



# Accord interprofessionnel: concertation dans l'impasse

15-16  
**Télétravail**  
Un nouveau cadre

17-19  
**Benchmark**  
Votre entreprise  
est-elle «sociale»?

22-25  
**L'entreprise libérée...**  
Oui, mais de quoi?



## Sommaire

- EN ACTION**
- 2 INTERDIRE LES ARMES NUCLÉAIRES EN BELGIQUE
- 3 RESPONSABILISER LES ENTREPRISES
- NOUVELLES**
- 4-5 **ACCORD INTERPROFESSIONNEL:** CONCERTATION DANS L'IMPASSE
- 6-7 **DURCISSEMENT DES MESURES COVID:** QUELLES CONTREPARTIES POUR LES TRAVAILLEURS?
- 8 **LES TRAVILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU NETTOYAGE:** LES OUBLIÉS DU GOUVERNEMENT?
- 9-10 **VACCINATION COVID:** QUID DES FONCTIONS ÉCONOMIQUES ET/OU SOCIALES ESSENTIELLES?
- 11 **REBOND.BRUSSELS:** UNE PLUS-VALUE POUR LES TRAVAILLEURS VICTIMES DE FAILLITES
- DROIT DU TRAVAIL**
- 12 **TRAVAIL INDÉPENDANT:** INCOMPATIBILITÉ D'UBER
- 13 **DES DROITS SYNDICAUX** AUSSI POUR LES CADRES
- DANS L'ENTREPRISE**
- 14 **CRISE SANITAIRE:** PROTÉGER LES JEUNES TRAVAILLEURS
- 15-16 **TÉLÉTRAVAIL:** UN NOUVEAU CADRE
- 17-19 **BENCHMARK:** VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE «SOCIALE»?
- 20-21 **IEF:** INFRACTIONS DANS LES CE ET LES CPPT
- DOSSIER**
- 22-25 **L'ENTREPRISE LIBÉRÉE... OUI, MAIS DE QUOI?**
- EUROPE**
- 26-29 **ACCORD EU-RU:** UN BON INSTRUMENT POUR UNE CONCURRENCE ÉQUITABLE?
- SANS FRONTIÈRES**
- 30-31 **MINÉRAIS:** OBLIGATION DE VIGILANCE POUR LES ENTREPRISES IMPORTATRICES
- 32 **BOÎTE À OUTILS**

## colophon

**Photo de couverture:** Patrick Holderbeke

**Rédaction:** BP 10 - 1031 Bruxelles

**Secrétariat de rédaction:**

Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83

**Courriel:** [dcoppieters@csc.be](mailto:dcoppieters@csc.be)

**Site Internet:** [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)

**Éditrice responsable:** Dominique Leyon

**Traduction:** Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.

**Lay-out:** Gevaert Graphics

**Imprimerie:** 't Hooft

# Interdire les armes nucléaires en Belgique

**Adopté par les Nations unies le 7 juillet 2017, le Traité sur l'interdiction des armes nucléaires est entré en vigueur le 22 janvier 2021. 86 pays l'ont signé et 51 l'ont ratifié à cette date, pour la plupart, des pays du Sud. Qu'attend la Belgique?**



© Donatienne Coppieters

Ce 22 janvier 2021, le Traité d'interdiction des armes nucléaires (TIAN) est entré en vigueur, soit 90 jours après sa ratification par le 50<sup>ème</sup> État, le Honduras. Ce sont essentiellement des pays d'Afrique, d'Asie, d'Amérique centrale et du Sud qui l'ont ratifié. Parmi les pays européens, seuls l'Autriche et l'Irlande l'ont fait. (1)

Les armes nucléaires deviennent officiellement illégales en vertu du droit international, rejoignant enfin les armes chimiques et biologiques. Ce traité interdit d'utiliser, de menacer d'utiliser, de mettre au point, d'essayer, de produire, d'acquérir, de posséder, de stocker et de transférer des armes nucléaires.

Parmi les pays qui ne le soutiennent pas, on compte notamment les neuf pays qui possèdent des armes nucléaires (les États-Unis, la Russie, la France, le Royaume-Uni, la Chine, l'Inde, le Pakistan, Israël et la Corée du Nord), les pays membres de l'Otan et ceux qui stockent des armes nucléaires sur leur territoire. La Belgique est membre de l'Otan et abrite des armes nucléaires américaines à Kleine-Brogel.

