

Avantages de toute nature (II) : les voitures de société



Résistance wallonne au CETA: certains sont pressés de tourner la page

Changer la finance par le mouvement social

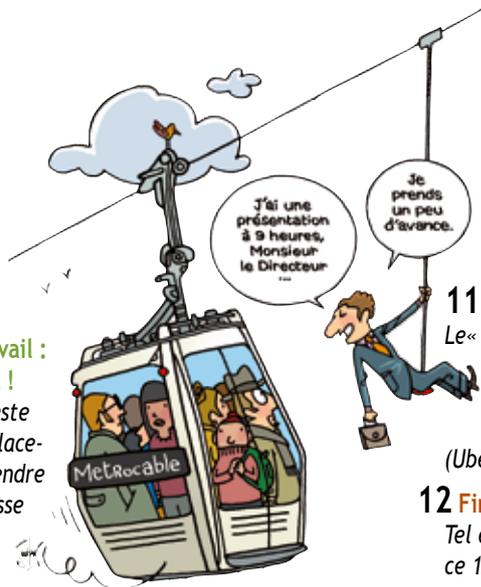
# LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Mobilité au travail

# LES ALTERNATIVES EXISTENT !

# SOMMAIRE



## 3 Ça Nous Engage

### 4 Dossier - Mobilité au travail : les alternatives existent !

Aujourd'hui, la voiture reste toujours le moyen de déplacement privilégié pour se rendre au travail mais elle régresse au profit des transports en commun et du vélo. A l'occasion de la Semaine de la Mobilité, penchons-nous un peu sur la question de la mobilité au travail et les alternatives possibles à l'automobile.

### 6 Infographie économique - Que vous réservent Charles Michel et son accord de l'été pour 2018 ?

Le gouvernement fédéral est arrivé cet été à un accord qui porte autant sur le budget de l'année 2018 que sur des mesures nouvelles dans le domaine socio-économique et fiscal. La «Chronique économique» vous repasse cela en revue mais attention, âmes sensibles s'abstenir !

### 8 Chronique juridique - Avantages de toute nature (II) : les voitures de société

En écho à notre publication « Un salaire juste ou juste un salaire ? », la chronique juridique détaille vos droits lorsque vous bénéficiez de diverses formes de rémunération. Ce mois-ci, nous nous arrêtons sur la voiture de société.

### 10 Ça se joue en Europe - Résistance wallonne au CETA : certains sont pressés de tourner la page

Il y a un an, le combat wallon à propos du CETA avait débouché sur des avancées concrètes et fait souffler un vent de démocratie. Les évolutions récentes, tant en Wallonie qu'au sein de la Commission européenne, remettent tout en question.

### 11 CPAE - Un collectif pour les coursier-e-s

Le « Collectif des Coursier-e-s » s'est formé en 2016, suite à la faillite de Take It Easy (une plateforme de livraison de plats à domicile similaire à Deliveroo), et vise à organiser les coursiers des différentes plateformes (UberEats, Deliveroo, TakeAway, etc.).

### 12 Finances - Changer la finance par le mouvement social

Tel était le sujet de la journée organisée par la CNE-Finances ce 15 septembre. Avec une double ambition : améliorer la condition des travailleurs du secteur, et remettre le secteur financier au service de l'économie.

### 13 Non Marchand - Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a déjà 5 ans et fait ses preuves. Ce dispositif d'accompagnement individuel, librement choisi par le travailleur, favorise le maintien à l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs salariés.

### 14 Info Services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci : un exemple-type de lettre de démission avec prestation d'un délai de préavis.

### 15 Un salaire juste ou juste salaire ?

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

### 16 Edito - Caramba, encore raté !

Lu dans la presse ces jours-ci « Johan Van Overtveldt pense que la taxe sur les comptes-titres est illégale ». Rien d'original, direz-vous : un homme politique qui critique, c'est la ritournelle habituelle. Mais attendez un peu, ici il y a un truc qui cloche, et un point intéressant...

## Le trait de Serge Dehaes...



# ÇA NOUS ENGAGE



Isopix

## Ryanair : Victoire !!

En 2003, la CNE, accompagnée de la CSC, a lancé sa première action collective à Charleroi avec les hôtesses francophones de Ryanair. 14 ans plus tard, notre pugnacité a payé ! Après avoir été contrainte de respecter l'accès à la sécurité sociale belge pour ses employés basés en Belgique, la compagnie Ryanair est aujourd'hui sommée de faire de même avec le droit du travail belge. L'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne nous donne raison. C'est d'autant plus important que cet arrêt devrait faire jurisprudence en Europe dans tous les secteurs d'activité confrontés à ce type de problème. Ce fut une action de longue haleine pour la CNE mais les efforts paient !

## A votre service !



La CNE est toujours soucieuse de vous fournir le meilleur service. Pour ce faire, pensez à nous communiquer votre lieu de travail, votre numéro de GSM et votre adresse e-mail. Ces données nous permettent de rentrer en contact facilement et rapidement avec vous ainsi que de vous offrir des informations personnalisées. Si ce n'est pas encore fait, vous pouvez, lors de votre prochain contact avec notre centrale, les mentionner à votre interlocuteur ou alors vous pouvez dès maintenant nous écrire à l'adresse [cne.gestion@acv-csc.be](mailto:cne.gestion@acv-csc.be) pour que nous puissions mettre à jour votre dossier directement. Ces données nous sont précieuses pour toujours rester au plus près de vos besoins, de votre réalité, de vous.

### Erratum : Numéro de contact du service chômage de la CSC

Pour des raisons de sécurité, nous vous demandons de ne pas utiliser le numéro de téléphone unique mentionné dans notre édition de septembre. Veuillez composer uniquement le n° 065.372511 si vous habitez dans la province du Hainaut, ou le 087.859999 si vous habitez en province de Liège.

Avec toutes nos excuses,

le service chômage de la CSC

## Et ça continue, encore et encore...

Notre secrétaire d'Etat à l'Asile et à la Migration, Theo Francken, a été durant ce mois de septembre à la hauteur de ce qu'il a déjà pu nous montrer par le passé. Après son cours de respect des femmes, ses attaques contre Médecins sans Frontières, ses partages douteux sur les réseaux sociaux, il nous revient avec deux polémiques dont lui seul a le secret. C'est ainsi que le 13 septembre est apparu sur son compte Facebook ce poste : « *Ce matin, 14 personnes ont été arrêtées dans le parc Maximilien et 9 personnes à la gare du Nord dont 3 déclarées mineures. #nettoyer* ». Outre le fait qu'ils réduisent ces réfugiés à de simples statistiques, son hashtag « #nettoyer » est abjecte. Il a tenté une justification ridicule dans la presse flamande expliquant que ce hashtag signifiait le fait « *de résoudre ce problème et pas de souhaiter nettoyer ces gens* ». Le mal est fait et démontre bien sa réelle façon de penser, espérant peut-être au passage récupérer quelques électeurs de l'extrême droite.

Quelques jours plus tard, nous avons appris la présence en Belgique d'une délégation soudanaise venue identifier des réfugiés arrêtés au parc Maximilien. Ces « fonctionnaires » (membre du ministère de l'intérieur ? de l'ambassade ? des services secrets ?) ont été invités par Theo Francken. La Belgique collabore donc avec le Soudan, pays qui a à sa tête Omar el-Béchir, qui est sous le coup d'un mandat d'arrêt international pour crimes de génocide, crimes contre l'humanité et crimes de guerre. Rien que ça !! De plus, le Soudan est régulièrement cité pour les violations des droits de l'homme qui y sont commises. C'est tout simplement scandaleux... L'état soudanais va donc identifier des personnes qui ont fui leur régime. Et tout cela, à l'initiative de notre secrétaire d'Etat. Faut-il s'attendre à une réaction forte de notre gouvernement suite à ces nouveaux débordements ? A première vue, pas. Charles Michel a « recadré » Theo Francken suite à son poste Facebook et viendra s'expliquer prochainement à la Chambre. C'est souvent plus facile de laisser faire que de prendre ses responsabilités.

