

# Le droit de l'employé

## Actualité

Quoi de neuf depuis  
les élections du 25 mai ?

## Chronique juridique

L'employeur peut-il  
vous sanctionner ?

Mise au placard

# Réagissez avant de craquer

[www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)

SEPTEMBRE 2014 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

## L'image Delhaize, bien virer, bien profiter

Annoncée le 11 juin dernier, une restructuration menace 2500 emplois chez Delhaize. Les organisations syndicales ont obtenu la suspension des discussions durant les congés d'été, peu propices pour informer les travailleuses et travailleurs, obtenir leur mandat et, éventuellement, les mobiliser. Car Delhaize est une entreprise qui fait des bénéfices et distribue 160 millions d'euros à ses actionnaires, soit le double des 2500 salaires menacés. A ce stade, la CNE refuse donc en bloc le plan de licenciement de la direction. Les discussions qui reprennent le 8 septembre s'annoncent tendues. Lisez en page 11 pour en savoir plus !



## Sommaire

2 Ça nous engage

4 La CNE, toujours à vos côtés  
Bonne rentrée 2014 !

5 Actualité  
Quoi de neuf depuis les élections du 25 mai ?

6 Actualité  
Règlement de travail : attention aux modifications

7 Comment réagir face à ...  
une mise au placard ?

8 Chronique juridique  
L'employeur peut-il vous sanctionner ?

10 Mobilisation  
Journée mondiale de la lutte contre la pauvreté

11 Commerce  
Delhaize : après le choc, le combat

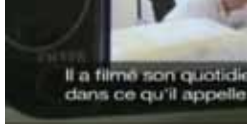
12 Non Marchand  
La rage ou le choléra ?  
Les gouvernements optent pour le cumul !

13 CPNAE  
Nouvelles règles pour le reclassement professionnel

14 Services  
L'index de juillet et août

15 Courrier des lecteurs

16 Edito  
En attendant Zorro ...



## Le Chiffre

**40** heures... c'est la durée de la vidéo filmée par un travailleur français, pour dénoncer sa mise au placard. À travers la caméra posée dans son bureau tous les jours durant une semaine, on découvre le cadre privé de tâches à effectuer, essayant de passer le temps tant bien que mal. « *Je ne faisais rien de 8h à 16h15. Je ne reçois aucun appel professionnel, il n'y a que des spams dans ma boîte mail et le téléphone n'a sonné qu'une seule fois en 15 jours... pour un faux numéro* », explique-t-il, à bout de nerfs. Comment réagir dans ce genre de situation ? Découvrez-le en lisant notre nouvelle rubrique en page 7.

## Il l'a dit...

« *Nous mènerons des négociations pour faire un gouvernement sans la N-VA, (...) un parti destructeur pour Bruxelles, destructeur pour le pays.* »  
Bel RTL, 29 avril 2014.

## ... il ne l'a pas fait

Après avoir promis, durant la campagne électorale, qu'il ne ferait pas de coalition avec le parti nationaliste flamand, le président du Mouvement réformateur, Charles Michel, négocie actuellement avec la N-VA, l'Open VLD et le CD&V pour constituer un gouvernement fédéral. Seul parti francophone, le MR se défend en affirmant que le communautaire n'est pas au centre des discussions, mais bien le socioéconomique. **Des excuses qui n'ont absolument rien de rassurant, lorsqu'on connaît le programme très à droite du parti de Bart de Wever en matière sociale et économique : deux sauts d'index, des travaux d'intérêt général pour les chômeurs, l'interdiction pour les syndicats de remplir leur mission d'organisme de paiement du chômage...**

Lisez notre article en page 5.



Isopix



## Ça, je peux le faire !

### Participer à la journée de lutte contre la pauvreté

Saviez-vous qu'en partageant équitablement la fortune totale des Belges (1.800 milliards d'euros), chacun posséderait 1650 euros ? Malheureusement, les décisions des derniers gouvernements, et probablement du prochain, nous éloignent de plus en plus de répartition idéale. Le 17 octobre, à Namur, la CSC rejoint d'autres organisations pour la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté. Découvrez le quizz des Travailleurs sans emploi de la CSC et toutes les infos de l'événement en page 10.



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

#### Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

#### Editeur responsable

Felipe Van Keirsbilck

52 avenue Robert Schuman • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

#### Ont participé à ce numéro

Julie Coumont • Tony Demonté • Yves Hellendorff • Delphine Latawicz • Martine le Garroy • Jean-Benoît Maisin

Felipe Van Keirsbilck • Anetta Verstraeten

Contact : [prenom.nom@acv-csc.be](mailto:prenom.nom@acv-csc.be)

Couverture : iStock

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

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

Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC





La CNE, toujours à vos côtés

## Bonne rentrée 2014 !

La période des vacances d'été se termine... Nous espérons que vous avez eu l'occasion de profiter pleinement de cette belle victoire syndicale que sont les congés payés, et vous souhaitons une bonne rentrée. Nous voici en effet repartis pour une nouvelle année sociale.

### La CNE, à vos côtés dans l'entreprise

En septembre, les réunions mensuelles des organes de concertation reprennent dans l'entreprise. C'est l'occasion pour la CNE de poursuivre son travail au service de l'ensemble du personnel : règlement et conditions de travail, salaires et avantages, prévention et sécurité, bien-être au travail... Autant de domaines dans lesquels votre organisation syndicale défend vos intérêts.

### Et plus encore...

Le travail syndical ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Au niveau interprofessionnel, la CSC, à laquelle la CNE est affiliée, négociera un accord interprofessionnel cet automne. Dans la foulée, la CNE négociera des accords sectoriels, qui s'appliquent à toutes les entreprises présentes dans une même branche d'activités, valables pour les deux prochaines années. D'autres dossiers nécessiteront également nos forces de travail cette année, comme la réforme des pensions, la législation chômage ou encore la liaison des allocations sociales au bien-être. Ainsi, que vous soyez avec ou sans emploi, votre organisation syndicale défend et fait progresser vos droits. Nous vous en reparlerons.

### La CNE, à vos côtés dans les dossiers individuels

Au-delà de ce travail collectif, la CNE assure également un service personnalisé à ses affiliées et affiliés. Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre.

Si vous êtes au travail, adressez-vous en priorité à l'équipe CNE de votre entreprise. S'il n'y a pas de représentant CNE dans votre entreprise, sachez que vos demandes sont directement prises en charge par la centrale : près de 150 personnes travaillent quotidiennement au service des affiliées et affiliés. Il en va de même si vous êtes actuellement sans emploi, en maladie longue durée ou (pré)pensionné. N'hésitez donc jamais à nous contacter !

## La CNE vous accompagne

Accident, incapacité, changement de contrat, nouvel emploi, chômage temporaire, grossesse et maternité, paternité ou adoption, démission et licenciement, pause-carrière, pré-pension, pension... Une multitude de petits et grands événements marquent votre parcours professionnel et il n'est pas toujours facile d'avoir les bons réflexes. Pour chaque situation, la CNE vous accompagne et vous guide dans les démarches à effectuer pour bénéficier de vos droits. Consultez toutes nos fiches auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site [www.cne-gnc.be/cne/vos-droits](http://www.cne-gnc.be/cne/vos-droits) (disponibles début octobre).

Besoin de nous contacter ? Retrouvez toutes les coordonnées des secrétariats régionaux de la CNE sur notre site [www.cne-gnc.be/cne/contact](http://www.cne-gnc.be/cne/contact).



## Quoi de neuf depuis les élections du 25 mai ?

**Depuis le 25 mai, les choses ont bien avancé avec comme premier enseignement, l'émergence de majorités francophones et néerlandophones diamétralement opposées politiquement : des coalitions de centre-gauche en Wallonie, à Bruxelles et en communautés Wallonie-Bruxelles et germanophone ; côté flamand, une coalition de droite dure.**

Cette ligne de fracture semble déjà avoir comme conséquence une probable coalition fédérale la plus à droite depuis près d'un siècle. En effet, le poids de la droite est tel en Flandre qu'une petite minorité francophone suffit à construire une majorité au niveau fédéral. Une coalition certes conforme au vote majoritaire flamand, mais une monstruosité pour les autres car réalisée au mépris des votes émis par une très grande majorité des électeurs wallons et bruxellois.