Pour célébrer l'entrée en vigueur du traité et inciter le gouvernement belge à le signer et le ratifier, la Coalition belge contre les armes nucléaires «No nukes», dont la CSC et le Moc sont membres, a manifesté le vendredi 22 janvier devant le ministère des Affaires étrangères à Bruxelles. Les manifestants portaient les drapeaux des 51 pays qui ont ratifié le traité.

En le signant, le gouvernement belge s'engagerait à:

- bannir les armes nucléaires en Belgique;
- mettre en œuvre le retrait des bombes américaines B61 stationnées à Kleine Brogel et refuser leur remplacement par les nouvelles B61-12.
- interdire la capacité nucléaire pour les chasseurs-bombardiers belges, présents et futurs.

Il est plus qu'urgent que la Belgique signe ce traité. Un récent sondage montre que 77 % de la population le demande! (2)

Lire l'appel #nonukes.be sur <https://nonukes.be/fr/appel/>

(1) Voir la liste des pays signataires sur

[https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=XXVI-9&chapter=26&clang=\\_fr](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXVI-9&chapter=26&clang=_fr)

(2) <https://nonukes.be/fr/sondage-yougov-plus-de-trois-quarts-de-la-population-belge-demandent>

# Aidez-nous à responsabiliser les entreprises

**Nous connaissons tous les terribles images des usines textiles qui s'effondrent au Bangladesh ou des mines de cobalt en République démocratique du Congo qui exploitent de nombreux enfants. En 2021, bon nombre de produits liés aux violations des droits humains sont encore vendus sur le marché européen. Les lois contraignant ces entreprises à un devoir de vigilance tout au long de la chaîne d'approvisionnement sont la clé pour mettre un terme à ces situations. Les nouvelles sont bonnes sur ce plan. Tant en Europe que dans notre pays. (Lire aussi l'article en pages 30-31).**

Actuellement, les entreprises sont dispersées partout dans le monde. Bon nombre d'entre elles polluent l'environnement, violent les droits des travailleurs et des syndicats, volent les terres des populations indigènes ou soutiennent l'esclavage moderne. Elles s'en sortent en toute impunité. Lorsque les gens réagissent, ils sont souvent jetés en prison, licenciés, voire parfois tués.

La Commission européenne a décidé en 2020 d'adopter une nouvelle loi qui contraint les entreprises au devoir de vigilance tout au long de la chaîne d'approvisionnement dans le respect des droits humains (*Human Rights Due Diligence-HRDD*). Grâce à cette loi, à l'initiative du commissaire européen à la Justice, notre compatriote Didier Reynders, les entreprises sont tenues pour responsables des dommages qu'elles causent.

## Campagne européenne

Pour que cette réglementation rencontre un large consensus, la Commission orga-

nise une grande consultation auprès des entreprises, des syndicats, des ONG, des mouvements écologistes..., et des citoyens. Chacun peut s'exprimer jusqu'au 8 février. La Commission ne facilite pas les choses: cette consultation compte environ 30 pages et est assez compliquée. Heureusement, la Confédération européenne des syndicats (CES), en coopération avec d'autres organisations, a eu une idée lumineuse. Elle a développé un site web en pas moins de huit langues, sur lequel vous pouvez télécharger vos revendications syndicales et les envoyer à la Commission en quelques clics.

Sous le slogan *#HoldBizAccountable* («tenir les entreprises pour responsables»), nous plaidons notamment pour que les syndicats soient solidement associés au processus HRDD.

Nous devons nous assurer que les entreprises prennent soin des êtres humains et de l'environnement et puissent aussi être appelées à rendre des comptes devant les tribunaux.

Non seulement pour leurs propres usines, mais aussi pour leurs fournisseurs et pour les fournisseurs de leurs fournisseurs. De la Belgique au Bangladesh en passant par la RDC, partout dans le monde.

## Participez!

En Belgique, la CSC, ACV-Puls, ACV-CSC-Metea, WSM et de nombreuses autres organisations soutiennent cette campagne. Vous aussi, vous pouvez participer!