Isopix

## Mobilité au travail

# LES ALTERNATIVES EXISTENT !

Aujourd'hui, la voiture reste toujours le moyen de déplacement privilégié pour se rendre au travail mais elle régresse au profit des transports en commun et du vélo. A l'occasion de la Semaine de la Mobilité (qui a eu lieu en septembre), penchons-nous un peu sur la question de la mobilité au travail et les alternatives possibles à l'automobile.

Certains pratiques sont parfois ancrées dans notre manière de vivre. C'est ainsi qu'une large majorité de Belges prennent encore systématiquement la voiture pour aller travailler. Pourtant, les embouteillages, les pertes de temps, le réchauffement climatique, la pollution sonore et le stress peuvent être autant de raisons d'abandonner les trajets en voiture seul pour choisir un moyen de transport alternatif.

### A VÉLO AU BOULOT ?

Prendre son vélo pour aller au boulot, c'est combiner santé, travail, économie et écologie. A quoi faut-il penser pour se lancer ? Prévoir un bon équipement : des vêtements étanches pour se protéger des mauvaises conditions climatiques, un bon vélo pour contrôler son effort, un porte-bagage pour transporter ses affaires, un casque et un éclairage pour une sécurité optimale.

Axel pédale chaque jour 36 kilomètres (aller-retour) pour rejoindre Charleroi au départ d'Hanzinelle. « 1h15 de vélo par jour, c'est parfait pour la forme ! Et puis honnêtement, je mettrais autant de temps en voiture. » Evidemment, le principal inconvénient est la météo. « Le mauvais temps arrive... mais avec un bon équipement, cela se passe bien ». Et puis, l'avantage financier est bien présent. « Quand je vois les économies réalisées par rapport à la voiture, il n'y a pas photo ».

Les travailleurs qui se rendent au travail en vélo peuvent percevoir de leur employeur une indemnité. Le montant de celle-ci est calculé en fonction des kilomètres parcourus. Par exemple, pour une distance de 5 km entre domicile et lieu de travail, le travailleur reçoit chaque année  $0,23\text{€} \times 5 \text{ km} \times 2$  (aller-retour)  $\times 220$  jours de travail effectivement prestés = 506€

exonérés d'impôts. Un vélo de société, un abonnement à un service de vélos partagés, des équipements et des services d'entretien peuvent également être exonérés d'impôts.



Envie d'en savoir plus sur le sujet ?

La brochure « Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le vélo pour le boulot » sur le site [www.rise.be](http://www.rise.be) répondra à toutes vos questions.

### MÉTRO, BUS, TRAM, TRAIN : ALLER TRAVAILLER EN TRANSPORTS EN COMMUN

Avec de plus en plus de possibilités, surtout dans les grandes villes, les transports en commun peuvent se dessiner comme une alternative de choix à la voiture pour se rendre au boulot. Geste écologique indéniable, il permet également de réduire les nuisances sonores et favorise l'activité physique. Parfois, certains travailleurs doivent combiner plusieurs transports en commun pour atteindre leur lieu de travail.

C'est le cas d'Allix qui prend chaque jour le train de Tournai jusqu'à Bruxelles-Nord pour ensuite prendre un tram. Son trajet a une durée moyenne d'une heure et demie. « J'ai fait ce choix pour une question financière (la carte train est prise en charge par mon employeur) et pratique. Je n'imagine même pas traverser Bruxelles en voiture le matin ! » Et puis, elle est libre de faire ce qu'elle veut durant son trajet. « Je peux lire, bosser, faire ma liste de courses, dor-



mir... bref tout ce que je ne pourrais pas faire au volant ». Une bonne dose d'organisation est nécessaire pour prévoir les déplacements et il faut parfois jongler avec les aléas de la STIB et de la SNCB. « Mais franchement, cela me semble minime par rapport à la chance d'avoir trouvé un job dans un domaine qui me plaît. Si je dois faire de la route pour ça, faisons-la ! »

Allix évoquait notamment la question financière. Si vous empruntez les transports en commun, votre employeur interviendra dans vos frais. En train, l'intervention de l'employeur se calcule sur base de la distance exprimée en kilomètres, quelle que soit la distance parcourue. En métro, tram et/ou bus, l'employeur est tenu d'intervenir dans vos frais si la distance parcourue est égale ou supérieure à 5 kilomètres à partir de la halte de départ.

N'hésitez pas à surfer sur le site du SPF Emploi pour obtenir plus d'informations.

## ET LE COVOITURAGE DANS TOUT ÇA ?

Le covoiturage apparaît de plus en plus comme une option pratique, économique et agréable pour se rendre au boulot.

Elodie a commencé le covoiturage il y a un peu plus de deux ans. Tous les matins, elle quitte Wanfercée-Baulet pour rejoindre sa collègue sur un parking à quelques minutes de chez elle. Ensemble, elles prennent la direction de Braine l'Alleud. « Cette formule permet de partager les frais d'essence et puis, l'usure de la voiture est moins rapide puisque nous alternons chaque semaine ». Certes, l'aspect écologique est également important mais pas seulement... « C'est tellement plus convivial de faire la route à plusieurs. On discute durant le trajet, ça passe plus vite. Et puis, j'apprécie aussi le fait de ne pas devoir toujours conduire, c'est plus reposant. » Elle reconnaît qu'il faut parfois s'organiser, notamment au niveau des horaires de chacune. « Mais cela en vaut la peine. Et puis, nous avons même un parking réservé plus proche du bâtiment grâce à notre covoiturage ! »

Si votre déplacement domicile-travail est de 40 km et que vous covoiturez avec une seule personne à tour de rôle, tous les jours de la semaine, vous pouvez économiser 2.150€ par an ! En plus de partager les frais, vous pouvez bénéficier sous certaines conditions

d'un avantage fiscal associé au covoiturage. Envie de se lancer dans l'aventure mais à la recherche d'informations complémentaires ? La brochure « Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le covoiturage » vous aidera. En changeant un peu ses habitudes ou sa manière de voir les choses, il est possible de se rendre au boulot autrement que derrière le volant de sa voiture. Cela nécessite généralement un peu d'organisation mais très vite, on devient vite gagnant à tous points de vue.

Alice Mazy



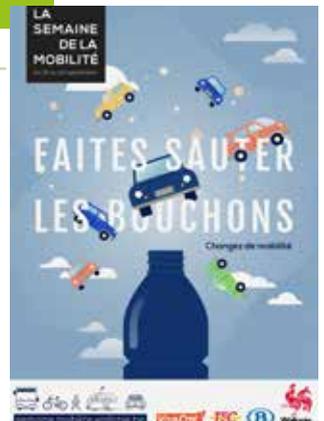
### La CSC a sa cellule Mobilité

La cellule Mobilité de la CSC publie régulièrement des actualités, des brochures, des témoignages sur le sujet. C'est une mine d'informations utiles pour tous ceux qui souhaitent trouver une alternative à leur mobilité ou aux délégués qui souhaitent développer cette thématique sur le terrain. Plus d'informations sur [www.cscmobilite.be](http://www.cscmobilite.be)



### Faites sauter les bouchons !

Chaque année, en septembre, la Semaine de la Mobilité bat son plein partout en Europe. Son but est de sensibiliser les citoyens à l'utilisation de moyens de transports alternatifs et d'encourager les villes européennes et les entreprises à promouvoir ces modes de transport et à investir dans des infrastructures adéquates. Pour cette édition 2017, la Wallonie a décidé de « faire sauter les bouchons ! » Toutes les réponses à vos questions sur la Semaine de la Mobilité sont sur <http://mobilite.wallonie.be/>



## QUE VOUS RÉSERVENT CHARLES MICHEL ET SON ACCORD DE L'ÉTÉ POUR 2018

Ah l'été ! Une saison merveilleuse où les plus chanceux prennent des vacances et où les autres ont vu le gouvernement fédéral aboutir à un «accord de l'été». Il porte autant sur le budget de l'année 2018 que sur des mesures nouvelles dans le domaine socio-économique et fiscal. Heureusement pour vous, la «Chronique économique» vous repasse cela en revue mais attention, âmes sensibles s'abstenir !



