

Le droit de l'employé

Chronique juridique

**Renoncer à ses droits
de travailleur**

Actualité

**Premiers pas vers
l'harmonisation des
statuts ouvrier/employé**



Série élections 2014

Votez pour votre salaire

www.cne-gnc.be

SEPTEMBRE 2013 n°7

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

À la carte

Risque de pauvreté au travail¹
en pourcentage du nombre de travailleurs



Source : Eurostat, janvier 2012.



1. Proportion de personnes qui travaillent et disposent d'un revenu qui les situe au-dessous du seuil de pauvreté, fixé à 60 % du revenu médian national, après transferts sociaux (définition Eurostat).

Travailleurs mais pauvres

En 2012, la Roumanie, la Grèce et le Luxembourg sont les 3 pays européens dans lesquels plus d'1 travailleur sur 10 se situe sous le seuil de pauvreté. En Allemagne, où le salaire minimum n'existe pas, entre 7 et 10% des travailleurs sont pauvres. Un taux qui aurait presque triplé depuis l'année passée, puisque des statistiques offi-

cielles citent 25% de pauvres parmi les salariés allemands ! La Belgique obtient le score le moins mauvais, aux côtés de la Finlande, de l'Autriche et de la République tchèque, avec de 3,5 à 5% de travailleurs pauvres. Un résultat qui s'explique par notre système de négociation des salaires. À découvrir dans notre dossier en page 6 !

Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique
Renoncer à ses droits de travailleur

6 Série élections 2014 🗳️
Votez pour votre salaire
La Région cible et verse
L'Europe vous recommande chaudement...
La Belgique encadre, ou entrave

10 Actualité
Premiers pas vers l'harmonisation des statuts :
régime de licenciement unifié et suppression du jour
de carence

12 Ça se joue en Europe
Libre-échange ou loi de la jungle ?

13 CPNAE
Personnel à deux vitesses : la CNE oblige Touring à faire
marche arrière

14 Non Marchand
Ne laissez pas passer votre prime syndicale !

15 Services
L'index de juillet-août - Infos services

16 Editorial
Pourquoi nos salaires ne sont pas trop hauts - et comment
nous allons les défendre !

Motus et bouche ouverte

Avez-vous remarqué ? Si elle suit la tendance, votre entreprise s'adresse à vous et vous présente désormais comme un « **collaborateur** » et non plus un travailleur. Et alors, c'est grave ? Ce n'est en tout cas pas anodin : pour votre employeur, il ne s'agit pas seulement d'avoir du style dans sa communication. Appeler ses salariés « collaborateurs » est en effet très révélateur du type de relation qu'il souhaite instaurer entre vous : une relation de collaboration, comme si vous étiez d'égal à égal et à la poursuite des mêmes objectifs. **Il convient donc de ne pas trop la ramener, de prendre sur vous et de consentir à quelques sacrifices si vous souhaitez que l'entreprise soit florissante.** Le terme « **travailleur** », apparemment désuet, rend au contraire bien compte du rapport hiérarchique et des intérêts différents qui existent entre un salarié et son patron. Le terme est peut-être moins romantique, mais sans aucun doute plus fidèle à la réalité.

Il l'a dit...

« On poursuit l'assainissement, c'est soutenable, c'est équilibré et on y a introduit de l'équité dans un certain nombre de mesures. On fait contribuer, c'est vrai, un peu tout le monde, mais en particulier les banques dont on connaît la responsabilité dans la crise financière, les SICAV qui n'étaient pas encore taxées, et évidemment aussi les grosses sociétés qui paieront de l'impôt dont un 1/3 sera redistribué aux PME. »

... Il ne l'a pas fait

Le 1er juillet, au micro de Bel RTL, Olivier Chastel commente le deuxième ajustement budgétaire de 2013. **Sur les 750 millions d'euros de nouvelles économies, 185 concernent les banques, les SICAV et les grosses sociétés (si on ne tient pas compte du tiers redistribué aux entreprises elles-mêmes). Soit... 24%. Les trois quarts restants sont donc supportés par tous les autres, via, par exemple, les coupes dans les soins de santé, la coopération au développement ou l'allocation de rentrée.** Sans compter que ces 750 millions s'ajoutent à la trentaine de milliards économisés depuis le début de la crise... essentiellement sur le dos des travailleurs, avec ou sans emploi. Soit le ministre du Budget n'a pas saisi le sens de l'expression « en particulier », soit il fait de la mauvaise foi un grand art.



Isopix

Le chiffre 3000

De 300 à 3000 euros : c'est le montant de l'amende pénale que devra désormais payer un employeur s'il ne remet pas le rapport concernant l'égalité salariale. Depuis septembre 2012 en effet, **les entreprises d'au moins 50 employés sont obligées de publier une analyse sur les rémunérations de leurs employés féminins et masculins** et de la remettre au Conseil d'entreprise, qui doit en discuter dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice, et avant la tenue de l'assemblée générale. L'objectif de ce rapport est de lutter contre les différences salariales et de s'assurer que les entreprises y restent attentives en permanence. Jusqu'à présent, aucune sanction n'était prévue en cas de manquement. C'est l'inspection sociale qui contrôle, mais elle peut aussi être contactée par un travailleur anonyme ou par des représentants du personnel...



New B : Feu vert à la création de la nouvelle banque coopérative

Le 6 juillet, plus de 1.700 coopérateurs de New B ont donné au Conseil d'administration la mission de passer à l'étape suivante : obtenir l'agrément bancaire et des apports de capital, indispensables à la création de la banque. Afin de rester les propriétaires directs de la banque qu'ils sont en train de créer, les coopérateurs ont également adapté les statuts. **New B deviendra une vraie banque, de manière transparente, et en aucun cas un holding ou une quelconque autre structure.** Depuis le lancement de New B le 24 mars dernier, l'afflux de nouveaux coopérateurs ne semble pas connaître de fin : il y a maintenant plus de 43.000 coopérateurs et 101 organisations. Envie de rejoindre le mouvement ? Faites-le via www.jeprendspart.be, facebook.com/newb.coop ou twitter.com/NewB_Coop.



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 • Mireille Braems • Yves Hellendorff •
Etienne Lebeau • Jean-Benoît Maisin • Sébastien Robeet •
Felipe Van Keirsbilck
Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC

Renoncer à ses droits de travailleur

Les travailleurs connaissent généralement leurs droits. Cela n'empêche pas certains employeurs d'essayer de les contourner, en prétextant un accord du travailleur. Au bout du compte, l'employeur peut-il obtenir un accord du travailleur pour se défaire de ses obligations ? Et si le travailleur renonce à certains de ses droits, comment cela doit-il se passer ?

Dans les entreprises, il n'est pas rare de voir un employeur rechigner à indexer les salaires. Ou bien prétendre que le versement des primes de fin d'année le saignera à blanc ou que le paiement complet du préavis de licenciement d'un travailleur met à mal l'équilibre financier de toute l'entreprise.

Les situations dans lesquelles la législation sociale oblige l'employeur à payer un montant sont nombreuses. Dans la pratique, il est courant de voir des employeurs mettre en place des mécanismes de pression ou d'intimidation afin de ne pas payer ces sommes. Finalement, tout cela est-il régulier ?

Le droit social protège le travailleur... contre lui-même !

Chaque travailleur le sait : la relation de travail n'est pas équilibrée. Le travailleur est faiblement armé face aux pouvoirs de l'employeur. C'est la raison pour laquelle le droit social protège le travailleur. Le droit va aussi plus loin : vu le déséquilibre, il serait trop dangereux d'autoriser le travailleur à abandonner certains de ses droits. Ce n'est donc pas permis. Autrement dit, même avec l'accord du travailleur, il est interdit à l'employeur de se débarrasser de l'exécution des obligations qui s'imposent à lui.

Cette règle ne fait aucun doute pour les matières qui concernent l'intérêt collectif. Par exemple, les règles sur la santé des travailleurs, celles relatives à la protection des membres du CE et du CPPT ou, encore, celles relatives à la durée du travail et au sursalaire. Par contre, il existe une nuance lorsque l'obligation dont il est question protège un intérêt particulier du travailleur. Il existe en tout cas une hypothèse précise dans laquelle le travailleur - si son seul intérêt est en jeu - dispose d'une marge de manœuvre : celle où il a reçu la notification de son licenciement. Dans cette situation, le travailleur peut utiliser un mécanisme pour se défaire de certains de ses droits : la renonciation.

La renonciation : pas n'importe quand

La renonciation est un acte par lequel une personne abandonne un droit lui appartenant. Cela signifie qu'une personne fait savoir à une autre qu'elle ne doit pas remplir une obligation à son égard. Elle est donc permise dans le cadre d'une relation de travail, si le travailleur est licencié. Mais il est interdit de renoncer de manière anticipée : en d'autres mots, le travailleur ne peut renoncer à un droit pour le futur. Il ne peut le faire que si le droit existe et que

l'exécution de l'obligation peut être exigée immédiatement.