### Quelles majorités ?

Les gouvernements de Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont constitués par le PS et le CDH.

Le gouvernement bruxellois est composé côté francophone du PS, du CDH et du FDF auxquels viennent s'ajouter les partis flamands SP.A, Open VLD et CD&V.

Le gouvernement de la communauté germanophone est constitué du SP (socialistes), du PFF (libéraux) et du ProDg (parti régionaliste).

En Flandre, la majorité est composée de la NVA, du CD&V et de l'Open VLD.

Plus que jamais, les déclarations de politiques régionales (DPR) et communautaires (DPC) sont importantes. Elles expliquent en effet comment les régions et communautés vont chacune accueillir les compétences transférées par la 6ème réforme de l'Etat.

### En région bruxelloise

La majorité aux six partenaires a été la première à boucler son programme gouvernemental. La situation de Bruxelles est-elle plus facile ? Concernant les défis à surmonter, non ! Par contre, le refinancement dont a bénéficié la capitale lors de la dernière ré-

forme de l'Etat offre sans doute, plus qu'ailleurs, des marges pour relever ces défis. Sur Bruxelles, les principales priorités ont été mises sur l'emploi, une fiscalité plus équitable, le développement du commerce de proximité et la santé (notamment les matières transférées). Pour plus de détails, rendez-vous sur le site [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be).

### En Wallonie

La DPR wallonne est constituée d'un long catalogue de mesures plutôt positives pour l'essentiel. Pour plus de détails, rendez-vous sur le site [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be).

Mais tout n'est pas rose pour autant car le problème est que la DPR ne dit rien sur la façon dont les mesures qu'elle énonce vont être financées.

Bien au contraire, la DPR wallonne donne le ton : la région connaîtra deux ans d'économie et d'austérité en 2015-2016 et il y aura des coupes sombres dans tous les budgets. La Wallonie devra travailler à la poursuite de son propre redressement et participer à l'effort d'assainissement de la dette publique fédérale. Elle devra en outre intégrer les nouvelles compétences reçues de la 6ème réforme sans pouvoir compter sur l'intégralité des montants correspondant aux transferts. Tout cela devrait se faire uniquement en sabrant dans les dépenses puisque, très fiers de leur projet, le PS et le CDH clament qu'il n'y aura ni hausse d'impôts, ni taxe nouvelle tant pour les citoyens que pour les entreprises. Comme CNE, nous continuons de d'affirmer que les objectifs budgétaires poursuivis par le gouvernement ne seront tenables qu'en agissant aussi sur les rentrées.

La déclaration ne donne pas non plus la moindre indication chiffrée sur la répartition des économies à réaliser. Sa mise en œuvre risque donc bien d'être périlleuse et nous la

suirons pas à pas (lire aussi l'article du non-marchand page 12).

### En fédération Wallonie-Bruxelles

Ici aussi, comme en Wallonie, une DPC qui n'est pas mauvaise dans ses intentions. Mais comme en Wallonie, économies... économies...

Pour plus de détails, rendez-vous sur le site [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be).

En communauté germanophone, la DPC n'est pas encore connue à l'heure où nous écrivons ces lignes.

### En Flandre

A droite toutes ! Les moyens des programmes sociaux et culturels seront amputés de plusieurs centaines de millions d'euros !

### Et pour le gouvernement fédéral ?

En ce moment, quatre partis (NVA, CD&V, Open VLD et MR) négocient un accord de gouvernement. S'il voit le jour, ce gouvernement ne respectera absolument pas les choix électoraux émis par 3/4 des francophones. En effet, le MR qui a totalisé moins de 25 % des suffrages a choisi de représenter seul les francophones dans un gouvernement dominé par la NVA, parti séparatiste. Quand 75% des électeurs deviennent minoritaires dans leur propre région, la démocratie n'est plus respectée.

Les intentions de cette coalition dite kamikaze ou suédoise ne présagent rien de bon : austérité renforcée, fiscalité moins lourde pour les hauts revenus, énergie plus chère pour les ménages, chasse aux chômeurs renforcée, moins de moyens pour la santé, atteintes au droit de grève, cadeaux aux entreprises, allongement de la carrière... et bien d'autres joyeusetés de ce genre.

C'est certain, si ce gouvernement voit le jour et que ces « pistes » deviennent réalité, la rue sera chaude cet hiver...

Tony Demonté

## Règlement de travail : Attention aux modifications

Les employeurs sont régulièrement tenus d'adapter le règlement de travail de l'entreprise pour se conformer aux nouvelles législations. Certains en profitent alors pour opérer une véritable refonte de ces règles, à leur avantage. Suivez nos conseils pour ne pas vous faire avoir.

La modification du règlement de travail doit toujours se faire en concertation avec le personnel ; vous êtes donc partie prenante au projet. S'il existe un conseil d'entreprise (CE) dans votre entreprise, c'est ce dernier qui établit et modifie le règlement de travail. Dans les entreprises sans représentation syndicale, l'employeur établit le projet de règlement de travail (ou de modification) et l'affiche. Vous avez alors 15 jours pour formuler des observations : soit dans un registre mis à votre disposition à cet effet, soit auprès du fonctionnaire du Contrôle des lois sociales indiqué.

### Quelques conseils

Si votre employeur dépose un projet de modification du règlement de travail de l'entreprise, suivez ces quelques conseils :

- **Reprenez la version originelle et comparez** : n'entamez jamais la discussion sur base d'une nouvelle version exclusivement. Vous perdriez en effet l'expérience précieuse des règlements de travail précédents, et risqueriez fort d'oublier l'un ou l'autre élément important.
- **Méfiez-vous des versions toutes faites** qui émanent des secrétariats sociaux. Si le règlement de travail fait référence à toutes les chartes et codes éthiques du groupe auquel appartient l'entreprise (c'est souvent le cas pour les multinationales), prenez-en connaissance et vérifiez-en le contenu. Ensuite, si vous estimez leur contenu acceptable, assurez-vous que le règlement de travail fasse référence à cette version précise identifiable. De cette manière, si le groupe change plus tard le contenu de ces textes, vous éviterez que la nouvelle version ne vous soit applicable d'office et sans discussion aucune.
- **Veillez au maintien des éléments essentiels du contrat** (comme le lieu, l'horaire, la fonction...) dans le règlement de travail, afin que ceux-ci ne puissent pas être modifiés unilatéralement par l'employeur, pour des besoins organisationnels ou économiques.
- **Refusez l'annualisation du temps de travail**, qui induit une plus grande flexibilité en dérogeant aux principes de limites journalières et hebdomadaires du temps de travail.
- **Vérifiez qu'il n'y a aucune possibilité, pour l'employeur, d'imposer unilatéralement une série de mesures** comme la modification d'horaires, le choix des jours récupération, etc., et privilégiez plutôt le commun accord.

### EN BREF

L'employeur doit consulter les travailleurs avant de modifier le règlement de travail de son entreprise. Voici nos conseils pour garantir vos droits !

- **Veillez à ce qu'une procédure de déclaration d'accident du travail claire y figure.**
- **Vérifiez méthodiquement toutes les dispositions en cas d'incapacité de travail**, notamment tout ce qui concerne le « bracelet médical ». Suite à l'harmonisation des statuts ouvrier-employé, les employeurs ont en effet la possibilité de négocier une nouvelle mesure pour contrôler les congés de maladie. Il s'agit d'obliger le ou la malade ayant « sortie autorisée » à rester à son domicile plusieurs heures par jour, à disposition du médecin-contrôle. C'est ce qu'on appelle le « bracelet médical », en référence au bracelet électronique des prisonniers. Si votre employeur intègre cette mesure, essayez de ne donner cette possibilité au médecin contrôle qu'au début de l'incapacité (éventuellement dans une tranche horaire bien déterminée). Assurez-vous également un délai de minimum 24 heures entre le dépôt de la convocation du médecin-contrôle et la visite à son cabinet : la travailleuse ou le travailleur ne sera ainsi pas contraint de relever son courrier plusieurs fois par jour.