### Un report de l'équilibre budgétaire en 2019 ne veut pas dire la fin du calvaire ...

Initialement, l'équilibre budgétaire (c'est-à-dire le fait que les recettes et les dépenses de l'Etat soient égales) était un objectif du gouvernement à atteindre pour 2018. L'objectif en soi n'est pas mauvais, c'est la manière qui l'est : depuis des années, la Belgique subit des politiques d'austérité où les investissements sont reportés et les services publics et de sécurité sociale constamment mis sous pression. Le gouvernement a décidé de reporter l'objectif d'équilibre à 2019. **Est-ce que cela signifie que les politiques d'austérité sont terminées ?** Non. D'une part, le gouvernement continue de réaliser cet objectif majoritairement

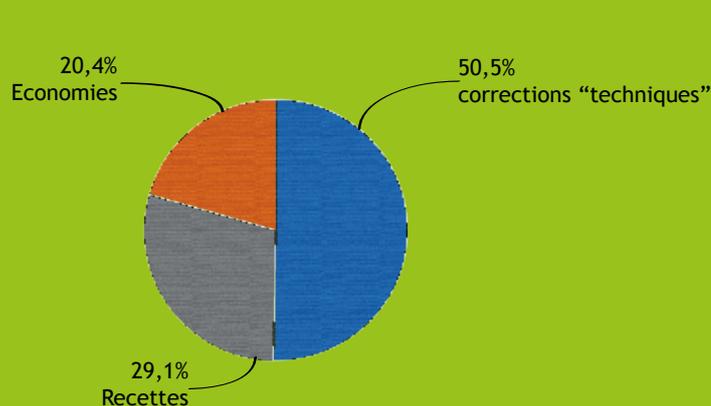
en faisant des économies dans les services publics, en affaiblissant vos pensions ou vos soins de santé, en augmentant les accises et les taxes de consommation. D'autre part, même si l'objectif d'équilibre est atteint en 2019, les politiques continueront dans cette voie d'économies les années d'après pour maintenir l'équilibre budgétaire. Pourtant, d'autres solutions sont possibles : des investissements publics et une augmentation des salaires permettraient à l'Etat de voir ses recettes augmenter, sans toucher aux services !



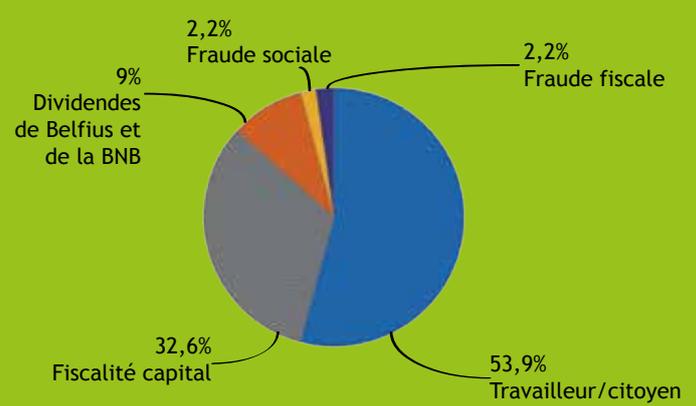
### Budget et réforme : des mesures majoritairement payées par le citoyen et le travailleur

Lorsqu'un gouvernement prend des mesures pour faire des économies, il a deux possibilités : soit il opte pour des recettes nouvelles, soit il choisit de faire des économies. Pour le budget 2018, le gouvernement devait trouver en bout de course 2,23 milliards. Officiellement, dans sa communication, le gouvernement a enlevé 1,1 milliard (soit 50,5% de la somme) par des corrections dites «techniques». Premier couac : cela a l'air innocent mais ces corrections n'ont rien de technique et sont dans certains cas des

choix politiques de réductions de dépenses (notamment en sécurité sociale). Cela donne injustement l'impression que les économies sont minoritaires (graphique 1) ! Mais quand on ventile l'ensemble des 2,23 milliards sur qui va payer au final, **la majorité de l'argent est trouvée dans la poche du citoyen ou du travailleur (graphique 2). Il n'y a qu'une participation minoritaire du capital (et qui plus est, elle est incertaine).**



Graphique 1 : le budget 2018 vu par le gouvernement qui dit qu'il y a peu d'économie.



Graphique 2 : le budget 2018 montre surtout que ce sont les travailleurs et les citoyens qui paient la facture.

Une fois de plus, le gouvernement opte pour un choix clair : des coupes nombreuses et certaines dans les soins de santé, les pensions, le chômage et les services publics et de l'autre côté, une

participation incertaine et insuffisante du capital. Passons donc en revue quelques points emblématiques du budget 2018 et des mesures socio-économiques prises.



## Affaires sociales et soins de santé

En matière de sécurité sociale et de diverses dispositions sociales, une fois de plus le gouvernement a été très loin. Le budget mentionne une diminution de 302 millions de la norme de soins de santé : c'est à nouveau vos remboursements médicaux ou la qualité des soins qui vont diminuer. D'autres économies sont prévues sur le dos de la sécurité et sont encore à concrétiser. Notons que le gouvernement souhaite récupérer auprès des CPAS de l'argent en contrôlant plus encore les étudiants bénéficiant du revenu d'intégration. 5 millions sont budgétisés. Et si les CPAS ne font pas ce travail de chasse, ils risquent de perdre une partie de l'argent que le fédéral leur verse. Admirez la logique ...



## Marché de l'emploi et salaires

Les régressions sociales réservées par le gouvernement aux travailleurs avec ou sans emploi sont nombreuses. D'abord, il y a l'élargissement des flexijobs à d'autres secteurs que l'Horeca (distribution, boulangerie, coiffeurs...). Ce sont des contrats, pour le moment réservés à ceux qui ont au moins presté un 4/5<sup>e</sup> temps, qui ne financent pas l'Etat et très peu la sécurité sociale et dont le salaire déroge aux conventions des secteurs concernés. L'idée est bien de créer des sous-statuts dans ces secteurs pour des horaires ultra-flexibles. Le risque est que le gouvernement aille plus loin par la suite en ouvrant les flexijobs aux chômeurs dans tous les secteurs : on aurait alors en Belgique les mêmes mini-jobs qu'en Allemagne avec la même explosion du nombre de travailleurs pauvres. Le fédéral a par ailleurs décidé de permettre aux employeurs d'imposer, sans négociation et compensation, le travail de nuit et du dimanche dans l'e-commerce. Dans ces deux dossiers emblématiques, le gouvernement souhaite imposer des contrats ou des formes de travail très flexibles sans contrepartie pour le travailleur. Enfin, pour les contrats futurs, il y aura une diminution du préavis dans les 4 premiers mois de travail : de manière déguisée, le gouvernement rétablit une sorte de période d'essai pendant ce laps de temps. Les travailleurs sans emploi paient aussi les décisions du gouvernement puisque un contrôle systématique du statut des chômeurs est censé rapporter 52,7 millions. Soit plus que les efforts à faire pour traquer la fraude fiscale... Enfin, le gouvernement encourage des formes de rémunération qui ne contribuent pas ou peu à la sécurité sociale ou au budget de l'Etat (salaires en net, participations aux bénéfices...). Il fait donc le choix politique de se priver de recettes pour après venir demander aux travailleurs de faire des efforts. Bref, en matière d'emploi et de salaire, le gouvernement pratique une politique injuste et inefficace.