Plus précisément, lors d'un licenciement, la renonciation peut porter sur tous les droits qui sont nés, actuels et exigibles. Il est donc possible de renoncer à une partie de l'indemnité compensatoire de préavis ou à des primes de reclassement. Ainsi, l'employeur peut obtenir une indemnité compensatoire de préavis moins élevée que ce que prévoit la loi, à partir du moment où le licenciement est notifié au travailleur et si ce dernier marque son accord. On estime en effet qu'une fois le licenciement prononcé, le pouvoir de l'employeur sur le travailleur et le déséquilibre de la relation de travail ne sont plus les mêmes. C'est la raison pour laquelle le travailleur peut valablement renoncer à certains de ses droits.

Renonciation et licenciement : quelques conseils

La renonciation ne doit pas prendre de forme particulière. Elle peut même être orale. Cependant, il est plus prudent de rédiger un écrit. Et, afin de ne pas donner à l'employeur l'occasion de faire passer pour une renonciation un document qui n'en est pas une, de préciser explicitement la valeur de ce document.

Prenons un exemple : après le licenciement, l'employeur insiste pour faire signer

{Pas touche}

Est-ce que mon employeur peut obtenir de ne pas appliquer une **indexation** ? Non ! Les règles d'indexation sont contenues dans des conventions sectorielles. L'employeur doit les appliquer. L'accord d'un travailleur ne peut jamais permettre à l'employeur de ne pas appliquer une indexation.

Est-ce que mon employeur peut me priver de **prime de fin d'année** ? Non ! Là où elles existent, les règles des primes de fin d'années sont inscrites dans une convention d'entreprise ou de secteur. L'employeur doit la payer.

Dans le contrat de travail, est-il permis d'inscrire une rémunération inférieure à celle prévue dans les **barèmes** ? Non. Dans la plupart des cas, les barèmes sont définis au niveau du secteur. Parfois, il en existe dans l'entreprise aussi. Dans les deux cas, il est toujours interdit de prévoir un montant inférieur dans le contrat de travail. Si c'est malgré tout le cas, le montant prévu au niveau sectoriel est d'application.

En bref

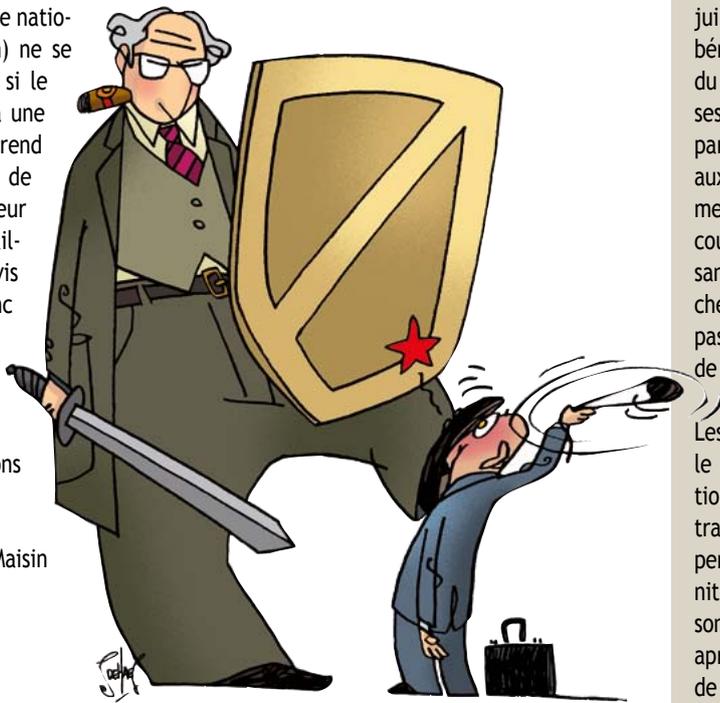
Un salarié ne peut jamais renoncer à un droit protégeant l'intérêt collectif. S'il souhaite abandonner un droit concernant son intérêt particulier, il peut le faire si son licenciement lui a été notifié, et que ce droit est déjà né et actuel. Mais attention aux conséquences sur le paiement du chômage !

un document. Ce document contient des éléments sur le paiement de l'indemnité de préavis. Si le travailleur licencié n'est pas certain du contenu exact du document, mieux vaut faire précéder la signature de la mention « pour réception , pas pour accord ». En effet, grâce à cette mention, l'employeur ne pourra pas prétendre que le travailleur, en donnant son accord, a renoncé à une partie de ses droits.

Attention également aux règles du chômage. Les allocations de chômage sont payées à partir de la fin de la période de préavis ou à partir de la fin de la période couverte par les indemnités de rupture. La règle s'applique-t-elle de la même manière si employeur et travailleur s'accordent sur une indemnité de rupture peu élevée ? Non.

Quand le préavis est payé et qu'il n'est pas presté, l'Office national de l'emploi (ONEm) ne se tracasse pas de savoir si le travailleur a renoncé à une partie de ses droits. Il prend en compte le nombre de mois auquel le travailleur avait droit. Si le travailleur a accepté un préavis au rabais, il existe donc un risque qu'il ne bénéficie, pendant quelques mois, ni d'indemnités de l'employeur ni d'allocations de l'ONEm.

Jean-Benoît Maisin



MERCI LES SYNDICATS

Pour protéger le travailleur des pressions de son employeur, les syndicats veillent à ce que les situations dans lesquelles la renonciation aux droits est permise soient limitées. C'est le cas quand la fin de la relation de travail est notifiée, et que le travailleur ne peut donc plus faire l'objet de chantage au licenciement.

ERRATUM

Dans le numéro du Droit de l'Employé de juin 2013, nous disions que le travailleur, bénéficiant d'une indemnité de rupture du contrat de travail, pouvait prendre ses vacances pendant la période couverte par ladite indemnité et accéder au droit aux allocations de chômage immédiatement après l'expiration de cette période couverte par cette indemnité de rupture, sans que l'ONEm ne puisse alors retrancher les allocations de chômage qui n'ont pas été cumulées avec un simple pécule de vacances payé par l'employeur.

Les règles ne sont plus les mêmes que par le passé. Une jurisprudence des juridictions du travail indique que même si le travailleur prend ses jours de vacances pendant la période couverte par l'indemnité de rupture, ces jours de vacances sont néanmoins reportés pour l'ONEm après la période couverte par l'indemnité de rupture, de manière telle que le travailleur ne percevra pas l'équivalent d'un mois d'allocations de chômage.

Cela signifie qu'un travailleur couvert par une indemnité de rupture jusqu'au 31 juillet 2013 et qui déclare avoir pris ses 24 jours de vacances (régime 6 jours, 20 jours en régime 5 jours/semaine) au mois de juillet 2013 pourra bénéficier des allocations de chômage jusqu'en décembre 2013, avec toutefois une retenue de 24 allocations de chômage entre le 1er août et le 31 décembre 2013 correspondant aux jours de vacances en régime 6 jours. Nous nous excusons auprès de nos lecteurs induits en erreur par cette interprétation désormais erronée de la législation.

REFLEXES

Votre employeur tente de vous faire renoncer à vos droits ? Voici les réflexes à avoir :

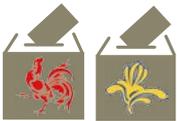
1. Sachez que la renonciation n'est permise que si elle concerne un droit né et actuel. Si ce n'est pas le cas, la renonciation n'est pas légale et tout accord ne serait de toute façon pas valable.
2. Posez-vous la question de savoir si vous souhaitez cette renonciation. Si ce n'est pas le cas, votre employeur ne peut jamais vous obliger à renoncer à l'un de vos droits.
3. Si votre employeur vous présente un document et que vous n'êtes pas certain de son contenu, inscrivez « pour réception et pas pour accord » avant de signer. Vous pourrez ensuite le faire analyser par votre délégué CNE et l'un de nos centres de services.
4. Avant de renoncer à l'un de vos droits, vérifiez les conséquences de cette renonciation auprès de votre délégué CNE et l'un de nos centres de services, notamment en matière de chômage.
5. Si vous souhaitez toujours renoncer à l'un de vos droits, faites-le par écrit, de la manière la plus précise possible.



Votez pour votre salaire

En mai 2014, nous serons appelés à élire nos représentants aux parlements européen, belge et wallon ou bruxellois. D'ici là, chaque mois, nous vous présentons un des enjeux de ce triple scrutin, qui vous concerne directement. En septembre, découvrez comment l'Europe, la Belgique et votre Région influencent votre salaire.

Mais qu'est-ce que la politique vient faire dans cette affaire ? C'est vrai, au fond, votre salaire ne regarde que vous et votre employeur, quand même... ou, tout au plus, représentants des patrons et syndicats. Non ? Ce n'est pas si simple : en réalité, une série de mesures ont un impact direct ou indirect sur la rémunération de votre travail. Et ces règles relèvent de décisions politiques, que ce soit au niveau européen, belge ou régional.