Anetta Verstraeten

### La CNE, toujours à vos côtés

S'il n'y a pas d'équipe CNE dans votre entreprise pour négocier le règlement de travail et veiller à vos droits, n'hésitez jamais à contacter le secrétariat CNE de votre région pour vous faire conseiller. Ne traînez pas : à partir du moment où le projet de modification est affiché, vous n'avez en effet que 15 jours pour faire vos observations !

## Une mise au placard ?

Certaines entreprises tentent de se débarrasser de leurs employés en les rendant insignifiants et inutiles. Bien souvent, ces personnes finissent par tomber en dépression ou démissionner. Si vous êtes victime d'une mise au placard, réagissez avant de craquer !

Comme toutes les formes de harcèlement moral, la mise au placard n'est pas facile à identifier. D'autant qu'elle se révèle progressivement et provoque de nombreux doutes chez la personne qui en est victime. Face à ce genre de situations, il est donc important de garder son sang-froid et d'analyser les faits.

### Les signes qui ne trompent pas

Plusieurs indices concrets permettent de clarifier la situation : s'ils s'avèrent ponctuels et isolés, ne vous alarmez pas trop vite. En revanche, s'ils s'accumulent et se répètent, réagissez.

- **On vous enlève des missions** : certains de vos dossiers ou missions vous sont retirés, sans explication ni raison.
- **Vous perdez des responsabilités** : on vous retire des responsabilités, en changeant l'organigramme, par exemple, ou en intervenant à votre place, en ne vous faisant plus participer aux décisions...
- **Vous n'êtes plus informé** : vous n'êtes plus convié aux réunions qui vous concernent, vous n'avez plus accès aux informations nécessaires à votre travail, les décisions ne vous sont pas communiquées en temps et en heure...
- **Vous n'êtes plus équipé** : votre ordinateur n'est plus mis à jour, votre boîte mail est bloquée, vos dossiers disparaissent... Vous ne disposez plus des outils nécessaires à votre travail.
- **Vous êtes isolé et dénigré** : vous sentez que vos collègues vous évitent, votre supérieur hiérarchique vous dénigre publiquement, vos notes de frais « se perdent » mystérieusement... Bref, vous êtes peu à peu mis à l'écart, comme si vous étiez devenu complètement inutile dans l'entreprise.

## Témoignage

« Quand je suis revenue de mon congé parental, j'ai rencontré notre nouveau chef d'équipe. Très vite, je l'ai senti froid et distant à mon égard, alors qu'il semblait cordial avec mes collègues. Peu à peu, je me suis aperçue qu'il distribuait mes tâches habituelles au reste de l'équipe, qu'il « oubliait » de m'envoyer les ordres du jour et les PV des réunions, ne me présentait jamais aux nouveaux clients... J'ai plusieurs fois voulu lever mes doutes, mais il était toujours « occupé » quand je lui demandais une entrevue. Jusqu'au jour où je suis arrivée dans mon bureau... vide ! Toutes mes affaires avaient été déménagées à mon insu, dans un local jauni au fond du couloir. Soi-disant pour libérer un nouvel espace de réunion ! C'est la goutte qui a fait déborder le vase. Avec mon délégué CNE, je suis allée voir la DRH, et j'ai négocié ma mutation dans un autre service. J'avais le sentiment d'avoir cédé, mais j'étais soulagée de ne plus être transparente au travail. Quelques temps après, j'ai appris que ce chef était parti, « de commun accord » avec la direction... »

### Les clés pour s'en sortir

La mise au placard fonctionne sur la mise à l'écart. Si vous sentez le moindre malaise, ne vous laissez donc pas enfermer dans le cercle de l'isolement :

- **Réagissez vite** : clarifier la situation avec votre supérieur hiérarchique « n+1 », en tant que premier concerné. Si la mise au point ne vous rassure pas, adressez-vous aux étages supérieurs de la hiérarchie.
- **N'acceptez aucune modification arbitraire** de vos fonctions ou responsabilités, ni d'être court-circuité : si cela arrive, signalez clairement votre désaccord, par écrit.
- **Raccrochez-vous à votre travail** et faites preuve de professionnalisme, en constituant des preuves de vos réalisations, en vous montrant dynamique auprès des collègues, dans les autres services, à l'extérieur. L'idée est bien de contredire l'image que l'on tente de vous donner.
- **Gardez des traces écrites** de toutes vos démarches : si vous ne recevez plus de travail, envoyez un mail à votre supérieur pour lui en demander, par exemple.
- **Entourez-vous** : la mise au placard est une véritable épreuve psychologique, qui repose sur votre isolement. Parlez de votre situation, dans l'entreprise et en-dehors, à la fois pour faire la part des choses et prendre du recul, mais aussi pour être soutenu. N'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de votre entreprise, qui pourra ainsi vous aider à sortir de la situation.

Si malgré toutes ces démarches, la situation ne s'améliore pas, envisagez les issues possibles : une mutation en interne, qui vous placera hors d'atteinte de votre supérieur, une procédure pour rupture irrégulière du contrat de la part de l'employeur, voire une plainte judiciaire pour harcèlement moral. **Dans tous les cas, demandez conseil à l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE**

**de votre région avant d'entamer la moindre démarche.** Ces différentes pistes sont en effet délicates, et peuvent avoir des répercussions importantes sur votre avenir professionnel et vos droits en sécurité sociale.

Julie Coumont

## L'employeur peut-il vous sanctionner ?

Dans une relation de travail, il y a parfois des couacs. Que se passe-t-il si, volontairement ou non, vous ne faites pas ce que votre employeur attend de vous ? Ce dernier peut-il vous réclamer une réparation financière ? Ou vous sanctionner ? Faisons le tour de la question.

Tout comme la relation de travail, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est encadré par le droit. Ce dernier ne peut donc pas faire n'importe quoi, même lorsque vous commettez une faute.

### L'employeur peut-il vous faire payer les dégâts que vous avez causés ?

De manière générale, l'employeur a l'obligation de mettre à votre disposition les instruments nécessaires à l'accomplissement du travail. En d'autres mots, c'est lui qui en supporte le coût. Pas question pour vous, donc, de devoir payer un téléphone ou un ordinateur qui sont nécessaires et servent uniquement à l'accomplissement de votre travail.

#### Un principe

Si vous endommagez un instrument de travail à l'occasion de l'exécution de votre contrat de travail, vous ne pouvez pas être tenu responsable. Cela signifie qu'il est interdit de faire payer le dommage par le travailleur. Cette règle vaut également si vous endommagez des biens qui appartiennent à une tierce personne : c'est l'entreprise qui doit procéder au dédommagement. En revanche, si la casse est causée en dehors de l'exécution de votre contrat de travail, vous devez en principe l'assumer : imaginons que vous cassiez un projecteur de l'entreprise emprunté pour votre usage personnel... l'employeur peut vous réclamer son remboursement.

#### Trois exceptions

Il existe trois cas particuliers dans lesquels l'employeur peut vous réclamer le remboursement des dégâts, alors que le dommage a été causé pendant l'exécution du travail.

Le premier cas est celui où le dommage est consécutif à un comportement que le travailleur adopte de manière récurrente.

### EN BREF

Même lorsque vous causez un dégât ou que vous êtes en faute, l'employeur ne peut pas vous sanctionner comme il l'entend. La loi prévoit certaines règles à respecter.

Autrement dit, si vous commettez régulièrement la même faute, à tel point que vous avez déjà reçu un avertissement à ce propos, l'employeur peut exiger le remboursement de votre part.