## Réforme de l'impôt des sociétés : le risque qu'on vous transmette la facture

Le gouvernement a aussi annoncé une grande réforme de l'impôt des sociétés. Le principe de base est de diminuer le taux de l'impôt des sociétés (de 33% à 25%) et de supprimer la contribution de crise (de 3% à 0%). Les entreprises qui ont une base imposable de moins de 100.000€ auraient un taux réduit de 20% (les PME sans doute). Alors bien ou mal ? A côté de la néfaste grande course à la baisse



## Pensions

Le volet «pensions» constitue une saga déjà particulièrement cahotique de l'accord de gouvernement. Plusieurs dossiers sont sur le feu dont celui des «périodes assimilées». Lorsque l'on calcule vos droits à la pension, on regarde quelles sont les périodes qui valent pour ouvrir un droit à la pension et on regarde à combien elles sont valorisées. Les moments où vous avez un emploi sont évidemment valorisés, suivant une formule, à hauteur du salaire perçu à ce moment-là. Mais, il y a également les périodes dites «assimilées» qui comptent pour votre pension, comme les moments de chômage ou les RCC par exemple. Auparavant, la deuxième période de chômage (celle après 12 mois de chômage donc) était valorisée à hauteur de votre dernier salaire. Dès 2019, elle sera valorisée à hauteur d'un salaire fictif de 2.020,58€. La troisième période de chômage sera valorisée pour un montant fictif de 1562€ (au lieu de 2.020). Le gouvernement ciblerait les chômeurs de moins de 50 ans. Mais par la porte ou par la fenêtre, le gouvernement veut trouver 250 millions sur le dos des pensionnés, qui n'ont plus qu'à remercier le MR. D'autres mesures sont à l'étude dont le durcissement de l'accès à la pension anticipée. Il faudra travailler à mi-temps (au lieu d'un tiers-temps) pour que l'année compte dans les conditions de carrière. Mais pourquoi le gouvernement fait-il tout cela ? Pas simplement parce qu'il est méchant ou qu'il cherche de l'argent. Officiellement, parce qu'il veut avantager ceux et celles qui travaillent. Le problème ici est qu'il s'attaque à celles et ceux qui ont travaillé et qui se sont fait licenciés. Les pensions des travailleurs belges sont parmi les plus faibles d'Europe. Si le gouvernement voulait vraiment avantager ceux qui travaillent, il suffisait de relever leur pension au lieu de diminuer celle de ceux qui ont perdu (ou vont perdre) leur emploi. La politique du gouvernement ici constitue véritablement une double peine : vous perdez aujourd'hui votre travail (et donc du salaire) et vous perdrez demain du salaire lors de votre pension. Le tout dans un contexte où il n'y a pas assez de travail pour tous les demandeurs d'emploi.



## Et les riches avec du capital ?

On a vu que le capital devait contribuer au budget. La mesure phare prise est celle d'une taxation (modeste) des comptes-titres de plus de 500.000€, sorte de premier impôt sur la fortune. L'intention est louable mais telle qu'elle est formulée actuellement, cette taxe ne rapportera rien car il n'y a aucun cadastre de ces comptes. Les banques ne sont pas obligées de taxer à la source ou signaler ces comptes. Si cette incertitude reste, le capital risque encore bien de passer à côté de l'effort demandé.



**Le budget 2018 et les principales mesures prises vont à l'encontre d'une politique juste de relance économique. Le gouvernement s'attaque toujours plus à la sécurité sociale et fragilise les travailleurs.**

# Avantages de toute nature (II)

## LES VOITURES DE SOCIÉTÉ

En écho à notre publication « Un salaire juste ou juste un salaire ? », la chronique juridique détaille vos droits lorsque vous bénéficiez de diverses formes de rémunération. Ce mois-ci, nous nous arrêtons sur la voiture de société.



Un véhicule de société est un véhicule que l'employeur met à la disposition du travailleur dans le cadre du contrat de travail. Cela peut se passer soit pour un usage professionnel, soit pour un usage privé (trajet domicile-travail et déplacements privés), soit les deux.

Les règles qui s'appliquent sont très différentes selon qu'il s'agit d'usage professionnel ou d'usage privé. Concernant la mise à disposition du véhicule, dans tous les cas, il est prudent de prévoir un écrit qui la stipule pour des fins privées.

### MODALITÉS D'UTILISATION

La plupart du temps, l'employeur fixe unilatéralement les modalités d'utilisation du véhicule, qu'il s'agisse de l'utilisation privée ou de l'utilisation professionnelle. Il peut alors les arrêter jusque dans les moindres détails. C'est ce qu'on appelle généralement une « car-policy ».

Idéalement, une bonne « car-policy » doit au moins contenir les éléments suivants :

- le véhicule peut-il être utilisé à des fins privées ?
- qui peut le conduire ?
- quelle est l'utilisation autorisée de la carte carburant ?
- le travailleur doit-il payer une quote-part (ou contribution personnelle), et sur quelle base ?
- quelles sont les obligations du travailleur en cas d'accident ?
- que se passe-t-il en cas de rupture, de suspension du contrat ou de suspension partielle du contrat (par exemple pour prendre un crédit-temps ou un congé parental) ?



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

- quelles sont les obligations d'assurances et qui les prend en charge ?
- qui doit supporter les frais (carburant, entretien, réparation etc.) ?
- quelles sont les obligations du travailleur lors de la remise du véhicule ?
- quelles sont les sanctions en cas d'utilisation non-conforme ?

## DÉGÂTS OCCASIONNÉS AU VÉHICULE

Dans le cadre de l'usage privé, le travailleur est responsable des dégâts occasionnés au véhicule. Ce dernier est en règle générale assuré en « omnium », mais souvent une franchise sera néanmoins à charge du travailleur s'il est en tort ou s'il n'y a pas d'autre partie à l'accident. Le montant de cette franchise doit aussi être clairement mentionné dans la car-policy. Par contre, le travailleur ne peut être tenu responsable des dégâts occasionnés au véhicule et aux tiers dans le cadre d'une utilisation professionnelle, même s'il est en tort. La loi prévoit en effet que c'est l'employeur qui est responsable dans ce cas. Attention, cependant, il y a des exceptions : le travailleur peut être tenu personnellement responsable s'il a commis une faute intentionnelle ou inexcusable.

Il est évident que le travailleur ne doit rien payer lorsqu'il n'est pas en tort, du moins si le véhicule est correctement assuré et s'il y a une partie adverse en tort dans l'accident. Pour des accrocs légers au véhicule, sans partie adverse identifiable, comme une griffe ou une jante abîmée, une franchise sera souvent réclamée au travailleur, sauf si la car-policy en dispose autrement. En cas de tels dégâts survenant pendant l'utilisation professionnelle, il est conseillé au travailleur de le signaler directement à l'employeur en soulignant le contexte professionnel.

## EN CAS DE SUSPENSION DE CONTRAT

Tant que l'employeur est tenu de payer le salaire, le travailleur pourra conserver l'usage de la voiture. Ce sera par exemple le cas pendant le premier mois de maladie d'un employé, mais aussi pendant les vacances annuelles sauf mention contraire.

Pour le reste des périodes de suspension, il n'y a pas d'obligation et l'employeur peut demander à récupérer la voiture. Il est très utile de prévoir précisément cette situation dans la car-policy.

Si la voiture est à usage strictement professionnel, elle ne fait pas partie du salaire.

Par contre, l'usage privé constitue un avantage en nature qui fait partie intégrante du salaire du travailleur.

## AVANTAGE EN NATURE

En cas de licenciement, la valeur de l'avantage en nature doit être intégrée au salaire pour calculer la durée du préavis et, le cas échéant, l'indemnité de rupture.