La Région cible et verse

Que vous habitiez Bruxelles ou la Wallonie, vos représentants régionaux auront bientôt, eux aussi, leur mot à dire sur votre salaire. La 6ème réforme de l'Etat prévoit en effet que les Régions se chargeront désormais des aides à l'emploi : elle devront définir les « groupes-cibles », c'est-à-dire les catégories de personnes, pour lesquelles les employeurs reçoivent des réductions de cotisations sociales. Et le montant de ces réductions. Ces choix auront donc un impact sur la partie socialisée de votre salaire : quand votre employeur paie moins de cotisations sociales, cette partie de votre salaire qui sert à payer vos allocations familiales, de maladie, de chômage ou de pension, diminue. C'est donc vous qui y perdez (voir encadré ci-contre).

Par ailleurs, si vous êtes embauché sous un plan d'activation comme le plan Activa ou Win-win, une partie de votre salaire est payée par l'ONEm. Avec la 6ème réforme de l'Etat, ce sont également les Régions qui fixeront cette somme. Le montant de votre salaire dépendra donc directement des décisions politiques de vos représentants régionaux !

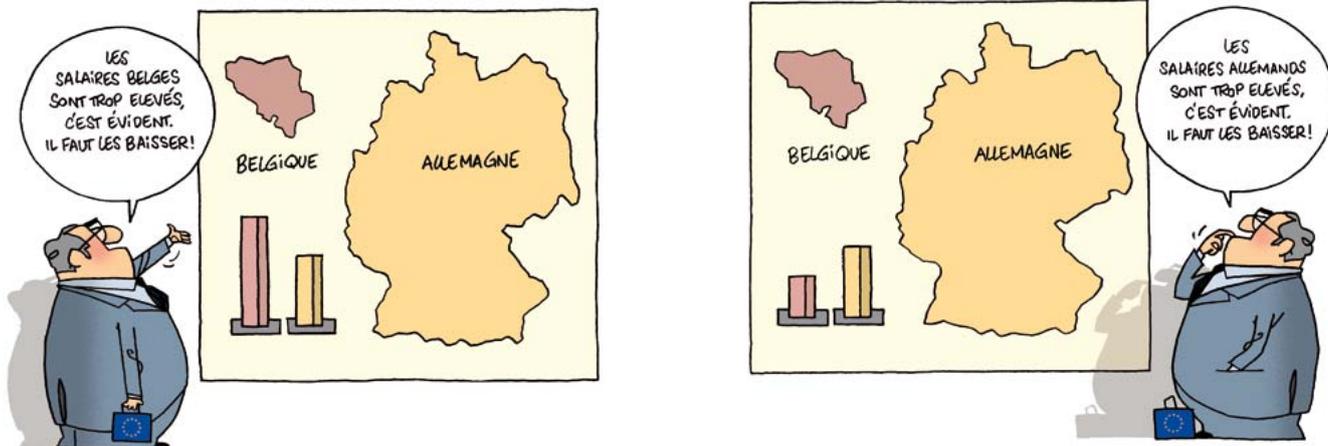


Le net, le brut et l'escroc

Les libéraux proposent régulièrement d'augmenter le « salaire poche » des travailleurs. Une promesse séduisante ? Ça dépend... Pour bien comprendre ce qui se joue derrière cette formule, il faut d'abord savoir de quoi est composé votre salaire. Chaque mois, votre employeur vous paie un salaire brut pour rémunérer votre travail. Mais avant même que celui-ci n'arrive sur votre compte, deux morceaux en sont prélevés : le précompte professionnel (pour payer les impôts) et les cotisations sociales (qui servent à alimenter la sécurité sociale et constituent donc le « salaire socialisé »). Ce qui vous est directement versé constitue le salaire net ou salaire poche. Lorsque les politiques défendent une augmentation du salaire net, ils envisagent donc de réduire soit l'impôt sur les revenus du travail, soit les cotisations sociales. Tout l'enjeu est alors de savoir si ces recettes perdues seront compensées par d'autres sources et si oui, lesquelles. Diminuer l'impôt sur les revenus du travail en augmentant celui sur les revenus du capital, par exemple, serait tout à fait réjouissant. Réduire les cotisations sociales, en revanche, reviendrait à diminuer le salaire « socialisé » et pénaliser l'ensemble des travailleurs. Dans les promesses entre le brut et le net, il s'agit donc surtout de repérer l'escroc.



L'Europe vous recommande chaudement...



En fait, l'Europe n'est pas sensée s'occuper des salaires, comme le rappelle Christophe Degryse : « En principe, l'UE n'a pas les compétences juridiques - ou du moins celles dont elle dispose sont très faibles - pour traiter de questions telles que les systèmes nationaux d'indexation des salaires, de négociation collective ou de pensions. Pourtant, concrètement, en matière de salaires, elle demande aux pays qui ont adopté un système d'indexation des salaires de le « réformer » (signalons que les quatre pays ayant un tel système ont un taux de chômage largement en-dessous de la moyenne européenne). L'UE demande d'aligner les salaires sur la productivité individuelle ou régionale et, dans certains cas, de réviser les systèmes de négociation collective. »¹ Comment en est-on arrivé là ? Pour le comprendre, il faut remonter jusqu'en 2009, lorsque la crise financière déclenchée aux Etats-Unis touche les Etats européens. À ce moment-là, de nombreux économistes et personnalités pensent que la crise révèle la faillite du néolibéralisme et qu'on s'oriente vers une politique plus sociale. Malheureusement, d'autres y voient une merveilleuse opportunité d'imposer des réformes beaucoup moins profitables. C'est ainsi qu'en 3 ans à peine, le Parlement européen a permis la mise en place d'une « nouvelle gouvernance économique européenne », très ancrée à droite sur le fond, puisqu'elle prône l'austérité, et tout à fait anti-démocratique sur la forme, puisqu'elle s'impose aux Etats.

Jusqu'à présent, si l'Europe estime que la Belgique connaît un déséquilibre salarial,

elle se contente de lui adresser des recommandations. Les dernières datent de mai 2013 : « Le Conseil de l'Union européenne, recommande que la Belgique s'attache, au cours de la période 2013-2014, afin de rétablir la compétitivité, à poursuivre les efforts engagés pour réformer le système de fixation des salaires, y compris l'indexation ; à faire en sorte, en particulier par des mesures structurelles, que le système de fixation des salaires réagisse à l'évolution de la productivité et qu'il prévienne des corrections automatiques lorsque l'évolution des salaires nuit à la compétitivité-coût. »² Le gel des salaires proclamé par l'équipe Di Rupo est visiblement salué par l'Europe, mais jugé insuffisant. Et si le Conseil souhaite passer à la vitesse supérieure, il peut forcer la Belgique, sous peine de sanctions financières, à démanteler ses mécanismes de formation des salaires, comme il l'a fait avec la Grèce.

Tout cela est naturellement un énorme jeu de dupes. L'Union européenne baisse les salaires dans un pays A, puis constate que le pays B a des salaires plus élevés que dans le pays A. Elle réclame alors une suppression de l'écart salarial du pays B. Au niveau belge, les travailleurs doivent donc exercer une pression encore plus forte sur le gouvernement pour qu'il ne cède pas à celle de l'Europe. Au niveau européen, ils doivent exiger un changement de cap : stop aux plans d'austérité, basta la dictature de la Commission européenne ! Le scrutin de mai 2014, qui instaurera un nouveau Parlement, est une occasion de le faire. Car, heureusement, tout ce qui a été instauré par un vote peut être annulé par un vote.

¹ Degryse Christophe, « La nouvelle gouvernance économique européenne », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2012/23-24 n°2148-2149, p. 75.

² Recommandations du Conseil concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2013, 29 mai 2013.

Tous pour un, un pour tous !

Pourquoi la négociation des salaires doit-elle être collective ? Ne peut-on pas laisser chaque travailleur s'arranger avec son employeur, au cas par cas ? C'est ce dont rêve effectivement le patronat : empêcher les travailleurs d'unir leurs forces pour réclamer leur part des richesses produites. Pour l'instant dirigée par les partis de droite, la Commission européenne affiche logiquement sa volonté de décentraliser au maximum les négociations salariales et casser la solidarité interprofessionnelle. Nous sommes au contraire très attachés à la négociation collective, car elle est la seule qui permet d'obtenir des augmentations de salaire pour l'ensemble des travailleurs du privé ou d'un secteur. La négociation individuelle n'est pas suffisante, puisqu'elle privilégie les privilégiés : ceux qui obtiennent une augmentation sont ceux qui ont des qualifications et une fonction jugées importantes dans l'entreprise, et qui ont donc généralement déjà un bon salaire.



La Belgique encadre, ou entrave

Dossier réalisé
par Julie Coumont

L'équipe Di Rupo a déjà pris de sévères mesures contre les salaires, à commencer par les manipulations de l'index qui ont fait perdre 0,25% de pouvoir d'achat aux salariés du secteur privé, en janvier.³ Le gouvernement a également réduit le salaire socialisé, en offrant 370 millions d'euros de réductions de cotisations sociales aux patrons du secteur marchand. Et, surtout, il a complètement gelé les salaires pour les deux années à venir : interdiction de dépasser la marge d'augmentation salariale fixée à... 0%. Autrement dit, impossible d'obtenir une augmentation de votre salaire en 2013 et 2014. Et ce, même si votre employeur est

d'accord ! La liberté de négociation collective des salaires, entre patrons et syndicats, est pourtant le fondement de notre système social.