Le deuxième cas vise celui où le dommage est causé par une faute lourde du travailleur. Il s'agit d'une faute qui, de votre part, est considérée comme inexcusable.

Enfin, le troisième cas concerne l'hypothèse où le dommage est causé par ce qu'on appelle un dol, c'est-à-dire une faute volontaire. Si vous avez intentionnellement cassé une machine, par exemple, vous serez tenu de la rembourser.

### L'employeur peut-il vous sanctionner comme il l'entend ?

Un contrat de travail implique une relation de subordination entre l'employeur et le travailleur. C'est-à-dire que le travailleur a l'obligation d'exécuter les directives que lui donne l'employeur. Ainsi, si vous ne répondez pas aux injonctions de votre employeur, celui-ci peut vous sanctionner. Mais pas n'importe comment.

#### Deux conditions

Les sanctions peuvent prendre différentes formes : un blâme ou un avertissement, une amende, une mise à pied (à savoir la suspension du contrat sans rémunération pendant plusieurs jours), voire même, dans

les cas les plus extrêmes, un licenciement. Cependant, dans tous les cas, une sanction ne peut être infligée que si elle est prévue dans le règlement de travail de l'entreprise. Elle doit également toujours être communiquée au travailleur le premier jour ouvrable qui suit le jour où l'employeur a constaté le manquement. Sinon, la sanction ne peut plus être infligée.

Le fait que les sanctions doivent se retrouver dans le règlement de travail est important. En effet, le règlement de travail est négocié collectivement, par le Conseil d'entreprise (CE), qui comprend autant de représentants des travailleurs que de représentants de la direction. Cela signifie que vos représentants syndicaux décident, avec l'employeur, quelles sont les sanctions applicables dans l'entreprise et les comportements qui y mènent. Dans les entreprises qui sont trop petites pour avoir un CE, l'employeur doit afficher le projet de (nouveau) règlement

*Dans tous les cas, une sanction ne peut être infligée que si elle est prévue dans le règlement de travail de l'entreprise.*

### REFLEXES

- Le règlement de travail est l'outil qui donne le plus d'informations à propos des sanctions dans votre entreprise. Si vous recevez une sanction, pensez à vérifier qu'elle était bien prévue dans ce règlement de travail, et qu'elle respecte les modalités indiquées.
- En cas de doute, n'hésitez jamais à demander conseil à l'équipe CNE de votre entreprise ou au secrétariat CNE de votre région.
- De manière générale, il est intéressant de jeter un œil à ce chapitre, même lorsque la relation de travail est au beau fixe.



de travail. Les travailleurs ont alors 15 jours pour formuler des observations. Par la suite, un fonctionnaire du ministère du Travail est chargé de trouver un terrain d'entente entre le projet de l'employeur et les observations émises.

### Le blâme et l'avertissement

À condition que ces sanctions morales soient prévues dans le règlement de travail, l'employeur décide lui-même de l'opportunité d'infliger un blâme ou un avertissement à un travailleur.

### Les amendes

Seules les sanctions financières indiquées dans le règlement de travail peuvent être infligées. Ce dernier doit préciser quels comportements mènent à ces sanctions, comment le travailleur peut contester la sanction et à qui est destiné l'argent des amendes. Il peut s'agir du fonds social de l'entreprise, par exemple. Dans tous les cas, l'argent doit être affecté au bénéfice des travailleurs. Enfin, le montant de l'amende prélevé sur le salaire, une fois qu'il est cumulé avec tous les autres montants éventuellement retenus sur celui-ci, ne peut pas dépasser un cinquième de la rémunération.

### Le licenciement

La sanction la plus sévère est le licenciement, qui peut prendre deux formes, aux conséquences bien différentes.

D'abord, le licenciement avec un préavis presté ou payé. En principe, l'employeur peut y recourir sans justification. Depuis le 1er avril 2014, vous pouvez cependant réclamer à votre ancien employeur le motif pour lequel il vous a licencié. Si ce motif est manifestement déraisonnable, vous pouvez obtenir de 3 à 17 semaines de salaire. Il n'empêche que cette forme de licenciement reste du ressort de l'employeur, qui peut l'utiliser comme sanction. Mais il devra faire prêter ou payer l'équivalent du préavis !

Ensuite, il y a le licenciement pour motif grave. Un motif grave est une faute grave qui rend immédiatement et définitivement

impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Votre employeur peut directement vous renvoyer chez vous et, dans les trois jours, vous donner connaissance du motif grave qui justifie le licenciement. Dans ce cas, vous n'avez droit ni au préavis ni aux indemnités de la part de votre employeur. Il existe aussi un risque concernant les allocations de chômage\*. Ici aussi, le règlement de travail peut lister des comportements qui constituent (ou pas) un motif grave. Comme pour les sanctions financières, les (représentants des) travailleurs ont donc une carte à jouer ! Ceci dit, c'est le juge du tribunal du travail qui évaluera, en bout de course, si le comportement était effectivement une faute grave qui rend impossible la poursuite de la relation de travail.

### Sanction interdite

Le changement de fonction ne peut être une sanction disciplinaire. Rétrograder un travailleur (avec ou sans perte de salaire) ne fait pas partie des sanctions qu'un employeur est autorisé à utiliser. Si, malgré tout, votre employeur vous rétrograde afin de vous sanctionner, il s'agit d'une modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat. Vous pourriez dans ce cas considérer que la relation de travail est terminée et réclamer des indemnités compensatoires de préavis.

**Jean-Benoît Maisin**

\* Si le travailleur et l'organisation syndicale contestent le motif grave, c'est le juge qui tranchera. En attendant, les allocations sont payées au travailleur.



iStock

**En cas de licenciement pour motif grave, vous n'avez droit ni au préavis ni aux indemnités de la part de votre employeur, ni aux allocations de chômage !**



PARCE QUE **L'ÉGALITÉ** EST MEILLEURE **POUR TOUS** ET POUR LA COLLECTIVITÉ,  
**ENSEMBLE** NOUS DIRONS **STOP** AUX POLITIQUES D'**APPAUVRISSMENT**

**LE 17 OCTOBRE 2014 À NAMUR**

## Journée mondiale de la lutte contre la pauvreté

### Les préjugés visant les travailleurs sans emploi sont nombreux... Répondez au quizz des TSE et faites la part des choses !

1. Certains veulent faire croire que les chômeurs pèsent lourd sur le budget de la sécurité sociale. En réalité, la part du budget de la sécurité sociale qui sert à indemniser les travailleurs sans emploi est de :

50%  25%  8%

2. Selon l'enquête CSC menée par la Fondation Travail Université auprès de 1985 travailleurs sans emploi :

- La famille et le travail sont pour près de 90% des sondés les 2 valeurs centrales  Vrai  Faux
- Une aide plus efficace pour (re)trouver un emploi est une demande prioritaire pour 74,1% des sondés  Vrai  Faux
- Plus d'un jeune sur 3 de moins de 30 ans estime qu'il n'a quasi aucune chance de retrouver un emploi. Cette proportion monte à 2 sur 3 pour les plus de 45 ans :  Vrai  Faux
- La difficulté de trouver un emploi est avant tout causée par la mauvaise situation du marché de l'emploi et le manque d'action politique. Dans une moindre mesure par des facteurs personnels :  Vrai  Faux

3. Avec la dégressivité accrue des allocations de chômage, le montant forfaitaire d'une allocation pour un isolé a été fixé en dessous du seuil de pauvreté. Quel est selon vous le montant du seuil de pauvreté pour un isolé ?

800 euros  1.000 euros  1.200 euros

4. Un travailleur licencié percevait en tant qu'isolé en 2e période, une allocation plafonnée liée à son salaire de 1110,98 €.

Avec la dégressivité accrue, le gouvernement papillon lui supprime l'équivalent de :

15 jours d'allocation/an  
 1 mois d'allocation/an  
 2 mois d'allocation/an

5. Plus de 450 personnes seront exclues des allocations d'insertion à partir de janvier 2015. Quelle sera la proportion de femmes parmi les exclus ?