Lorsque le préavis est presté, le travailleur pourra en conserver l'usage privé tel qu'il était convenu jusqu'à la fin effective des prestations.

L'avantage en nature doit être pris en compte à sa valeur réelle. Il n'y a pas de règle précise d'évaluation, et la jurisprudence donne des résultats très variables.

Il y aura aussi beaucoup de différences selon que l'employeur prend ou non les frais en charge, et notamment les frais de carburant. D'une certaine manière, un juge examinera le poids que la voiture représente dans le budget du travailleur. On estime qu'en moyenne cet avantage représente 350€/mois. Ce montant peut donc être revu à la hausse ou à la baisse selon la valeur réelle du véhicule mis à disposition.

## CALCUL DE L'AVANTAGE IMPOSABLE

Depuis le 1er janvier 2012, l'avantage en nature imposable (ATN) est fixé forfaitairement (c'est-à-dire indépendamment du nombre réel de kilomètres privés parcourus), selon une formule qui tient compte :

- de la valeur catalogue du véhicule (TVA comprise et hors remise)
- du facteur d'émission de CO<sub>2</sub> du véhicule
- du type de carburant.

Le montant ainsi calculé atteint toujours au minimum 1.280€ (revenus 2017 - exercice 2018). Un facteur d'usure est appliqué en fonction de l'âge du véhicule, de sorte que chaque année, le montant de l'ATN diminue. Si beaucoup de travailleurs ne constatent pas cette diminution sur leur fiche de paie d'une année à l'autre, c'est parce que la quote-part payée à l'employeur est supérieure ou égale à l'ATN, et donc « fait disparaître l'ATN » comme expliqué ci-dessous. En effet, si l'avantage n'est pas consenti à titre gratuit et donc si l'employé doit payer une

compensation à son employeur, celle-ci est imputée sur l'avantage à prendre en considération.

L'avantage en nature, calculé forfaitairement par cette formule légale (quel que soit le nombre réel de kilomètres privés que vous parcourez), est appelé aussi ATN. Cet ATN est rajouté « fictivement » à votre rémunération pour le calcul du précompte professionnel. C'est pourquoi, sur la fiche de paie, l'ATN est rajouté au salaire, après déduction des cotisations sociales mais avant calcul du précompte professionnel. Il est ensuite retiré du salaire net final. L'ATN n'est donc pas le montant de l'impôt. L'impôt est dû sur cet ATN comme sur le reste de la rémunération, et l'impôt n'est qu'un pourcentage de cet ATN (en fonction de la tranche d'imposition à laquelle vous arrivez).

Il n'y a, par contre, aucune cotisation personnelle payée par le travailleur sur cet avantage.

## PARTICIPATION PERSONNELLE DU TRAVAILLEUR

La quote-part (appelée aussi participation ou contribution personnelle à la voiture de société) est un montant que vous autorisez votre employeur à retenir de votre salaire NET (on le verra sur la fiche de paie, en déduction après paiement des cotisations sociales et du précompte professionnel). Le principe d'une quote-part est que votre employeur met à votre disposition un véhicule de société pour autant que vous acceptiez de lui rembourser une partie du coût.

Il y a lieu de déduire la quote-part de la valeur estimée de l'avantage en nature.

En général, la quote-part payée est souvent égale à la valeur de l'avantage en nature (ATN) fixée forfaitairement par la loi. Comme cette quote-part doit être déduite de l'ATN, il n'y aura plus d'ATN résiduel, et donc aucun précompte professionnel. Le résultat est qu'il n'y a dans ce cas plus d'impôt additionnel payé au trésor public, mais la quote-part retourne, elle, dans la poche de l'employeur.

*Claude Lambrechts, Martin Willems  
et Sébastien Robeet*

# Résistance wallonne au CETA

## CERTAINS SONT PRESSÉS DE TOURNER LA PAGE

Il y a un an, le combat wallon à propos du CETA avait débouché sur des avancées concrètes et fait souffler un vent de démocratie. Les évolutions récentes, tant en Wallonie qu'au sein de la Commission européenne, remettent tout en question.

Si le CETA a bien été signé par les gouvernements en octobre dernier, il doit encore faire l'objet d'une approbation par les parlements des Etats membres, ce qui implique en Belgique les parlements des entités fédérées. Ce vote devrait intervenir en 2018 ou 2019. Avec l'ancienne majorité PS-cdH, l'issue du vote restait incertaine. Certes, cette majorité avait finalement donné son feu vert à la conclusion des négociations et à la signature du traité. Mais elle avait aussi annoncé que le parlement wallon pourrait voter contre le traité si deux conditions n'étaient pas réunies : l'introduction d'une demande d'avis de la Cour européenne de Justice sur la légalité du tribunal d'arbitrage (appelé ICS) ; et, indépendamment de cela, des transformations de l'ICS qui restaient à préciser. Plus fondamentalement, on constatait que plus le temps passait, plus le scepticisme grandissait par rapport à ces traités au sein de la majorité wallonne. L'arrivée d'une nouvelle majorité MR-cdH en Wallonie change complètement la donne et dégage la voie pour une ratification du CETA.

Dans sa déclaration de politique régionale, le nouveau gouvernement annonce la couleur en déclarant vouloir « promouvoir la conclusion d'accords internationaux ambitieux ». À l'évidence, c'est le MR qui donne le ton. Ce parti s'était durement opposé à Magnette en octobre ; l'une de ses parlementaires avait été jusqu'à accuser celui-ci de « transformer la Wallonie en Cuba de l'Europe » ! Quant aux élus du cdH qui s'étaient montrés critiques par rapport au CETA, ils sont de facto marginalisés par la décision de leur parti de s'allier au MR. La Commission européenne

peut donc respirer : la Wallonie rentre dans le rang. La seule incertitude qui subsiste est judiciaire. Conformément à l'accord d'octobre, le gouvernement fédéral s'est enfin décidé à introduire la demande d'avis de la Cour de Justice. Or, à en croire certains juristes, celle-ci pourrait déclarer l'ICS illégal et obliger la Commission à modifier le CETA.

### COURT-CIRCUITER LE PARLEMENT WALLON

Même si elle en avait la volonté politique, la Wallonie ne pourra sans doute bientôt plus jouer les trouble-fête. Ne voulant plus revivre les événements d'octobre, la Commission européenne envisage de court-circuiter l'avis des parlements nationaux et régionaux. Elle peut légalement y parvenir en débarrassant les futurs traités commerciaux des dispositions qui relèvent de com-

pétences partagées entre l'UE et les Etats membres, principalement celles qui établissent les tribunaux d'arbitrage (l'ICS).

Cette décision, si elle était prise, ne rendrait pas les accords commerciaux plus acceptables. Sortis par la porte, les tribunaux d'arbitrage reviendraient par la fenêtre à travers le projet de créer une cour permanente de protection des multinationales, la MIC.

Ensuite, les nombreuses autres atteintes aux droits économiques et sociaux contenues dans les accords subsisteraient. Enfin, cette décision serait un recul démocratique. L'organisation d'un véritable débat sur le CETA au parlement wallon a suscité l'admiration de nombreux citoyens européens. Ce débat a effectivement permis d'améliorer le traité, même si ces améliorations restent insuffisantes. Les gens en ont conscience. Sondés en octobre, 2.016,73% des francophones avaient approuvé l'action du gouvernement Magnette par rapport au CETA. Si elle persiste à vouloir court-circuiter l'avis des parlements nationaux et régionaux, la Commission ne fera qu'agrandir le fossé entre les citoyens et les élites européennes.