En fait, le gouvernement a simplement utilisé une loi, promulguée en 1996 pour encadrer la négociation des salaires.⁴ Cette loi prévoit en effet que les salaires belges ne peuvent pas augmenter plus que ceux des Alle-

« On nous bassine depuis des années sur le fait qu'il faut supprimer le système d'indexation automatique des salaires parce que ça entrave notre compétitivité mais les managers qui gagnent plus d'un million, cela ne gêne personne. »

Claude Rolin,
secrétaire général de la CSC

mands, des Hollandais et des Français, afin que nos entreprises restent « compétitives » face à nos principaux concurrents commerciaux. Tous les deux ans en automne, le Conseil central de l'économie estime l'évolution probable des salaires chez nos voisins, pour les deux ans à venir. Sur base de cette moyenne, patrons et syndicats négocient une augmentation salariale pour tous les travailleurs du secteur privé. Mais s'ils ne parviennent pas à se mettre d'accord, c'est le gouvernement qui tranche. C'est ce qui se passe depuis 2011. Résultat : les salaires n'augmentent que de 0,3% maximum sur 4 ans ! Cette mesure est totalement injuste et inefficace (voir encadré ci-contre). C'est pourquoi la CNE a décidé de combattre cette norme salariale par tous les moyens : dans les secteurs et les entreprises où elle négocie, bien sûr, mais aussi en justice, devant le Conseil d'Etat (voir encadré ci-dessous).

Geler les salaires pour réchauffer l'économie ?

On pourrait quand même s'étonner que lorsqu'il cherche de l'argent, le gouvernement interdise les augmentations salariales. Quel lien fait-il entre les caisses de l'Etat et le salaire des travailleurs du secteur privé ? En fait, le gouvernement estime qu'en empêchant les salaires d'augmenter, il permettra aux entreprises d'être plus « compétitives », et donc de relancer l'économie. En réalité, c'est tout l'inverse qui se produit. En gelant les salaires, non seulement le gouvernement fait baisser les recettes de l'impôt et donc se prive de rentrées dans les caisses de l'Etat, mais en plus il enrayer la consommation, comme l'a signalé l'Organisation internationale du travail : « une stratégie fondée sur la réduction des coûts unitaires de main-d'œuvre peut comporter le risque de déprimer la consommation intérieure plus qu'elle n'accroîtra les exportations. Si un grand nombre de pays procèdent simultanément à des réductions des salaires à des fins de compétitivité, cela peut provoquer une « course vers le bas » au niveau des parts du travail, et réduire la demande globale »⁸. Et qui dit baisse de la consommation dit panne de la machine économique.



Ceci n'est pas une augmentation

La confusion est régulièrement entretenue : les salaires belges ne seraient jamais gelés puisque l'index les fait sans cesse évoluer. En réalité, l'index n'est pas une augmentation du salaire, mais une adaptation au coût de la vie. Les prix de l'alimentation, du logement, du transport, des loisirs... varient sans cesse, et la plupart du temps à la hausse. Heureusement, en Belgique, les syndicats ont obtenu l'indexation automatique : lorsque la vie est plus chère, les salaires et les allocations sont adaptés. Le pouvoir d'achat est alors préservé. Les augmentations salariales, quant à elles, améliorent le pouvoir d'achat... et rendent aux travailleurs la part des richesses qui leur revient. En savoir plus sur l'index ? Lisez notre dossier dans le Droit de l'Employé de juin 2012.

Vers un blocage éternel ?

Alors que le bilan de ce dispositif, sensé promouvoir l'emploi, est franchement mauvais, certains partis politiques pensent qu'il faut le renforcer et proposent de réformer la loi de 1996 pour la rendre encore plus contraignante. Il ne s'agirait plus d'adapter les salaires belges en termes d'évolution pour empêcher que l'écart se creuse, mais de réduire cet écart. Concrètement, les salaires belges ne pourraient plus dépasser la moyenne de ceux de l'Allemagne, des Pays-Bas et de la France, et seraient donc bloqués tant qu'ils sont plus élevés !

Pour justifier une telle réforme, la gouvernement a fait appel à un groupe d'experts. Pas de chance pour lui, les conclusions du rapport ne vont absolument pas dans le sens d'un durcissement de la loi de 1996, comme le relève le PTB.⁵ On s'aperçoit que non seulement les coûts salariaux n'ont pas augmenté autant que les patrons le prétendent, une fois qu'on déduit les subventions patronales, mais qu'en plus, la Belgique est bien en-deçà de la moyenne des trois pays voisins si on tient compte de la productivité.

Explication : pour comparer convenablement la compétitivité des entreprises au niveau des salaires, il ne suffit pas de regarder le coût d'une heure de travail. Il faut également tenir compte de la productivité des travailleurs. Si le travailleur coûte plus

cher mais est plus productif, l'un compense l'autre. Or, à ce jeu-là, la Belgique est championne : « *l'Allemagne affiche un chiffre d'affaires par employé en équivalent temps plein de seulement 181.000 euros. La France (183.000), l'Italie (204.000), l'Irlande (224.000) et la Suisse (230.000) la devancent. Les Européens les plus productifs restent... les Belges (239.000)* ». ⁶ Cela n'empêche évidemment pas les anti-salaires de ne sélectionner que les chiffres qui les intéressent. Le patron des patrons, l'administrateur-délégué de la FEB Pieter Timmermans, a ainsi prouvé que la mauvaise foi n'a pas de limite : « *En termes absolus, en moyenne, une heure de travail coûte chez nous 39 euros par heure, chez nos voisins c'est en moyenne 35 euros. La différence est donc de 16%. Tous les autres chiffres n'ont pas de sens, n'ont pas d'importance, c'est d'ailleurs pour cela que le gouvernement a créé ce groupe d'experts.* » ⁷

« Je ne suis pas pour une baisse des salaires, je suis pour une baisse de tout ce qu'il y a au-dessus du salaire net. »

Pieter Timmermans, directeur général de la Fédération des Entreprises de Belgique

Attendu cet automne, le débat autour de la réforme de la loi de 1996 sera sans aucun doute l'occasion de savoir quels partis protègent le salaire des travailleurs et quels partis le sacrifient.

³ Depuis janvier 2013, l'impact des soldes sur les prix entrent en compte. En outre, une moyenne mobile sur douze mois est dorénavant appliquée lors du calcul de l'indice des prix à la consommation du mazout de chauffage. Ces mesures aboutissent à une perte de pouvoir d'achat de 0,25 % dans le secteur privé et

un retard systématique de un ou plusieurs mois de l'indexation des fonctionnaires et allocataires sociaux.
⁴ La loi de sauvegarde préventive de la compétitivité et de promotion de l'emploi de 1996.
⁵ Salaires : quand les chiffres démentent le credo patronal, publié sur www.ptb.be le 2 août 2013.
⁶ Therin Frédéric, Les pièges qui guettent l'Allemagne, paru dans *L'Echo* le 26 août 2013.
⁷ L'écart salarial belge est chiffré : 16% de plus que chez nos voisins, publié le 28 août 2013 sur www.rttf.be.
⁸ Organisation internationale du travail, Rapport mondial sur les salaires 2012/13.

Les normes salariales depuis 1996

Période	Norme
1997-1998	6,10%
1999-2000	5,90%
2001-2002	6,4-7% (1)
2003-2004	5,40%
2005-2006	4,50%
2007-2008	5,00%
2009-2010	250 euro (2)
2011-2012	0,3% (3)
2013-2014	0,0% (4)

Au cours de la période 1997-1998, la norme salariale a été fixée par arrêté royal. Dans les années qui ont suivi jusqu'en 2010, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à se mettre d'accord sur une norme salariale indicative sans que le gouvernement ne doive intervenir. Jusqu'en 2008, la norme salariale a été fixée en incluant les indexations et les augmentations barémiques. En 2009-2010, on a opté pour une "formule nette".

Au cours des périodes 2011-2012 et 2013-2014, les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre et la norme salariale a été fixée, de manière impérative, par le gouvernement. L'indexation et les augmentations barémiques étaient garanties durant ces années en sus de la norme salariale. Source : SPF Emploi.

- (1) 6,4%, en fonction du secteur, augmenté de 0,2% selon les accords sociaux et de 0,4% selon les prestations économiques.
- (2) dont 125 euros pouvant être accordés en 2009; les indexations et les augmentations barémiques étant toujours garanties.
- (3) dont 0,0% pouvant être accordé en 2011; les indexations et les augmentations barémiques étant toujours garanties.
- (4) les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.