Un tiers  La moitié  Deux tiers

6. Une étude d'Eurostat classe le groupe de chômeurs belges à la première place de l'Europe des 27, comme celui qui est le plus

actif dans sa recherche d'emploi. Selon vous, il y a en moyenne une offre d'emploi du Forem ou d'Actiris pour combien de demandeurs d'emploi « champions d'Europe » ?

4  14  40

7. En partageant équitablement la fortune totale des Belges (1.800 milliards d'euros), chacun, du plus petit au plus grand, posséderait 1650 euros. Par ailleurs combien d'emplois pourrait créer un impôt de 1% sur les grosses fortunes de plus d'un million d'euros ?

40 emplois  400 emplois  1400 emplois

8. Le meilleur moyen de réagir face aux mesures qui s'attaquent aux chômeurs sans s'attaquer au chômage est de ...

... ne rien faire  
 ... voter autrement  
 ... se mobiliser pour la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté du 17 octobre 2014

Tous à Namur le 17 octobre 2014  
pour la Journée mondiale de lutte  
contre la pauvreté. Une mobilisation du RWLP  
et du front commun syndical

Réponses : Q1 = 8% - Q2 = Vrai, vrai, vrai, vrai - Q3 = 1000 € - Q4 = 2 mois d'allocation par an - Q5 = deux tiers - Q6 = 40 - Q7 = 1400 emplois - Q8 = se mobiliser pour la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté du 17 octobre.

A RENVoyer À LA CSC, PEDRO RODRIGUEZ, CHAUSSÉE DE  
HAECHT, 579 - 1030 BRUXELLES - OU A DÉPOSER AU BUREAU DE  
LA CSC LE PLUS PROCHE DE CHEZ VOUS.

Nom .....

Prénom .....

Rue : ..... N° : .....

Code postal : Localité : .....

Gsm : .....

Courriel : ..... @ .....

Je désire être informé des modalités de déplacement organisées dans ma région pour la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté du 17 octobre 2014. Je souhaiterais recevoir des invitations à diffuser autour de moi.

## Delhaize : après le choc, le combat

**Le 11 juin dernier, la direction de Delhaize Belgique a annoncé un plan de restructuration, qui menace l'emploi de 2500 personnes. La CNE Commerce a profité de l'été pour préparer la riposte.**

Le 25 juin, Delhaize a précisé son intention : 50 licenciements dans les services centraux, 790 licenciements suite à la fermeture de 14 magasins et 1660 licenciements suite à la réorganisation des autres magasins. Avec, pour celles et ceux qui resteront, quel que soit leur statut, des conditions de travail et de salaire revues à la baisse.

### Discussions suspendues pendant l'été

Lors du dernier conseil d'entreprise extraordinaire, le 25 juin, les organisations syndicales ont obtenu la suspension des discussions durant les mois de juillet et d'août : « *La période des congés n'est pas propice : les gens sont absents tour à tour, alors que nous devons les informer régulièrement, obtenir leur mandat et, éventuellement, les mobiliser* », explique Delphine Latawiec,

secrétaire nationale de la CNE Commerce. Les prochaines réunions du conseil d'entreprise ont donc été fixées aux 8, 22 et 29 septembre.

Dans quel état d'esprit vont reprendre les discussions ? « *Il est essentiel de comprendre le mécanisme de la procédure Renault (voir le syndico), qui rythme les discussions lorsqu'une entreprise a l'intention de pro-*

*céder à un licenciement collectif, comme c'est le cas aujourd'hui chez Delhaize. Pour gérer au mieux ce conflit, nous devons absolument prendre tout le temps nécessaire. C'est un message difficile à faire passer, car l'incertitude est dure à vivre. C'est pourquoi les délégués CNE informent régulièrement les travailleurs, et se tiennent à leur disposition. Aujourd'hui, nous sommes toujours dans la phase d'information. Delhaize est une entreprise qui fait des bénéfices et distribue 160 millions d'euros à ses actionnaires : c'est le double des 2500 salaires menacés ! A ce stade, nous refusons donc en bloc le plan de licenciement de la direction* », insiste Delphine Latawiec.



## Delhaize a fait son choix

### L'analyse de la CNE

Les raisons invoquées par la direction ne sont pas neuves mais restent pour nous irrecevables. Notre analyse ? Delhaize veut continuer sa politique du prix le plus bas. Dans un monde de concurrence de plus en plus ardu et dans un contexte de ralentissement de la consommation, cette politique coûte... 2500 emplois ! Ce serait donc le personnel qui financera les efforts d'investissement de l'entreprise et les choix commerciaux.

Persister dans une recette qui ne porte pas les fruits annoncés ? C'est la volonté de Delhaize... Pour ce faire, Delhaize fait encore une fois le choix de la franchise et du dumping social. La franchise ? Oui, parce qu'elle rapporte plus qu'elle ne coûte à l'enseigne. Pour rappel, Delhaize est déjà le distributeur qui a le plus de franchisés. Le dumping ? Les paroles de Delhaize aujourd'hui sont celles de la fédération patronale Comeos hier : « *le personnel coûte cher, surtout quand il a de l'ancienneté et de l'expérience. Il n'est pas assez flexible, polyvalent...* »

Pourtant, les barèmes de Delhaize ne sont pas meilleurs, voire même parfois ils sont plus bas que ses concurrents, notamment Colruyt. Pourtant, d'autres enseignes ont fait le choix des prestations en 4 jours semaine pour les temps plein. Pourtant, d'autres enseignes utilisent moins de contrats précaires et de temps partiels et s'en sortent correctement. Pourtant, Comeos, comme Delhaize, ont toujours refusé d'opter pour une politique de (réelle) formation et qualification de leur personnel. Aujourd'hui, Delhaize voudrait avoir une exception et ouvrir ainsi la porte à une dégringolade sectorielle d'un statut pas aussi enviable qu'on voudrait nous faire croire.

L'appétit de profit du Lion est donc sans fin, mais la combativité des travailleurs s'est démontrée. Le 1er round commencera en septembre et risque de nous occuper jusqu'à Noël. Les organisations syndicales et les travailleurs de Delhaize ne passeront pas à la caisse en solde !

## LE SYNDICO

Lorsqu'une entreprise a l'intention de procéder à un licenciement collectif (10 licenciements dans une entreprise de 20 à 99 travailleurs, 10 % de licenciements dans une entreprise de 100 à 299 travailleurs ou 30 licenciements dans une entreprise d'au moins 300 travailleurs), elle doit suivre une procédure bien précise, dite « Renault ». Celle-ci comporte deux phases : une phase d'information, durant laquelle le conseil d'entreprise (direction et syndicats) étudie tous les scénarios pour éviter les licenciements, et la phase de négociation, qui consiste à négocier le plan social (transferts, package de départ...).

## La peste ou le choléra ?

### Les gouvernements optent pour le cumul !

**Que ce soit au niveau fédéral ou régional et communautaire, les nouvelles ne sont pas bonnes pour le Non Marchand : pour ses travailleuses et travailleurs, comme pour ses bénéficiaires.**

**A** l'heure d'écrire cet article, les discussions pour former un gouvernement de droite au niveau fédéral n'ont pas encore débouché sur un texte final. Mais les informations disponibles convergent : si un accord gouvernemental est conclu avec les composants de droite (MR, CD&V, Open VLD et NVA), c'est bien d'austérité et de régression qu'il faudra parler. La cible principale sera la sécurité sociale et en particulier la santé.

On parle de réduire le taux de croissance de ce budget, déjà insuffisant aujourd'hui. Fusion d'hôpitaux, diminution du nombre de lits, participation financière accrue des patients... Bref, de quoi diminuer encore l'accessibilité aux soins (distances plus grandes, coûts prohibitifs pour certains...). Un tremplin pour la commercialisation et une santé à deux vitesses ! Mais aussi des conditions de travail de plus en plus détériorées dans ce secteur, ce qui réduira encore la qualité des soins et l'attractivité pour les métiers de la santé. Un cercle vicieux s'enclenche !