*Etienne Lebeau*



# UN COLLECTIF POUR LES COURSIER-E-S

**Cet été, une assemblée du « Collectif des Coursier-e-s » s'est tenue pour protester contre la décision de Deliveroo de délocaliser son Customer Service à Madagascar. Ce collectif s'est formé en 2016 suite à la faillite de Take It Easy (une plateforme de livraison de plats à domicile similaire à Deliveroo), et vise à organiser les coursiers des différentes plateformes (UberEats, Deliveroo, TakeAway, etc.).**

**S**ans prétendre le récupérer, car les travailleurs doivent d'abord s'organiser par eux-mêmes, la CNE et CSC Transcom soutiennent la formation et le développement de ce collectif. Il faut souligner le courage des coursiers qui s'organisent et s'expriment dans la presse car la plateforme peut à chaque instant décider de les déconnecter, sans préavis ni indemnité. L'objectif du collectif est de créer un canal de négociation collective entre les coursiers et leur donneur d'ordre. Ce n'est pas évident ; les plateformes ont comme première réaction de refuser, puisqu'elles ne veulent pas apparaître comme le « patron » des coursiers supposés être indépendants. Mais on ne peut pas être à la fois « cool » et refuser la discussion.

On ne va pas répéter ici tous les vices de l'économie de plateforme en termes de condition de travail (précarité et intermittence, flou légal, faible rémunération, couverture insuffisante ou absente en cas d'accident du travail, etc.) mais se pencher sur trois points particuliers.

## QUAND JE VEUX OU QUAND JE PEUX ?

Deliveroo vante l'avantage, pour le travailleur, de ne travailler que quand il le veut. Certes, le livreur décide quand il se connecte, mais il n'a aucune garantie de pouvoir travailler. En réalité, comme tout un chacun peut s'inscrire comme livreur, et que l'offre de travail est bien supérieure aux besoins, il n'y a quasiment aucune chance de recevoir une affectation « à la minute »,

quand on le demande. Deliveroo fait ses prévisions et met les shifts en disponibilité 10 jours à l'avance. Ceux-ci sont pris d'assaut et réservés en quelques minutes. Loin donc de travailler quand on le veut, on travaille quand on le peut.

La plateforme ne joue pas le jeu de la flexibilité qu'elle vante ; elle ne prend pas le risque de ne pas avoir assez de livreurs ou l'inverse, d'en avoir de trop. Sécurité pour le donneur d'ordre, flexibilité pour le livreur. Il est ironique de constater que, pour mieux s'organiser, Deliveroo préfère travailler en « shifts fixes » avec les livreurs qu'elle juge les plus fiables. Ainsi on en revient à une situation de quasi-salarié, ou de salarié à sens unique : les obligations (astreintes d'horaires, obligation de régularité et de fiabilité, ...), mais pas les droits qui vont de pair. Croire que les entreprises ne voudraient plus de salariés est donc un mythe. Elles ne veulent plus des droits du salarié, mais elles veulent toujours de la subordination et de la contrainte du travailleur.

## QU'EST-CE QU'UN SALAIRE ?

L'économie de plateforme rajoute une couche de confusion. Lorsqu'il voit le revenu qu'il peut percevoir (moyennant une flexibilité totale 7j/7, jusqu'à minuit et avoir la santé pour travailler 60 heures par semaine), le coursier y voit un job facilement et rapidement rémunérateur. C'est oublier un certain nombre de « détails ». Les cotisations sociales et les impôts pour ceux qui ont le statut d'indépendant (qui souvent ne viennent qu'après coup) ; les coûts du maté-

riel que le coursier doit amener et entretenir à ses frais (vélo, équipement, abonnement GSM de haute capacité, smartphone) ; le risque de perte de revenu en cas d'accident ou de maladie, et les indispensables assurances. Pour ceux qui passent par SMart, l'encadrement légal est un peu plus clair et les risques contrôlés, mais restent les frais d'équipement et le risque d'incapacité de travail.

Ceci nous rappelle que la rémunération d'un travailleur ne se limite pas à son salaire net ni même brut, mais comprend aussi tous les droits à la sécurité sociale que son travail génère.

## LES TRAVAILLEURS DOIVENT D'ABORD S'ORGANISER EUX-MÊMES

La CNE et CSC Transcom sont très attentives à ne pas absorber l'organisation autonome des coursiers. Ceux-ci ne se voient pas en travailleurs « comme les autres ». Il y a une aspiration à l'autonomie et à l'absence de contraintes qu'un syndicalisme traditionnel, habitué au cadre du contrat de travail, pourrait mal entendre. Avec le réflexe naturel de caser les choses dans les moules, on pourrait passer outre une originalité inspirante.

Quoi qu'il en soit, le syndicalisme est toujours parti de la base et de l'organisation des travailleurs par eux-mêmes, chacun avec ses spécificités. Il n'aurait pas de sens ni sa force s'il n'était pas bâti sur les délégués et militants sur le lieu de travail, qui seuls connaissent les enjeux du terrain et qui seuls ont la légitimité de formuler leurs propres aspirations.

Le défi de cette prétendue « nouvelle » économie est sans doute de nous ramener justement au syndicalisme des origines, avec la faiblesse de ne pas disposer des outils institutionnels bâtis depuis, mais avec la force d'en revenir au sens même de l'organisation des travailleurs, par eux-mêmes et pour eux-mêmes.

*Martin Willems*

# CHANGER LA FINANCE PAR LE MOUVEMENT SOCIAL

Changer la finance par le mouvement social, c'était le sujet de la journée organisée par la CNE-Finances ce 15 septembre. C'est une double ambition : la première est d'améliorer la condition des travailleurs du secteur, la seconde est de remettre le secteur financier au service de l'économie, alors qu'il est devenu une pompe à richesses au profit des dominants.

## UNE MÉTHODE POUR ANTICIPER LES ENJEUX PROFESSIONNELS

Durant la première partie de la journée, nous avons écouté Luc Mathieu, Secrétaire Général de la CFDT Banques et Assurances. Il a partagé avec la salle les travaux de leur dernier congrès (Horizon 2025).

La méthode prospective utilisée consiste à envisager trois scénarii d'évolution à 10 ans et d'identifier les enjeux sur lesquels la CFDT Banques et Assurances aura à se prononcer. La méthode a permis de cibler 147 actions à mener sur le terrain.

Parmi ces sujets, celui de la digitalisation est central. Pour Luc Mathieu : « Il faut mettre la digitalisation à l'agenda de la concertation sociale au niveau des entreprises. Quand le digital, l'automatisation et l'intelligence artificielle sont introduits dans les processus de production, ils font économiser massivement le temps de travail. La question est : que faire de cette économie ? L'entreprise qui ne vise que l'allègement des coûts va en profiter pour virer ses conseillers. Celle qui veut améliorer son service-client va au contraire leur rendre ce temps pour augmenter leurs compétences et la qualité du service. Ce sujet n'est jamais abordé qu'en réaction à une vague de licenciements, quand il est trop tard pour envisager un dialogue constructif. Pourtant, ce choix entrepreneurial devrait se trouver au cœur de la concertation sociale. Il est indispensable que nous, les syndicats, le mettions à l'agenda ».

## LE SECTEUR FINANCIER, VECTEUR DE CROISSANCE OU PARASITE ÉCONOMIQUE ?

La seconde partie de la journée a été consacrée à une « leçon » d'économie donnée par Xavier Dupret, de la Fondation Jacquemotte. Deux éléments y sont mis en évidence. La crise financière de 2008 a coûté très cher mais n'est pas résolue. Beaucoup d'indicateurs sont au rouge et montrent qu'une rechute est réellement à craindre. Plus largement, de nombreux analystes, y compris dans le giron de l'OCDE, commencent à critiquer l'absence d'équité dans la répartition des richesses. Depuis plus de 30 ans, les 10% les plus riches de la popula-

tion accaparent l'essentiel des fruits de la croissance. Des chiffres montrent même à certains moments et endroits un processus d'accumulation par dépossession des plus pauvres. Ceci fait dire à Xavier Dupret qu'« aujourd'hui, le secteur de la finance ne produit pas de richesse, mais ne fait que pomper ces richesses au profit des dominants ».