La CNE attaque le blocage des salaires en justice

Mi-août, la CNE a déposé, auprès du Conseil d'Etat, une requête en suspension et annulation de l'arrêté royal fixant la marge salariale à 0%. Il s'agit d'une procédure pour contester le blocage salarial imposé par le gouvernement pour 2013 et 2014. « *Sur la forme, l'arrêté royal a été pris dans l'urgence alors qu'elle ne se caractérisait pas. Le gouvernement a donc outrepassé des garde-fous législatifs, notamment l'avis complet du Conseil d'Etat* », explique Sébastien Robeet, juriste au Service d'études de la CNE. Nous attaquons aussi l'arrêté royal sur le fond, car la liberté de négociation consacrée dans le droit international subit une restriction excessive et donc illégale : « *Ce n'est pas la première fois que le gouvernement impose une norme salariale. Mais cette fois, il a fixé le maximum à 0%, ce qui de facto, empêche toute négociation* ». Nous rejoignons ainsi les Métallurgistes de Wallonie et de Bruxelles, qui ont déposé la même requête il y a quelques semaines.

Premiers pas vers l'harmonisation des statuts Régime de licenciement unifié et suppression du jour de carence

Le gouvernement a déposé un texte de compromis sur la table des interlocuteurs sociaux le 5 juillet dernier. Le texte apporte une réforme profonde du régime de licenciement et comporte de nombreuses zones d'ombre. Analyse.

Après de longues discussions, d'infructueuses négociations entre interlocuteurs sociaux, de nombreuses actions, le gouvernement a fini par trancher. Il a déposé un compromis portant sur les deux éléments mis en avant par la Cour constitutionnelle comme étant des discriminations entre ouvriers et employés : le régime de licenciement, dont le nœud est la durée des préavis, et le jour de carence, à savoir le non-paiement du premier jour de maladie par l'employeur, qui ne concernait que les ouvriers.

Un nouveau régime de licenciement

La question des délais de préavis a toujours été centrale dans le dossier ouvrier/employé. Le texte déposé met un point final à toute une série de différences existantes, tout en conservant les acquis du régime antérieur pour les travailleurs déjà sous contrat.

Délais de préavis : le grand chambardement

Il existe actuellement six régimes de licenciement interprofessionnels pour les ouvriers et les employés. Ces six régimes sont remplacés par un système simple et unique de

constitution de droits par année d'ancienneté, sans préjudice pour les ouvriers, les bas salaires, les jeunes, les ouvriers engagés avant le 1er janvier 2012 et les employés engagés à partir du 1er janvier 2012 : ces travailleurs n'y perdent pas dans le nouveau système.

La clause d'essai, qui permettait de licencier un employé avec un préavis d'à peine 7 jours et de licencier un ouvrier sans préavis du tout, est supprimée. Désormais, tout le monde bénéficie d'un préavis de 2 semaines dès le départ, avec ou sans clause d'essai écrite.

Nouvelle durée de préavis

• Les cinq premières années : ça démarre lentement

Au cours des deux premières années, le délai de préavis évolue sur base trimestrielle (tr.). Ensuite, au cours des troisième, quatrième et cinquième années, le délai de préavis est constitué par année.

Ancienneté (entamée)	Préavis
1e tr.	2 semaines
2e tr.	4 semaines
3e tr.	6 semaines
4e tr.	7 semaines
5e tr.	8 semaines

6e tr.	9 semaines
7e tr.	10 semaines
8e tr.	11 semaines
3e année	12 semaines
4e année	13 semaines
5e année	15 semaines

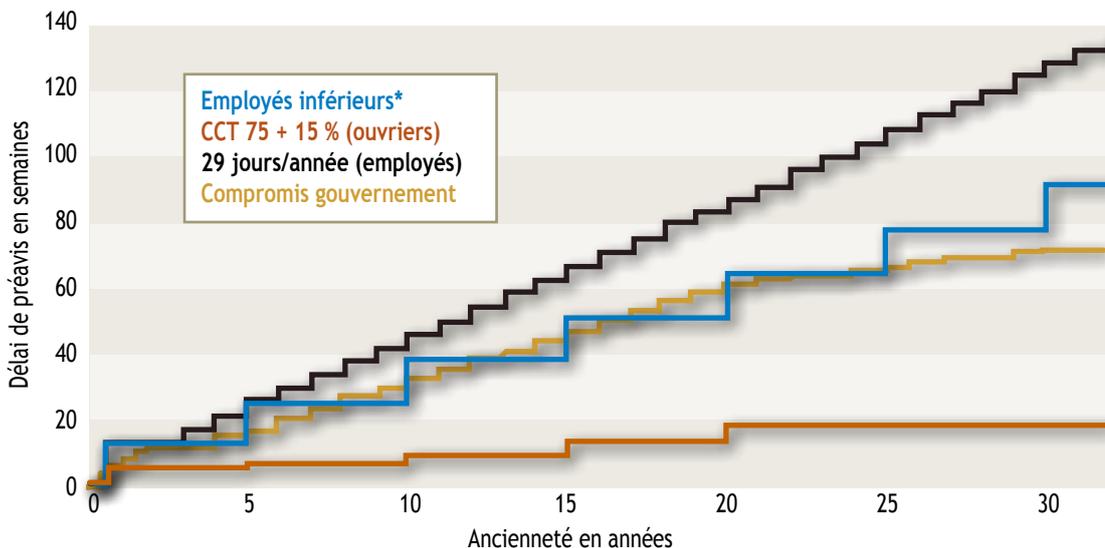
• **Après cinq années : vitesse de croisière**
Après avoir accumulé des droits pendant cinq années selon le schéma illustré ci-dessus, le délai de préavis évolue vers une constitution de préavis de trois semaines par année civile, jusqu'à 62 semaines.

• **Après vingt années : ça ralentit**
Lorsque l'employé atteint une ancienneté de vingt années, le droit à la constitution d'un délai de préavis augmente à raison d'une semaine par année d'ancienneté entamée. Les deux graphiques ci-dessous comparent ce nouveau régime et l'ancien système des travailleurs engagés après le 1er janvier 2012.

Ce qui est acquis est conservé

Pour les travailleurs actuellement sous contrat, le principe est le maintien des droits déjà constitués. Cela signifie qu'au moment de l'entrée en vigueur du nouveau régime (probablement le 1er janvier 2014), on examinera quel préavis un travailleur s'est déjà constitué à ce moment-là, sur la base des règles antérieures (légal et conventionnelles).

Exemple : un employé dont le salaire annuel brut est inférieur à 32.254 euros compte aujourd'hui 11 ans d'ancienneté. Il bénéficie donc de 9 mois de préavis. À partir de



* employés dont le salaire annuel brut est inférieur à 32.245 euros

MERCI LES SYNDICATS

l'an prochain, il va se constituer un préavis par an en fonction du nouveau régime. S'il est licencié, il aura droit à 9 mois de préavis + son préavis constitué depuis le 1er janvier 2014.

Les ouvriers déjà engagés gardent-ils donc un mauvais préavis ? Les ouvriers sous contrat gardent leurs droits (inférieurs) déjà constitués et se constituent un complément sur base du nouveau régime. En compensation, un montant de « rattrapage » est payé par les pouvoirs publics. Il correspond à la différence entre le délai de préavis acquis dans l'ancien système et le délai de préavis si l'on avait tenu compte des nouvelles règles.

Motivation du licenciement

Une grande nouveauté est intégrée dans le régime de licenciement, à savoir l'apparition de la motivation. Jusqu'ici, cette motivation n'existait que vis-à-vis de l'assurance-chômage (le C4) pour tous et existait passivement pour les ouvriers, via l'interdiction de licenciement abusif. Rien n'est encore clair à ce sujet.

Reclassement professionnel

Le texte fait également mention d'un droit au reclassement professionnel (ou outplacement) pour tous dès 6 ans d'ancienneté complète (= dès la septième année)... mais qui serait payé par le travailleur ! En effet, le reclassement professionnel aurait une valeur de 4 semaines et viendrait en déduction de l'indemnité de préavis de plus de 6 mois (donc après 8 ans d'ancienneté) ou devrait être presté durant les jours de congé pour recherche d'un nouvel emploi.

On peut donc dire que la situation mérite d'être clarifiée à la lumière des textes légaux mais que le texte présente bien plus de questions qu'il n'en résout.

Le dossier ouvrier/employé mobilise les syndicats depuis des années. Ces derniers mois ont été intenses en négociations, en pressions et en actions. Le plus dur reste à venir, mais nous pouvons déjà souligner une belle victoire : contrairement aux projets précédents, les préavis de licenciement ne seront pas payés par la Sécu, c'est-à-dire les travailleurs, mais bien par l'employeur. Notre slogan « Qui casse, paie ! » a été entendu !

Aspects sectoriels

Quant à la place donnée aux secteurs et aux entreprises sur ce régime de licenciement, c'est carrément la bouteille à encre. Pour revoir la protection à la baisse, la porte semble ouverte. Une possibilité est ainsi donnée de négocier des délais de préavis plus bas là où c'est déjà le cas, par exemple pour la construction. Il serait également possible pour des secteurs de convertir jusqu'à un tiers du préavis en « mesures favorisant l'employabilité ». De quoi s'agit-il exactement ? Mystère...