#### Mieux dans les entités fédérées ?

Certains se diront peut-être : « Heureusement qu'on a régionalisé une série de compétences en matière de santé. À Bruxelles et en Wallonie, au moins, on a un gouvernement de gauche qui donne priorité au bien-être de la population sur les intérêts économiques privés. » Détrompez-vous ! Du côté francophone et germanophone, les gouvernements sont en place et les intentions sont d'ores et déjà connues. Elles devront encore être traduites dans les budgets pour 2015 et 2016... Mais ça ne sent pas bon du tout.

D'une part, la Belgique a adopté la fameuse « Règle d'or » européenne par laquelle elle s'empêche de mettre en place une politique de relance digne de ce nom. De même, ce qui pouvait être budgétairement considéré comme « investissement » auparavant (par exemple, les dépenses d'infrastructures pour la santé et le social : crèches, maisons de repos, hôpitaux, etc.) est maintenant déclaré gonfler la dette. C'est comme si un ménage qui achète une maison était considéré comme endetté et qu'on l'obligeait à louer toute sa vie ! Les entités fédérées sont tenues par les mêmes règles.

*Des contacts ont régulièrement lieu entre le front commun syndical et la confédération francophone des employeurs. L'objectif est bien de tenter de définir une stratégie convergente.*



Le projet de gouvernement de droite au fédéral enthousiasme les patrons du secteur marchand.

D'autre part, la réforme de l'Etat donne des compétences supplémentaires aux Régions, sans pour autant leur attribuer des budgets évoluant en fonction des besoins réels. Conséquence : ce ne sont pas seulement les secteurs transférés (allocations familiales, maisons de repos, emploi...) qui sont menacés. L'ensemble des politiques sociales et de santé gérées par les Régions et/ou Communautés devront se serrer la ceinture ! Les négociateurs l'ont confirmé de vive voix au front commun syndical du Non Marchand : « Pendant trois ans, ce sera très dur pour tout le monde. Après, on espère pouvoir retrouver une petite marge pour le Non Marchand ».

Enfin, quand on sait que des milliers de postes de travail du Non Marchand dépendent des subsides à l'emploi transférés aux Régions, l'inquiétude ne fait que grandir dans le secteur.

#### Une alliance de tout le secteur

Les employeurs du Non Marchand l'ont bien compris aussi. Des contacts ont régulièrement lieu entre le front commun syndical et la confédération francophone des employeurs. L'objectif est bien de tenter de définir une stratégie convergente.

En Flandre, c'est aussi la douche froide. Leur gouvernement de droite l'a annoncé : ce sont des centaines de millions d'euros qui sont à économiser dans le social et la culture. La Flandre gagnante prend soudain conscience qu'une politique d'austérité ne peut que s'attaquer au bien-être de la population. Ceux qui pensaient que choisir, le 25 mai, la peste pour combattre le choléra allait les sauver, ouvrent enfin les yeux : c'est la peste et le choléra qu'on leur impose !

Yves Hellendorff



## Nouvelles règles pour le reclassement professionnel

**Vous êtes licencié ? Vous avez peut-être droit à une aide pour retrouver du travail. Une nouvelle Convention collective de travail encadre le reclassement professionnel en CP 218.**



En CPNAE, les nouvelles règles de reclassement professionnel ont été améliorées.

**E**n ces temps de vaches maigres au niveau de l'emploi, il vaut mieux mettre toutes les chances de son côté pour retrouver du travail. C'est la mission du reclassement professionnel, également appelé « outplacement ». L'idée est de fournir au travailleur licencié des outils lui permettant de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur, ou de se lancer dans une activité d'indépendant.

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé, une nouvelle réglementation est entrée en vigueur le 1er janvier 2014 (pour en savoir plus, lisez la chronique juridique du Droit de l'Employé de février 2014). Avec les nouvelles règles, l'accompagnement d'une personne en phase de mobilité professionnelle varie non pas en fonction de ses compétences et de ses besoins, mais en fonction de son salaire, ce que la CNE a largement dénoncé. Les bénéficiaires de l'outplacement sont en effet divisés en trois sections.

La première section de la CCT concerne les employés et employées de 45 ans et plus, qui n'ont pas 30 semaines de préavis ou qui n'ont pas une indemnité de rupture équivalente à 30 semaines. Rien ne change pour eux.

La deuxième section concerne tous les employés et employées qui ont un délai de préavis d'au moins 30 semaines et pour qui les modalités sont identiques aux employés concernés par la première section. En tenant compte que l'outplacement doit cependant être fait pendant la prestation du préavis, en utilisant les jours de sollicitation.

La troisième section concerne tous les employés et employées qui reçoivent une indemnité de rupture équivalente à un préavis d'au moins 30 semaines ou dont une partie

### Vous ne bénéficiez pas de l'outplacement ?

#### Pensez au Cefora !

Pour rappel, si vous ne bénéficiez pas des dispositions générales d'outplacement, un programme réduit de reclassement professionnel (limité à 40 heures) est prévu. Vous pouvez vous y inscrire volontairement, moyennant le respect de toutes les conditions suivantes : vous avez minimum 35 ans, vous avez un contrat à durée indéterminée, vous n'avez pas été licencié pour motif grave et vous n'avez pas été licencié au cours de la période d'essai. La demande doit être adressée au Cefora ([www.cefora.be](http://www.cefora.be)).

de ce délai n'est pas presté. L'employeur verse 1/12ème de la rémunération annuelle de l'employé au fonds social (min 1800 € -max 5500 €) et prélève sur l'indemnité de rupture de l'employé 4 semaines de préavis !

### Dispositions particulières en 218

Une nouvelle Convention collective de travail (CCT), signée le 11 juillet dernier, règle le régime des travailleurs de cette troisième section pour la commission paritaire 218 (CPNAE).

Ainsi, pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle définie par la loi ne dépasse pas 3.000 €, une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 3.000 € est organisée. Pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle définie par la loi se situe entre 3.001 € et 4.200 €, une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 4.200 € est organisée.

Pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle s'élève à 4.201 € ou plus, une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 5.500 € est organisée. Il s'agit d'une amélioration par rapport aux montants prévus par la loi

### Attention !

L'offre relative aux sections 2 et 3 peut être refusée sans donner lieu à sanction de la part de l'ONEm jusqu'au 31 décembre 2015 et uniquement par ceux qui sont en indemnités de rupture. A partir du 1er janvier 2016, le refus pourra faire l'objet d'une sanction de la part de l'ONEm, comme c'est déjà le cas pour la section 1.

*Martine le Garroy*

### En savoir plus

Vous trouverez sur notre site [www.cne-gnc.be/cpnae](http://www.cne-gnc.be/cpnae) la brochure Outplacement en CP 218 mise à jour, ainsi que la procédure à suivre pour la section 3, les formulaires ad hoc et un tableau récapitulatif des différentes formules.