## UN CAS CONCRET : BELFIUS EST À NOUS !

Cet été, le gouvernement Michel-De Wever a annoncé une vague de privatisations qui devrait également submerger Belfius à l'horizon de juin 2018. Une telle décision va à l'encontre des intérêts de tous, travailleurs comme citoyens.

Pour les employés, travailler dans une banque « publique », c'est l'espoir que la banque prendra autant en compte la qualité du service que le retour exigé par l'actionnaire. Sur l'introduction des outils digitaux, cela laisserait pressentir que la banque ne s'en servirait pas uniquement pour alléger ses coûts. C'est donc un facteur favorable au maintien de l'emploi et de sa qualité.

Pour le citoyen, le maintien de Belfius « publique » serait le signal que dans le paysage financier, une institution peut diriger des flux financiers vers des investissements durables, au service de projets collectifs. Les défis sociétaux d'aujourd'hui ne seront pas relevés dans un marché dérégulé, où le profit à court terme est le seul maître.

L'affaire semble mal engagée : les délais sont très courts et les mobilisations articulées de travailleurs et de citoyens ne sont pas courantes. Mais ne pas contester la décision de ce gouvernement ultra-libéral serait manquer totalement à nos devoirs. La CNE et la plate-forme Belfius mèneront ce combat !

Philippe Samek



# LE BILAN DE COMPÉTENCES

**Le bilan de compétences a déjà 5 ans et fait ses preuves. Ce dispositif d'accompagnement individuel, librement choisi par le travailleur, favorise le maintien à l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs salariés.**

Il a pour objectif de permettre aux personnes d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leur motivation. Le but est de (re)définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation ainsi qu'un (re)positionnement personnel et professionnel.

Ce dispositif en quatre phases dure de 12 à 18 heures et s'étale sur 2 à 3 mois. Il comporte des temps d'entretien, d'évaluation, de travail individuel de la part du bénéficiaire et de travail du professionnel de l'orientation. Un à deux entretiens de suivi sont prévus dans les 12 mois après la fin du bilan afin d'accompagner le travailleur dans la mise en œuvre de son projet.

Ce bilan de compétences peut se faire sur le temps de travail (avec l'accord de l'employeur) ou en dehors, ou encore les deux à la fois. Son accompagnement sera assuré par le même conseiller pendant tout le processus. Le travailleur est le seul

propriétaire des conclusions. Le bilan de compétences est ouvert à tous les travailleurs du NM sous certaines conditions. Des conditions d'accès sont plus favorables pour certains travailleurs (expliquées ci-dessous).

## CONDITIONS D'ACCÈS

Dans le secteur des soins de santé (hôpitaux, maisons de repos pour personnes âgées) et les établissements bicommunautaires, il faut avoir 3 ans d'expérience professionnelle (quel que soit le secteur) et minimum 1 an d'ancienneté chez l'employeur actuel.

Dans le secteur de l'aide sociale et des soins de santé, dans les milieux d'accueil de l'enfance (CP 332) et dans le secteur de l'aide sociale (SCP 319.02), il faut avoir 5 ans d'expérience professionnelle effective. Cette expérience professionnelle est réduite à 3 ans si le travailleur possède au maximum un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ou s'il a 45 ans, ou s'il a des pro-

blèmes de santé ou une aptitude réduite au travail ou s'il est en préavis (fin de contrat) et 1 an d'ancienneté chez l'employeur actuel.

La CNE soutient cette démarche : des travailleurs bien dans leur boulot offrent aussi des services de meilleure qualité. C'est notre volonté de permettre aux travailleurs de gérer leur propre parcours professionnel et de parvenir à un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Le travailleur se verra plus motivé, plus confiant, ce qui fera progresser le bien-être au travail.

*Cecile Van Wymersch*

*« Cela m'a apporté un second souffle et la conviction que j'étais à ma place dans ce travail »*

*Adeline, assistante sociale, 34 ans*

*« J'ai à nouveau pris goût à mon travail actuel car le bilan m'a permis d'avoir plus de confiance en moi, en reprenant connaissance de mes compétences »*

*Kathy, aide-ménagère, 48 ans*

## Vous voulez en savoir plus ?

De petites vidéos sont disponibles sur le site de l'APEF ainsi qu'une foire aux questions <http://www.apefasbl.org/lapef/actions-et-projets/bc/>  
Le catalogue pour les formations du secteur Non Marchand est disponible dès à présent pour la période d'octobre 2017 à décembre 2018 : <http://www.apefasbl.org/formapef/catalogue-formapef-2017-2018>

## Près de 700 militants du Non Marchand se mobilisent lors de 4 assemblées régionales

A la mi-septembre, 4 assemblées régionales ont permis à des centaines de militants du Non Marchand d'analyser la situation, aussi bien en ce qui concerne les négociations des divers Accords Non marchand que l'évolution politique du pays. Plus que jamais, ils se sont engagés dans la voie de la mobilisation, dans les institutions, proche des collègues, au niveau des négociations des Accords Non Marchand, mais aussi dans la lutte pour la préservation d'une société de bien-être, inclusive, contre le modèle du tout au marchand que veulent nous imposer les coalitions néolibérales fédérales et wallonnes. Ils ont réfléchi à la manière d'adapter leurs modes de mobilisation et d'actions... Le Non Marchand est en ordre de marche pour l'action !



# INFO SERVICES

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

Ce mois-ci, nous vous donnons un exemple-type de lettre de démission avec prestation d'un délai de préavis. Ce courrier peut être transmis à votre employeur de deux manières. Il peut être remis de la main à la main. Dans ce premier cas, votre employeur doit contre-signer le courrier pour en accuser réception.

Il peut aussi être adressé à votre employeur par envoi recommandé. La date à laquelle débute votre préavis peut être différente selon l'option choisie (voir point 4, ci-dessous).

Pour rappel, la démission avec préavis n'est pas permise dans tous les cas. Renseignez-vous sur vos droits en la matière, avant de rédiger ce courrier.

## Info services

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

**2** Le type d'envoi (obligatoire) : précisez dans l'en-tête si votre courrier est envoyé par recommandé ou remis de la main à la main à votre employeur (et contresigné pour accuser réception). Selon le mode d'envoi, la date de prise de cours de votre préavis peut varier (voir point 4).

**3** La durée de votre préavis (obligatoire) : la durée de ce préavis varie en fonction de divers paramètres (ancienneté, rémunération, etc.). Voyez nos autres publications à ce sujet ou notre module de calcul sur notre site internet pour plus d'informations.

**4** La date de début du préavis (obligatoire) : le préavis débute toujours le lundi qui suit la date à laquelle vous notifiez votre démission à votre employeur. C'est donc la date du lundi suivant la notification qu'il faut indiquer. Notez que cette date de notification varie en fonction du type d'envoi :

- En cas d'envoi recommandé : la démission est considérée comme notifiée à votre employeur le troisième jour ouvrable qui suit la date d'envoi du recommandé (le samedi comptant comme un jour ouvrable). Concrètement, votre préavis débutera le lundi qui suit le troisième jour ouvrable après l'envoi du recommandé. A titre d'exemple, pour que votre préavis débute le lundi 23 octobre 2017, il doit être envoyé le lundi 16, le mardi 17 ou le mercredi 18 octobre 2017. S'il est envoyé le jeudi

19 octobre, il sera réputé reçu le lundi 23 octobre (3ème jour ouvrable qui suit le jeudi 19 octobre). Le préavis prendra alors cours le lundi d'après, à savoir le 30 octobre. Pour faire simple, retenez que pour que votre préavis prenne cours le lundi de la semaine qui suit, votre recommandé doit être envoyé au plus tard le mercredi de la semaine en cours.