Surtout, qu'en est-il de la possibilité de négocier des systèmes plus avantageux pour les travailleurs ? Voire tout simplement de conserver les Conventions collectives existantes qui prévoient déjà quelque chose de plus avantageux ? Le texte laisse entendre que les délais de préavis uniformisés sont « un maximum légal interprofessionnel ». Il va de soi que nous nous battons avec la dernière énergie pour faire valoir la liberté de négociation, tant au niveau des secteurs que des entreprises. Et qu'il faudra être particulièrement attentif au libellé de la loi.

Suppression du jour de carence

La deuxième modification porte sur la suppression du jour de carence. Elle n'est pas pure et simple comme nous l'aurions souhaité mais s'accompagne d'une « politique de ressources humaines visant à combattre l'absentéisme » et également d'une exonération de cotisations patronales sur ce premier jour de salaire garanti.

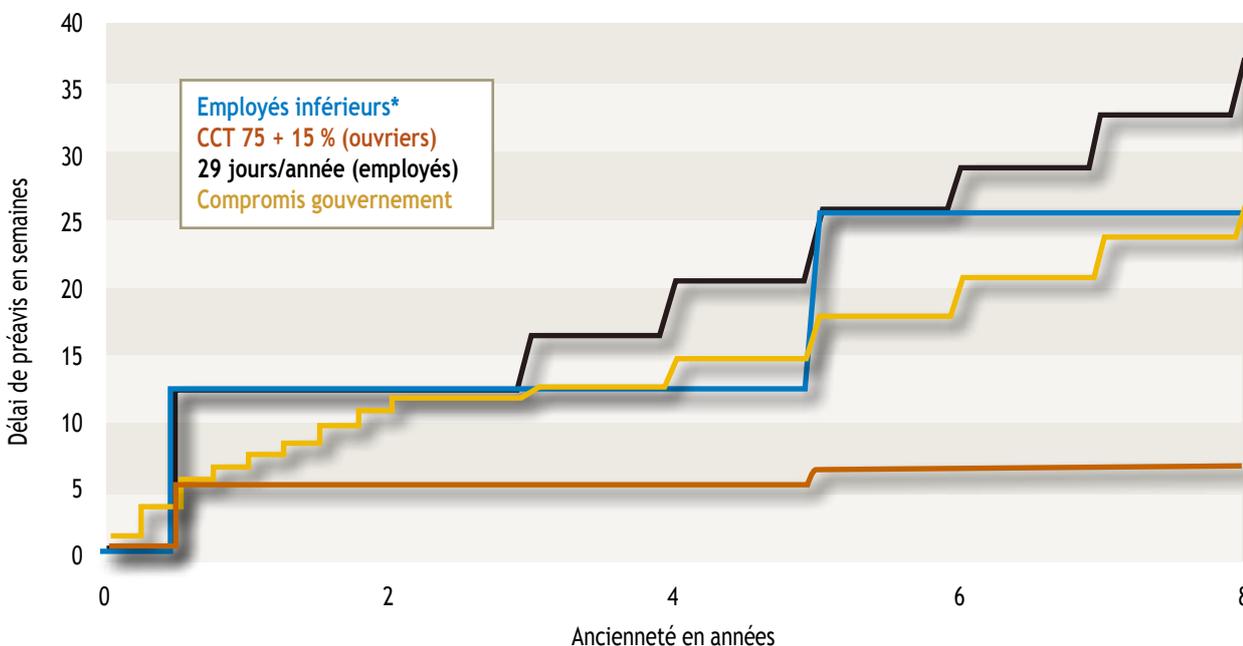
Conclusion

De nombreuses questions restent sans réponse à la lecture du texte présenté et de nombreuses questions vont probablement se poser à l'avenir. Nous devons rester attentifs à la transposition de ce texte pour éclaircir ce qui reste flou et nous devons être encore plus attentifs pour tout ce qui reste à négocier sur tous les autres aspects du dossier...

Sébastien Robeet

En bref

- À partir du 1er janvier 2014, les ouvriers et les employés seront licenciés selon les mêmes conditions.
- C'est surtout en début et en fin de carrière que les employés y perdent : le préavis sera plus court et les indemnités de rupture plus faibles.
- Mais la plus grosse inquiétude concerne l'amélioration de ce préavis dans les secteurs et entreprises : elle pourrait être interdite.
- Le jour de carence est supprimé, mais l'employeur paiera moins cher ce premier jour de salaire garanti.





Libre-échange ou loi de la jungle ?

Au mois de juillet, l'Union européenne et les États-Unis ont lancé les négociations pour conclure un Accord de libre-échange transatlantique. Si cet accord voit le jour, il aura des conséquences énormes - et très néfastes - pour les citoyens européens.

Qu'est-ce qu'un accord de libre-échange ?

Cet accord de libre-échange vise à libéraliser le commerce des biens et des services entre l'Europe et les États-Unis. La Commission européenne et le gouvernement américain vont négocier la suppression de ce que les multinationales appellent des « entraves » au commerce. Libéraliser, c'est cela : supprimer une série de règles qui font de l'ombre aux multinationales. Il y en a principalement de trois sortes. Premièrement, les droits de douane. Lorsqu'une entreprise américaine exporte vers la Belgique (ou inversement), ses marchandises sont souvent taxées à l'entrée du territoire de notre pays (même si cela s'est fortement réduit depuis trente ans). Cette marchandise américaine coûte ainsi plus cher que la même marchandise produite en Belgique. Les mul-

tionales n'en veulent plus. Deuxième « entrave », les réglementations locales. Lorsqu'une entreprise américaine produit en Belgique, elle est soumise aux lois belges (en matière de salaires, de protection des travailleurs et des consommateurs, de droits syndicaux, de protection de l'environnement, etc). Ces lois ennuient fortement les entreprises ; si on pouvait les supprimer ou les réduire, ce serait tout profit pour elles. Troisième entrave, la non-ouverture de certains marchés à la concurrence. Même si les pays européens ont beaucoup démantelé leurs services publics, ils l'ont moins fait que les États-Unis. Les écoles, les hôpitaux, le rail, les transports collectifs, la distribution d'eau... restent pas ou peu ouverts à la concurrence et aux entreprises privées. Si les multinationales pouvaient déverrouiller ces secteurs, elles y feraient de juteux profits.

À qui profitera cet accord de libre-échange ?

La Commission européenne prétend que l'accord transatlantique fera gagner 0,5 % de croissance économique à l'Europe. Cela fait pourtant trente ans qu'on libéralise à tour de bras. Sauf erreur, la croissance économique ne se porte pas très bien sur le Vieux continent... Quel est alors le véritable but de cet accord ? Pour amasser le maximum de profits et gagner la bataille de la mondialisation, les multinationales tant européennes qu'américaines veulent avoir les coudées franches. Et la Commission européenne - représentée par son très libéral commissaire au Commerce, notre compatriote Karel De Gucht - est visiblement du même avis.

Quelles en seront les conséquences pour le citoyen européen ?

Les négociateurs européens annoncent déjà que cet accord sera très ambitieux. Il tou-

chera à de multiples aspects de l'existence quotidienne des Européens. Premièrement, l'accord menacera certains travailleurs, dans les secteurs qui restent mieux protégés en Europe qu'aux États-Unis. L'agriculture européenne, certains secteurs industriels seront frappés de plein fouet par la suppression des droits de douane. Les petites exploitations agricoles seront laminées par la concurrence de l'agriculture intensive américaine, très peu respectueuse de l'environnement.

Ce traité aura aussi un impact sur la sécurité alimentaire des Européens. L'Europe interdit l'importation de certains aliments américains considérés comme dangereux pour la santé : volailles lavées au chlore, aliments à base d'OGM, animaux nourris aux farines animales... Avec cet accord, les pires produits de l'agro-business américain atterriront dans nos assiettes. Nos règles environnementales sont aussi menacées. La fabrication de substances chimiques est beaucoup plus réglementée en Europe qu'aux États-Unis... L'Europe interdit la technique de fracturation hydraulique, une technique utilisée abondamment aux États-Unis pour exploiter le gaz de schiste. Ces verrous pourraient sauter.

L'accord menace même l'idée de faire prévaloir d'autres logiques que celle du profit. Une commune octroie la gestion de ses cantines scolaires à une entreprise sociale proposant une alimentation bio et produite localement ? La Région wallonne crée un système de tarification de l'énergie bénéfique pour les personnes à faibles revenus et l'écologie ? L'accord y mettrait sans doute bon ordre.

S'il est signé, l'Accord de libre-échange transatlantique sera donc une nouvelle étape de la soumission de l'Europe au pouvoir quasi-totalitaire des multinationales. Mais l'histoire n'est pas écrite d'avance. L'Accord transatlantique peut connaître le même sort que l'Accord multilatéral sur l'investissement (AMI). Cet accord ultra-libéral, négocié à la fin des années 1990 par les pays industrialisés, s'était fracassé contre l'indignation citoyenne.

Etienne Lebeau

Si l'Accord est conclu, nos agriculteurs seront écrasés par l'agriculture intensive américaine.