# Infos services

## CP\* Augmentations conventionnelles juillet 14

- 202 Commerce de détail alimentaire**  
Suppression des barèmes sectoriels des jeunes: travailleurs de 20 ans salaire à 100 % (phase 1).
- 218 Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés**  
Depuis le 1er juillet 2014, augmentation du plafond annuel (26.250 EUR) pour l'intervention des employeurs dans le transport avec véhicule privé.
- 220 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 1er juillet au 30 juin. Octroi selon les mêmes modalités de la prime de fin d'année. Paiement le 1er juillet 2014. Pas d'application si des avantages nouveaux sont octroyés par un accord d'entreprise conclu au plus tard le 30.06.2012.
- 227 Secteur audio-visuel**  
Octroi d'éco-chèques. Période de référence du 01.07.2013 jusqu'au 30.06.2014. Temps partiel au prorata. Paiement au plus tard le 31.07.2014. Pas d'application si opté avant le 31.01.2012 pour un avantage équivalent récurrent.
- 310 Banques**  
Uniquement pour les employeurs dont le salaire dépasse au 01.07.2012 de moins de 15 EUR le salaire barémique: octroi d'éco-chèques complémentaires pour un montant de 200 EUR à multiplier par le solde de l'augmentation de 15 EUR, divisé par 15. Temps partiel au prorata. Pas d'application si, au niveau d'entreprise, une autre concrétisation du pouvoir d'achat est prévue. Des avantages récurrents instaurés dans la période 2009-2010 peuvent être imputés. Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 200 EUR pour tous les employeurs à temps plein dont le salaire dépasse au 01.07.2012 d'au moins 15 EUR le barème. Temps partiel au prorata. Pas d'application si, au niveau d'entreprise, une autre concrétisation du pouvoir d'achat est prévue. Des avantages récurrents instaurés dans la période 2009-2010 peuvent être imputés.
- 311 Entreprises de vente au détail**
- 312 Grands magasins**  
Suppression des barèmes sectoriels des jeunes: travailleurs de 20 ans salaire à 100 % (phase 1).
- 322 Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité**  
Réduction prime pension de la CP 220: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 220 (industrie alimentaire) une prime de 0,41 % (employé) de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31.12.2015 inclus.
- 322.01 Entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité**  
Augmentation de l'indemnité vestimentaire.
- 326 Industrie du gaz et de l'électricité**  
Uniquement pour les travailleurs barémisés qui sont engagés à partir du 01.01.2002: prime de dividende de 495 EUR. Paiement en juillet.

## Augmentations conventionnelles rétroactives

- 220 Industrie alimentaire**  
Entreprises qui tombent hors champ d'application de la pension complémentaire sectorielle sociale, et pour autant que leur engagement de pension soit au moins équivalent à l'engagement de pension sectoriel: une enveloppe de 0,15 % de la masse salariale pour les années 2013-2014. A partir du 1er janvier 2013.
- 322 Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité**

Augmentation prime pension de la CP 209: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 209 une prime de 1,34 % de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31.12.2015 inclus. A partir du 1er avril 2014.

Prolongation prime pension de la CP 220: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 220 (industrie alimentaire) une prime de 0,54 % (employé) de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31.12.2015 inclus. A partir du 1er mars 2014. Prolongation prime pension de la CP 226: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 226 (commerce international, transport et branches d'activité connexes) une prime de 0,47 % de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31.12.2015 inclus. A partir du 1er janvier 2014.

## 325 Institutions publiques de crédit

Octroi d'éco-chèques pour un montant de 210 EUR aux travailleurs occupés à temps plein. Temps partiel au prorata. Paiement au plus tard le 28.02.2014. Pas d'application si un avantage équivalent est prévu par CCT d'entreprise. A partir du 28 février 2014.

## CP\* Indexations juillet 14

- 209 Fabrications métalliques**  
Salaires précédents x 1,0053 (sal. bar. et effect.).
- 221 Industrie papetière**  
Salaires précédents x 1,0024 (sal. bar. et effect.).
- 222 Transformation du papier et du carton**  
Salaires précédents x 1,0024 (sal. bar. et effect.).
- 308 Prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**  
Salaires précédents x 0,9982 (sal. min., les sal. effect. montent d'un même montant). Indexation négative.
- 309 Sociétés de bourse**  
Salaires précédents x 0,998212 (sal. min., les sal. effect. montent d'un même montant). Indexation négative.
- 310 Banques**  
Salaires précédents x 0,9982 (sal. bar.). Indexation négative.
- 326 Industrie du gaz et de l'électricité**  
Salaires précédents x 0,998212 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0047 (sal. bar.). Salaires précédents x 0,998212 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0047 (sal. bar.). Indexation négative.

## CP\* Augmentations conventionnelles août 14

- 216 Employés occupés chez les notaires**  
Octroi d'une prime annuelle récurrente. Le montant pour 2014 est de 172,18 EUR bruts. Temps partiel au prorata. Paiement avec le salaire du mois d'août 2014.
- 209 Fabrications métalliques**  
Introduction d'une nouvelle classification des fonctions pour les employés barémisés et barémisables (sal. bar.). L'entrée en vigueur effective n'est qu'au moment de l'introduction d'un nouveau barème minimum. A partir du 1er avril 2014.

## CP\* Indexations juillet 14

- 326 Industrie du gaz et de l'électricité**  
Salaires précédents x 0,999104 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0038 (sal. bar.). Salaires précédents x 0,999104 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0038 (sal. bar.).

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

### Plaisir ou réalité, il faut choisir

Votre article « Votez pour votre pension ! »\* m'a fortement étonné par l'éthique du travail qu'il révélait. On ne peut avoir le beurre et l'argent du beurre, travailler moins et, toutes choses égales par ailleurs, disposer de plus de richesses. En devant honorer une augmentation sensible des droits aux pensions de retraite, nous disposons d'un moindre surplus pour les investissements, en particulier pour la formation de nos enfants. Il faut s'éloigner d'une conception statique de la vie économique. C'est le travail qui crée le travail par le profit qu'il génère quand celui-ci est consacré à l'investissement dans une meilleure productivité du travail et une diversification des produits. On réalisera d'autant mieux votre rêve de ne plus travailler demain qu'on travaillera plus aujourd'hui : comme souvent, ce choix est intergénérationnel et, face au politique qui fonctionne sur le très court terme, il nous faut une opinion publique adulte qui, entre le principe de plaisir et celui de la réalité, fait opter pour ce qui nous est le plus cher à savoir l'avenir de nos petits-enfants.

\*Droit de l'employé d'avril 14

Jean-Marie, de Namur

Nous sommes d'accord avec vous, Jean-Marie : « c'est le travail qui crée le travail » lorsque les profits sont bien investis. Mais le problème est justement celui-là : depuis plusieurs décennies, les richesses produites par le travail sont accaparées par quelques-uns. C'est ainsi que les courbes entre les salaires et les bénéfices des entreprises se sont inversées. Et alors que la spéculation nous a tous embarqués dans la crise qui nous secoue encore aujourd'hui, elle reste le meilleur moyen de « faire de l'argent ». Les riches sont encore plus riches qu'avant 2008, et les pauvres, plus pauvres. Le fossé s'est creusé, mais on continue de nous faire croire qu'il n'y a plus d'argent, qu'il faut faire des choix. Il est d'ailleurs intéressant de noter les éléments que vous mettez dans la balance : d'un côté le paiement de nos pensions, de l'autre, la formation de nos enfants. En effet, vu sous cet angle, investir dans l'avenir des générations futures semble bien le meilleur choix. Mais pourquoi ne pas poser le problème dans d'autres termes ? Entre payer nos pensions, d'une part, et protéger l'argent des gros actionnaires (gagné sans une once de sueur) d'autre part, quel est le choix le plus bénéfique et le plus juste ? D'après nous, il ne s'agit pas de choisir quelle génération doit être sacrifiée, mais d'agir dès maintenant pour que chacun, aujourd'hui comme demain, puisse profiter d'une plus juste répartition des richesses.

Envie d'ouvrir le débat ? Envoyez vos réactions par mail à [julie.coumont@acv-csc.be](mailto:julie.coumont@acv-csc.be) ou par courrier à Julie Coumont, secrétariat général de la CNE, 52 avenue Robert Schuman, 1400 Nivelles.