- En cas de remise de la main à la main : la démission est supposée notifiée lorsque votre employeur contresigne votre lettre de démission c'est-à-dire lorsqu'il appose sa signature sur deux exemplaires de l'original du courrier (celui qu'il gardera et le vôtre). Ici, nul besoin de comptabiliser trois jours ouvrables. Votre préavis commencera le lundi qui suit directement la date où le courrier est contresigné par votre employeur.

Lettre-type : Demande de congé thématique Xème temps dans le cadre de l'assistance médicale

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

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

Le jour/mois/année

**Recommandé / Copie signée pour réception par l'employeur**

Concerne : Démission de mon poste au sein de l'entreprise X

Madame, Monsieur,

Par la présente, je porte à votre connaissance ma décision de mettre fin à mon contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis de X mois et X semaines.

Ce délai de préavis prendra cours le lundi X/X/20XX.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée

NOM Prénom et signature

# Un salaire juste ou juste un salaire ?

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

## Un juste salaire doit...

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

## Le salaire doit être suffisant pour vivre dignement

Le salaire est le seul moyen de subsistance pour la plupart des travailleurs. Il doit donc permettre de mener une vie conforme à la dignité humaine. Ce « doit » n'est pas à prendre à la légère. Le principe de dignité est la clé de voûte de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, dont le premier article énonce que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». Ceci signifie entre autres que des considérations extérieures, telles que la compétitivité, la rentabilité des entreprises, ou les exigences européennes... ne peuvent pas - ou ne devraient pas - être invoquées pour faire descendre les salaires au-dessous de ce qui est nécessaire pour mener une vie digne.

### Et aujourd'hui ?

Avec les derniers gouvernements, l'idéal de salaire permettant de vivre une vie conforme à la dignité humaine s'éloigne un peu plus. Le gouvernement pavane sur l'amélioration du pouvoir d'achat des Belges, mais les statistiques de l'Union européenne permettent de démasquer ce mensonge. Selon les statistiques officielles de la Commission européenne, la Belgique, en 2016, est le seul (!) pays de l'UE ayant connu une baisse du salaire réel, évaluée à 0,94%. Même la Grèce, contrôlée par la « troïka », connaît une amélioration minime des salaires : ils y ont progressé de 0,1% en 2016. Et avec 1,61% d'augmentation de leur pouvoir d'achat, les travailleurs allemands paraîtraient presque pourris-gâtés. Le saut d'index et le blocage salarial ont produit leurs effets : le travailleur belge ne cesse de s'appauvrir.



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

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge		
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	<b>Ont participé à ce numéro</b>
	Centrale Nationale des Employés	Claude Lambrechts    Etienne Lebeau    Alice Mazy Sébastien Robeet    Philippe Samek    Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck    Cécile Van Wymersch    Martin Willems
	@CNEGNC	<b>Graphisme et mise en page :</b> Linda Léonard
<b>Illustrations :</b> Serge Dehaes, Milou Debatty		

# CARAMBA, ENCORE RATÉ !

**L**u dans la presse ces jours-ci « Johan Van Overtveldt pense que la taxe sur les comptes-titres est illégale ».

Rien d'original, direz-vous : un homme politique qui critique, c'est la ritournelle habituelle. Mais attendez un peu, ici il y a un truc qui cloche, et un point intéressant.

Ce Johan Van Overtveldt (N-VA) est ministre des Finances du gouvernement Michel. Et donc le responsable de la taxe en question, qui vient d'être décidée cet été. Et il commence déjà à nous dire que « sa » taxe ne va pas marcher. Intéressant : au milieu des mesures de l'été, qui toutes s'attaquent aux travailleurs et aux familles (pensions, soins de santé...), la taxe « compte-titres » était l'unique mesure qui faisait payer les plus fortunés. Au compte-goutte, mais quand même, c'était un petit geste demandé aux Belges qui possèdent des actions (en gros, les 10% les plus riches). Et donc, avant même qu'elle soit née, cette taxe est critiquée par le ministre qui devait la mettre en œuvre.

## DIAMANT, CAÏMAN...

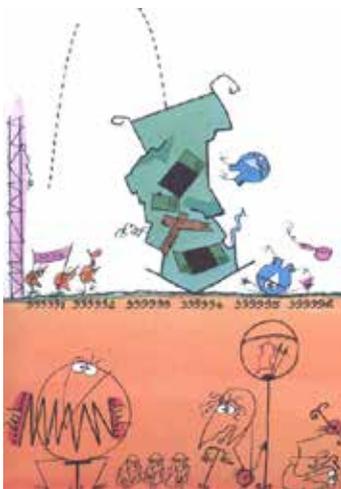
On a l'impression d'un comique de répétition (un comique pas très drôle, en réalité) : sous ce gouvernement, on a déjà vu l'échec de la « Taxe Diamant » : un régime sur mesure pour les diamantaires anversois, qui allait enfin les faire payer un tout petit peu d'impôt... Mais, deux ans plus tard, le ministre est incapable de dire ce qu'elle aurait rapporté. Puis l'échec cuisant de la « Taxe Caïman », qui irait enfin chercher un tout petit peu des milliards planqués dans les Paradis Fiscaux... et qui en fait ne rapporte rien, sans doute pas même le dixième de l'objectif (460 millions €) qui était lui-même... un millièmème des montants placés aux îles Caïman et dans d'autres paradis fiscaux.

Quel succès ! 100% des projets des taxes visant les grandes fortunes échouent. Une telle performance dans l'échec ne tient pas au hasard : la N-VA et le MR sont, à juste titre, décrits comme le « syndicat des fraudeurs ». Ils inventent chaque année une nouvelle taxe pour les riches, supposée équilibrer un peu toutes

celles qu'ils nous font payer à nous, puis la font capoter dès qu'elle est lancée.

Vous me trouvez sévère ? Regardez l'actualité fiscale européenne : un projet est sur la table pour tenter de faire payer un peu les multinationales d'Internet (Google, Facebook, Amazon...) qui actuellement ne contribuent pour quasi rien en Europe. Les principaux pays européens soutiennent cette idée... mais pas la Belgique de Charles Michel. Autre exemple : depuis 15 ans, nous réclamons (avec Attac et beaucoup d'autres) une taxe sur les Transactions Financières (taxe « Tobin ») : un petit grain de sable dans la spéculation qui détruit l'économie. Après la crise de 2008, onze gouvernements européens avaient enfin suivi cette piste, mais le projet est à l'agonie. A cause de qui ? Du gouvernement MR-N-VA qui a multiplié les bâtons dans les roues.

Besoin d'encre encore une preuve ? Dans les mesures fiscales de l'été, à côté de la taxe « compte-titres » destinée à rater, il y avait deux petites mesures sur la fiscalité de l'épargne : l'une offre un petit cadeau de 188 € aux détenteurs d'actions (les épargnants les plus riches) ; l'autre divise par deux l'avantage fiscal sur les comptes épargnes (presque toutes les familles ont un tel compte). Vous voyez la logique ?



« Plus ça rate, plus ça a des chances de réussir. »

Pour autant, avons-nous un gouvernement incompetent, qui rate tout ce qu'il essaie ? Non ! Quand il s'agit de couper dans les services publics ou dans nos salaires, ce gouvernement est capable d'efficacité. Le saut d'index a coupé 2% de tous nos revenus, pour toute notre vie. En moyenne un travailleur belge perdra 25.000 € sur sa carrière. Et là il n'y a pas de « malchance » qui ait fait capoter cette mesure. Bref : les fraudeurs et les grandes fortunes ont bien, dans le gouvernement de Charles Michel, un lobby très efficace. Et si nous voulons rétablir un minimum de justice face à l'impôt et à la richesse, il faut lui opposer un syndicat capable de dénoncer sans relâche l'injustice, et de proposer des alternatives. Ce sera une priorité pour la CNE.

Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général