Personnel à deux vitesses

La CNE oblige Touring à faire marche arrière

Quand personnel interne et externe cohabitent dans la même entreprise, la situation peut vite s'envenimer. Chez Touring, l'équipe CNE a réglé le problème.

Quand on vous parle de Touring, vous pensez certainement au dépanneur en voiture jaune qui vient vous sauver la mise sur le bord de la route. Derrière lui, c'est évidemment toute une équipe qui travaille, allant du centre d'appel au service marketing. Environ 600 personnes travaillent pour la société de dépannage automobile. Mais pas toutes sous le même type de contrat : « Nous croisons de plus en plus d'externes dans notre entreprise, notamment au service informatique. Parfois même, des chefs de projet en charge d'encadrer des équipes mixtes, composées d'internes et d'externes », explique Mireille Braems, déléguée CNE. Une évolution qui n'est pas sans conséquence : « Au fil du temps, nous avons observé que la distribution des projets évoluait... Pour prendre la mesure du problème, nous avons comparé la liste du personnel affichée lors des dernières élections sociales et les listes email de l'entreprise. Verdict : la proportion d'externes frôle les 50% dans le service informatique ! », poursuit la déléguée.

Face au malaise, l'équipe CNE réagit

Le personnel interne se sent floué : « en tant qu'internes, nous n'avons pas droit aux mêmes formations, la prise de congé est plus compliquée, nous devons tous être bilingues... Un véritable sentiment d'injustice s'est instauré. D'autant qu'on sent la concurrence s'installer : les externes ont évidemment intérêt à s'accaparer les meilleures tâches, et certains internes voient leur travail se vider. » Les délégués s'aperçoivent que le recours au personnel externe s'étend pourtant à d'autres services. Et le malaise grandit encore, lorsque la direction propose un système d'augmentations et de

primes, dans lequel l'avis du responsable externe serait prépondérant. C'est donc un responsable d'équipe, externe, qui déciderait d'attribuer ou non une augmentation à un interne ! « C'était l'élément déclencheur : persuadés que le recours aux externes est en réalité de la mise à disposition de personnel (voir le syndico), nous nous sommes penchés sur la législation, qui stipule : en plus de l'autorisation préalable obligatoire de la délégation syndicale, l'employeur ne peut déléguer « les négociations à propos du niveau de rémunération, le plan de carrière (les négociations relatives à une éventuelle promotion) ». Nous mettons le point au Conseil d'entreprise. La direction essaie d'esquiver en répondant qu'il ne s'agit pas de personnel mis à disposition mais de fournisseurs. Mais nous maintenons la pression en réclamant la liste des fournisseurs, le nombre de jours prestés... et en contactant l'inspection sociale. »

Lors d'un CE suivant, la direction annonce l'internalisation des postes de responsables d'équipe, dans le service marketing et opérationnel. Même le service informatique finit, non sans mal, par se conformer : deux

offres d'emploi pour des chefs de projets sont affichées aux valves. La plainte déposée auprès de l'inspection sociale a visiblement fait son petit effet. « Que de changements en 18 mois ! Cette histoire montre bien qu'en tant que délégués, nous pouvons utiliser tous les moyens de pression qui nous semblent appropriés : nous faire entendre dans les organes sociaux, faire appel au bureau de conciliation ou à l'inspection sociale... et, avec de la détermination, de la conviction, ça marche ! », se réjouit Mireille.

Histoire de conforter cette nouvelle politique, l'équipe poursuit ses démarches. En grattant du côté des aspects économiques et financiers, elle cherche aujourd'hui à déterminer le surcoût d'une stratégie d'externalisation à tout va.

Mireille Braems et Julie Coumont

LE SYNDICO

La mise à disposition de personnel

Un travailleur mis à disposition est un travailleur prêté par son employeur à un autre. Cette pratique est en principe interdite. Deux mises à disposition sont cependant permises : par les agences intérimaires, ou par une entreprise « classique » sous des conditions très strictes, notamment en termes de durée et d'autorisation de l'inspection sociale.

En bref

Chez Touring, la proportion d'externes frôle les 50% dans certains services. Moins bien loti, le personnel interne se sent mis de côté. Lorsque la direction propose que les promotions des internes soient attribuées par les externes, c'est le malaise. Les délégués CNE prennent les choses en mains et obligent la direction à internaliser les postes de responsables d'équipe.

Ne laissez pas passer **votre prime syndicale** !

La prime syndicale est un montant remboursé aux affiliés par l'organisation syndicale. Cette prime est versée une fois par an, sur base de l'affiliation de l'année précédente. Son montant varie en fonction du fait que vous payez une cotisation syndicale temps plein ou mi-temps et selon les secteurs. En outre, certaines institutions/associations ont pu obtenir une « prime maison » complémentaire à la prime sectorielle.

Dans le Non Marchand, cette prime est subventionnée par le pouvoir dont dépend l'institution et dans les secteurs marchands, par les employeurs.

Ce système de prime est spécifique à la Belgique. On pourrait se demander pourquoi les employeurs ou les pouvoirs publics soutiennent la syndicalisation via ces primes syndicales.

Tout d'abord, historiquement, la concertation sociale a été le moteur d'un développement économique important en Belgique. Elle a permis pendant des années une répartition des richesses entre le capital et les forces du travail, qui garantissait le pouvoir d'achat et donc la consommation tout en permettant l'investissement. Le fait qu'une part importante des travailleurs était syndiquée « garantissait » aux employeurs un interlocuteur représentatif qui était capable d'imposer un compromis, une fois un accord trouvé.

D'autre part, la concertation belge donne le pouvoir aux interlocuteurs sociaux de créer le droit à travers les conventions collectives. Ces CCT, rendues obligatoires, favorisent l'extension des avantages obtenus par les combats syndicaux à l'ensemble du personnel, qu'il soit syndiqué ou non. Dans beaucoup de secteurs, les organisations syndicales se sont battues pour que les affiliés (qui manifestent, font grève, sensibilisent, ...) soient quelque part « récompensés » par une « ristourne » sur leurs cotisations.

Concrètement

Dans la plupart des secteurs, c'est l'employeur qui est tenu de transmettre un formulaire de prime à tout le personnel ; à charge pour les syndiqués de renvoyer ce formulaire complété à la CNE.

Attention :

- Selon le secteur, le formulaire est spécifique. La plupart du temps, il s'agit de préciser le sous-secteur auquel l'institution/association appartient. De nombreux employeurs se trompent encore, avec le risque de devoir eux-mêmes supporter le coût des primes syndicales.
- Dans le secteur Socio-culturel et dans les secteurs PSE, Aide aux détenus, SOS enfants (mais aussi en Milieux d'Accueil de l'Enfance dans une moindre mesure), de nombreux employeurs n'ont pas transmis les formulaires à leur personnel. Si c'est le cas dans votre institution/association, n'hésitez pas à rappeler à votre employeur que, dans ce cas, la convention prévoit

qu'il risque de devoir supporter lui-même le coût des primes syndicales de son personnel (avec arriérés !).

- Dans les secteurs des Hôpitaux et des Maisons de Repos, c'est encore le syndicat qui transmet les formulaires aux affiliés... s'ils sont bien repris dans le bon lieu de travail ! N'hésitez donc pas à réclamer votre formulaire si vous ne l'avez pas reçu.
- Dernier conseil : ne tardez pas à renvoyer votre formulaire bien rempli : 90€, c'est toujours bon à recevoir... surtout si c'est l'argent de la solidarité !

Yves Hellendorff

	Montant		Formulaire remis par
	Temps plein	Mi-temps	
Aides familiales (CP 318.01)	116,51	78,09	Employeur
Ambulatoire Région wallonne (CP 332)			
-Service social	90	45	Employeur
-Planning			
-Santé mentale			
-Toxico			
-Maisons médicales...			
COCOF			
-Aides familiales	90	45	Employeur
-Ambulatoire			
Croix Jaune et Blanche	80,75	59,28	Employeur
Aide Sociale (CP 319.02)	90	45	Employeur
Secteurs fédéraux (CP 330)			
-Hôpitaux	62 * (90)	31* (45)	Syndicat
-MR-MRS			Syndicat
-Habitations protégées			Syndicat
-MSP			Syndicat
-Revalidation			Employeur
-Soins à domicile			Employeur
Secteurs Communauté française (CP 332)			
-PSE	90	45	Employeur
-Accueil de l'Enfance			
-SOS enfants			
-Aide aux détenus			
Socio-culturel (CP 329.02)			
-Communauté française	90	45	90
-Insertion socio-professionnelle	90	45	90

(*) Les discussions sont en cours pour aligner la prime syndicale dans les secteurs fédéraux à 90 et 45 €. Sûrement en 2014, mais peut-être déjà cette année !