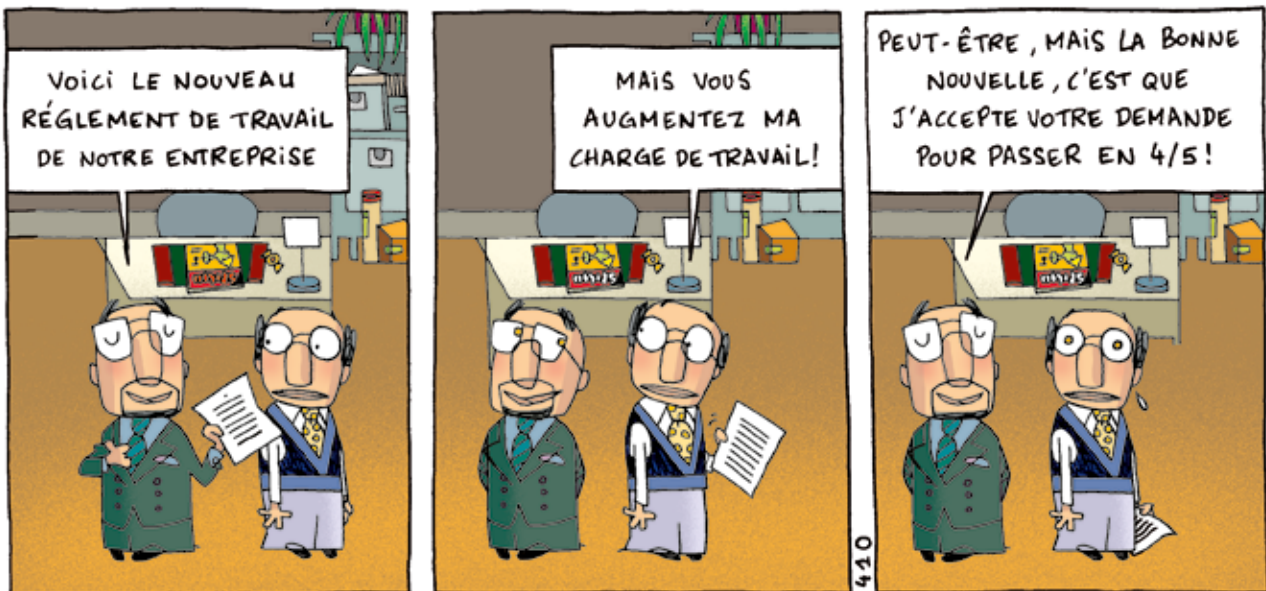
### Des info à la page ?

Je reçois depuis des décennies « Le Droit de l'employé » parce que je suis syndiquée chez vous. Maintenant que je suis pensionnée, n'auriez-vous pas d'autres informations à m'apporter ?

Bernadette, de Bruxelles

Tout d'abord, Bernadette, merci pour votre fidélité d'affiliée. Vous avez raison : l'action du syndicat ne devrait pas se limiter à la sphère professionnelle « active ». C'est d'ailleurs déjà le cas : nous avons un mouvement de travailleurs pensionnés et prépensionnés ; nos services juridiques répondent aussi aux questions des travailleurs sans emploi ou (pré)pensionnés, et si par malheur vous deviez aller au tribunal (par exemple contre l'ONP pour un problème de pension...) vous resteriez couverte et assurée par votre cotisation. Par ailleurs, votre affiliation reste aussi un geste fort de solidarité : ce sont tous les gens qui, comme vous, paient des cotisations durant des années, qui permettent que des syndicats continuent à exister et à défendre les droits du plus grand nombre face au pouvoir de l'argent. Votre cotisation, si vous continuez à la payer, sera donc à la fois ce geste de solidarité, l'assurance de certains services et conseils, et éventuellement la participation à des groupes de travailleurs (pré)pensionnés... Merci encore et profitez de votre retraite bien méritée !

### Le trait d'humour de Serge Dehaes...



## En attendant Zorro ...

**N**ous avons tous en mémoire des scènes pleines de suspense, où on voudrait que le film s'arrête, parce que c'est trop triste, et injuste. L'histoire aurait pu se terminer bien, mais elle est en train de tourner mal. Les mauvais, plus forts ou plus rusés, vont réussir leur sale coup, et il ne nous reste plus qu'à trembler pour leurs malheureuses victimes. Pour arrêter ces brigands, il faudrait un miracle : tout est perdu ! Et alors ... Zorro est arrivé ! le super héros, in extremis, nous sauve de la catastrophe.

Malgré deux différences essentielles, que vous avez sans doute remarquées, le film politique belge de cet été a quelque chose de ces scènes insupportables : les électeurs de Wallonie et de Bruxelles ont en majorité voté à gauche, mais le poids de la droite nationaliste et ultra-libérale en Flandre, combiné avec la volonté du MR d'aller au pouvoir à n'importe quel prix, nous préparent un gouvernement de cauchemar.

Bien sûr, on aimerait pouvoir dire « attendons de voir, nous jugerons sur pièce ce gouvernement quand il agira ». Mais les fuites dans la presse et les déclarations des quatre partis à la manœuvre ne laissent aucun doute : ce (probable) futur gouvernement se mettra résolument au service des détenteurs de capitaux et des dirigeants d'entreprises, à l'encontre des intérêts de tous ceux et celles (employés, cadres, ouvriers, agents publics,...) qui doivent vivre de leur salaire. Et de tous ceux et celles (chômeurs, malades, pensionnés) qui vivent de la protection sociale - c'est-à-dire des salaires mutualisés.

Dans tous les pays d'Europe, on a vu que l'austérité ne marche pas, détruit des emplois, provoque la pauvreté, saccage le modèle social et menace la démocratie. Même les économistes libéraux, même le FMI tirent la sonnette d'alarme : l'austérité est le problème, pas la solution. Il faut faire tout le contraire : augmenter les salaires, créer des emplois, renforcer les services publics. Mais les candidats-kamikazes veulent nous faire croire que l'austérité reste une fatalité. Au nom de cette austérité, la Commission européenne demandait à la Belgique de faire 12 milliards d'économies. Charles Michel, Bart De Wever et leurs amis veulent faire mieux. Ils s'engagent à « trouver » 20 milliards d'euros. Trouver où ? Dans nos poches, nos pensions, nos salaires, notre protection sociale. Blocage

des salaires, saut d'index, baisse des pensions réelles, suppressions d'emplois, hausse de la TVA : tout sera bon pour pouvoir faire aux grandes entreprises des cadeaux qui seront bien entendu présentés comme des « aides à l'emploi ». C'est avec ces aides à l'emploi plein les poches que Monsieur Mittal, comme tant d'autres avant lui, est parti après avoir jeté des milliers de travailleurs au chômage.

« Trouver » (dans un film de Zorro on dirait « voler », mais ici ce serait impoli) 20 milliards d'euros, c'est retirer environ 2000€ par an et par Belge. Vous vivez dans une famille de cinq personnes ? A terme, les projets du gouvernement MR-NVA & compagnie vous coûteront environ 10.000€ par an. En douce, de façon pas trop visible, mais c'est bien là la réalité de ce gouvernement « kamikaze ». Et c'est là la première différence avec le cinéma : ici, c'est de la vraie vie qu'on parle, de notre vie et de celle de nos familles. La seconde différence est que dans notre histoire, il n'y pas de Zorro.

Qui viendra alors nous défendre ?

Aucun super héros ! Comme nos parents, comme nos grands-parents, nous allons nous défendre nous-mêmes contre ce gouvernement au service de l'argent. Se défendre tout seul, c'est difficile. C'est aussi pour cela que vous êtes affilié-e à la CNE, comme 170.000 travailleuses et travailleurs en Wallonie et à Bruxelles. Comme 1,7 million d'affiliés à la CSC dans toute la Belgique, et environ 3 millions à l'ensemble des syndicats.

La NVA le sait bien : les syndicats restent la principale force de défense des gens. C'est pourquoi elle veut les attaquer et les affaiblir, pour vous dépouiller plus à l'aise ensuite.

Vous pouvez compter sur nous pour défendre vos droits de toutes nos forces. Sans oublier que nos forces, c'est aussi vous : informez-vous, interrogez vos délégués et soutenez-les, renforcez votre syndicat. Nous en aurons besoin comme jamais.

*Felipe Van Keirsbilck  
Secrétaire général*

