son rôle !

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*



**La coalition Monaco
c'est la collection
de nos cauchemars ...
Il est temps de se réveiller !**

Rassemblement à l'occasion de la journée mondiale contre la pauvreté
Vendredi 17 octobre à Namur - 12h30 Place de l'Ange