N° CP* Indexation juillet 2013

- 209.00 Fabrications métalliques**
Salaires précédents x 1,0139 (sal. bar. et effect.).
- 221.00 Industrie papetière**
Salaires précédents x 1,0071 (sal. bar. et effect.).
- 222.00 Transformation du papier et du carton**
Salaires précédents x 1,0071 (sal. bar. et effect.).
- 308.00 Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**
Salaires précédents x 1,0032 (sal. min., sal. effect. montant d'un même montant).
- 309.00 Sociétés de bourse**
Salaires précédents x 1,003158 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
- 310.00 Banques**
Salaires précédents x 1,0032 (sal. bar.).
- 326.00 Industrie du gaz et de l'électricité**
Salaires précédents x 1,001494 ou traitements de base janvier 2012 (CCT garantie des droits) x 1,207 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,001494 ou traitements de base janvier 2012 (les nouveaux statuts) x 1,207 (sal. bar.).

N° CP* Indexation août 2013

- 312.00 Grands magasins**
Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
- 326.00 Industrie du gaz et de l'électricité**
Salaires précédents x 1,00116 ou traitements de base janvier 2012 (CCT garantie des droits) x 1,2084 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,00116 ou traitements de base janvier 2012 (les nouveaux statuts) x 1,2084 (sal. bar.).

N° CP* Augmentations conventionnelles août 2013

- 216.00 Employés occupés chez les notaires**
Octroi d'une prime annuelle récurrente. Le montant pour 2013 est de 171,80 EUR bruts. Temps partiel au prorata. Paiement avec le salaire du mois d'août 2013.
- 220.00 Industrie alimentaire**
Entreprises qui tombent hors champ d'application de la pension complémentaire sectorielle sociale: prime annuelle de 4,18 % du salaire mensuel. Période de référence du 1 juillet au 30 juin.
- 332.00 Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé**
Institutions et services agréés et/ou subventionnés en Communauté germanophone : augmentation salaires barémiques suite à la CCT 31.05.2013 (sal. bar.) - à partir du 1er janvier 2013.

N° CP* Augmentations conventionnelles juillet 2013

- 224.00 Métaux non ferreux**
Réforme des barèmes liés à l'âge. Prolongation de la mesure transitoire jusqu'au 31.12.2013: remplacement du critère d'âge par le critère de l'expérience professionnelle.
- 310.00 Banques**
Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 200 EUR. Pas d'application si, au niveau d'entreprise, une autre concrétisation du pouvoir d'achat est prévue.
- 326.00 Industrie du gaz et de l'électricité**
Uniquement pour travailleurs barémisés qui sont engagés à partir du 01.01.2002: prime de dividende de 495 EUR. Paiement en juillet.

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

Offre d'emploi

Vie Féminine asbl engage un-e rédacteur-trice en chef pour son magazine axelle

Édité par Vie Féminine et réalisé avec la collaboration d'une équipe de journalistes indépendant-e-s, *axelle* est le seul magazine féministe destiné au grand public en Communauté française.

Société, vie quotidienne, droits, politique, mais aussi cinéma, santé, musique ou littérature : chaque mois, *axelle* ouvre ses pages à des femmes connues ou inconnues, portant un autre regard sur les petites et grandes choses qui font nos vies aujourd'hui. Avec, en filigrane, l'envie de changer le monde...

En tant que rédacteur-trice en chef, sous la responsabilité de la secrétaire générale, vous serez chargé-e d'assurer la parution du mensuel *axelle*. Vous piloterez et coordonnerez sa publication tout en veillant au respect de la ligne éditoriale, du projet social et politique et des objectifs de Vie Féminine. Vous serez également responsable de l'évolution, du développement et de la promotion du magazine.

Intéressé-e? Envoyez votre lettre de motivation et votre CV, au plus tard le 08/09/2013, à Vie Féminine asbl, Gestion des Ressources Humaines, rue de la Poste 111, à 1030 Bruxelles ou par mail.jobs@viefeminine.be.

Afin que votre candidature soit correctement prise en considération, mentionnez impérativement la référence de cette offre : 20130801-AXL

Plus d'infos sur www.viefeminine.be.

Pourquoi nos salaires ne sont pas trop hauts - et comment nous allons les défendre !



« Vos salaires sont trop élevés » : c'est ce que nous répètent à longueur d'années les politiciens libéraux et les experts au service des patrons. Il y a pourtant un vaste groupe d'experts en matière de salaires qui ne sont pas consultés, et ne font pas la Une des médias : ceux qui produisent la richesse, qui perçoivent ces salaires, et qui doivent en vivre.

Vous qui lisez le « Droit de l'Employé », vous vivez d'un salaire d'ouvrier-e, d'employé-e ou de cadre, ou d'une pension ou allocation de chômage financées par les salaires. Quel est votre avis d'expert ? Votre salaire est-il trop élevé :

1. ... par rapport au coût de la vie ? Les loyers sont chers - combien de familles peuvent-elles encore respecter le bon principe « ne pas consacrer plus de 1/3 du revenu au logement » ? Le gouvernement traficote l'index (chaque ménage perdra en 2013 une centaine d'euros à ce petit jeu) et bien des dépenses de base (santé, école...) risquent d'augmenter suite aux manœuvres de « baisse des salaires en préservant le net » qui conduisent en réalité à définancer la Sécu, et à nous faire payer en fin de compte les cadeaux faits aux entreprises. Personne ne peut croire que la majorité des travailleurs a aujourd'hui trop de salaires par rapport à ses besoins. Que ces besoins soient en partie manipulés et augmentés par la pub et les entreprises est une autre question : nous y reviendrons.
2. ... par rapport à qui ? Le spectacle lamentable des « top managers » d'entreprises publiques refusant le plafond légal de 290.000 euros/an peut nous donner à penser sur ce qu'est un « trop haut salaire ». Chacun de ces parasites qui revendique 20 ou 30 fois plus que le salaire moyen en Belgique détruit du même coup des dizaines d'emplois. On nous dira : « oui mais si on ne leur donne pas un million d'euros ils iront exercer leurs talents dans d'autres pays ». Disons-le tout net : vu les résultats de ces talents-là, si le salaire légal ne leur convient pas, qu'ils s'en aillent le plus vite et le plus loin possible. Mais, aussi longtemps que des gens gagneront des sommes aussi scandaleuses, et bien pire encore dans le privé, que personne ne vienne nous dire que nos salaires à nous sont trop élevés.
3. ... par rapport aux autres pays ? C'est l'argument classique des anti-salaires. Le dossier en pages 8 montre que cette accusation ne tient pas. Dans l'immense majorité des cas, les menaces des délocalisations sont un pur chantage, ne reposant pas sur un risque réel : quand les entreprises ont eu l'occasion de délocaliser, elles l'ont fait depuis bien longtemps ; et celles qui sont restées ici (ou sont venues) ont de bonnes raisons. Et si dans de rares cas le risque de délocalisation existe, baisser

nos salaires serait la pire réponse : jusqu'où faudrait-il suivre cette spirale, lorsqu'on lit dans la presse ces jours-ci que des entreprises quittent la Chine, parce que les salaires y sont trop élevés, et délocalisent vers l'Ethiopie ? Que les partisans de la compétitivité disent tout haut leur raisonnement suicidaire : ce qu'ils veulent, ce n'est pas de baisser un peu nos salaires (ou nos cotisations sociales, ce qui revient au même), c'est les ramener au seuil de la simple survie.

4. Finalement, se pourrait-il que nos salaires soient trop élevés par rapport à la richesse que nous produisons ? Les statistiques officielles nous disent qu'un travailleur moyen, en Belgique, produit une richesse d'environ 239.000 euros par an. Ce qui correspond à un brut mensuel autour de 12.000 euros. Le salaire brut moyen est quant à lui estimé à 3.200 euros/mois. La plus grande partie des richesses que nous produisons sous forme de biens et de services est donc absorbée par les actionnaires et les acteurs financiers. Nos salaires sont donc trop bas, ce qui contribue à l'accumulation des profits totalement toxiques pour notre économie.

*

Des salaires suffisamment élevés sont nécessaires au maintien de l'emploi. Que deviendront l'horeca, la distribution, les services aux personnes, les auteurs de loisirs et de la culture, la construction, etc., si personne n'a plus un euro à dépenser ? Et on a vu, avec la crise de 2008 aux USA, ce que produit une économie où les bas salaires sont compensés par du crédit. Le salaire est un système complet, qui comporte une part socialisée (les cotisations à la Sécu), afin de produire en même temps nos revenus directs, de l'assurance et de la solidarité.

Promouvoir la baisse des salaires, ou des cotisations sociales, ou l'individualisation de la négociation, c'est promouvoir la guerre de tous contre tous. A l'inverse, la libre négociation collective des salaires est une composante fondamentale de notre démocratie - autant que d'aller voter.

C'est pourquoi nous la défendons par tous les moyens. Nous avons attaqué devant le Conseil d'Etat l'arrêté royal de blocage salarial pour 2013-2014. Nous nous opposerons au durcissement de l'infâme loi de 1996 organisant la compétitivité et le contrôle des salaires. Mais surtout, nous continuerons à revendiquer et négocier collectivement, partout où ce sera possible, de meilleurs salaires, et une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire, qui reste la meilleure manière de reconquérir notre part des richesses.

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.

En savoir plus
et débattre...