En quelques clics, vous pouvez infléchir la législation qui influencera les actes de millions d'entreprises dans toute l'Union européenne. Plus le nombre de participants sera élevé, plus la proposition de la Commission sera réellement contraignante. Le temps presse! Faites entendre votre voix avant le 8 février et surfez sur: [www.enforcinghumanrights-duediligence.eu/nl](http://www.enforcinghumanrights-duediligence.eu/nl)

| Laura Eliaerts et Jaklien Broekx |

## Victoire à la Chambre!

Cet appel prend également de l'ampleur dans notre pays. Le 14 janvier, la Chambre a adopté une résolution qui enjoint le gouvernement belge à élaborer un cadre réglementaire pour inciter les entreprises à respecter les droits humains et à prévenir leurs violations. C'est aussi un appel à jouer un rôle de pionnier dans ce domaine au sein des forums internationaux et européens pour parvenir, à terme, à imposer le devoir de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises. Deux parlementaires d'Écolo et du PS sont à l'initiative de ce texte. Ils appellent la Belgique à plaider pour l'adoption d'une réglementation européenne et des Nations unies (et de l'UE) et demandent également que notre pays développe son propre cadre national, en d'autres termes une loi belge. Cette résolution est une première victoire pour la société civile, qui dénonce depuis des décennies les catastrophes environnementales et les violations des droits humains et du travail.





*La marge maximale d'augmentation des salaires pour les deux prochaines années est, selon le secrétariat du Conseil central de l'économie, de 0,4 %. Pour un travailleur au salaire minimum, cela signifie six euros bruts par mois. Inacceptable pour la CSC!*

# Accord interprofessionnel: concertation dans l'impasse

**Les médias s'en sont fait l'écho. La concertation interprofessionnelle est dans l'impasse, pour une bonne part en raison de cette maudite loi sur la norme salariale. Cette loi doit être revue en profondeur car elle étouffe la concertation. La paralysie n'est heureusement pas totale.**

## L'AIP dans l'impasse

Certains espéraient encore une marge raisonnable pour les négociations de CCT pour 2021-2022. Le secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE) a réduit leurs espoirs à néant. C'est à lui qu'il revient de définir tous les deux ans une marge maximale pour les négociations conventionnelles, sur la base de la loi sur la norme salariale. De combien peut augmenter au maximum le coût salarial horaire en 2021-2022, compte tenu de l'augmentation (ou éventuellement de la diminution) du coût salarial horaire dans les pays voisins? Cette fois, il était extrêmement compliqué de réaliser un calcul exact car les statistiques sont totalement biaisées par la crise du coronavirus. Au meilleur des cas, seules des statistiques des banques nationales étaient disponibles. Le CCE a ainsi bricolé un

chiffre de 0,4 % dans son rapport du 14 janvier. Rien d'autre ne peut être accordé, en plus de l'indexation et des barèmes. Autrement dit, trois fois rien!

Une aumône de 0,4 %? Soit environ six euros (bruts!) par mois pour un travailleur qui gagne le salaire minimum! Allions-nous conclure un accord interprofessionnel (AIP) sur cette base? Pas question! Les syndicats l'ont dit explicitement aux employeurs d'abord, et au gouvernement ensuite, suscitant des réactions exacerbées de la part des employeurs. Ces derniers savaient pourtant que nous n'accepterions jamais un point de départ aussi maigre. Ils ont surtout voulu adresser un signal au gouvernement: n'osez pas donner un centime de plus! À ce stade, ils n'ont pas d'inquiétude à se faire. Les négociateurs gouvernementaux n'avaient à l'époque pas pu se mettre d'accord sur une adaptation de la loi sur la norme salariale. Et le gouvernement ne tient aujourd'hui pas à se brûler les doigts sur ce dossier épineux. Il tente de le garder à bonne distance sans assouplir le carcan légal ni faire initialement la moindre tentative de médiation. Le gouvernement se retranche derrière la loi qui donne aux interlocuteurs sociaux

un délai de deux mois après la publication du rapport technique pour trouver une solution, soit jusqu'au 14 mars. On risque donc bel et bien de rester dans l'impasse pendant deux mois. Dans l'intervalle, de plus en plus de demandes se font entendre par rapport aux mesures de fin de carrière. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, de nouveaux emplois de fin de carrière ou leur prolongation en-dessous de 60 ans ne sont en effet plus possibles. Sans prolongation, c'en sera fini d'une partie des régimes de RCC à partir du 1<sup>er</sup> juillet.

Dans *Le Soir* en ligne (23/1), le président du PS, Paul Magnette, a fait un premier pas pour essayer de débloquer la situation. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne (également PS), pourrait servir de médiateur. Et le gouvernement pourrait également proposer une interprétation administrative plus souple sans modifier la loi. À suivre donc.

## La liaison au bien-être gelée

La liaison au bien-être des allocations sociales se trouve dans l'impasse. En effet, les employeurs ont continué à lier ce dossier à celui de l'AIP et à la norme salariale en particulier. Ils refusent toute

avancée pour les non-actifs aussi longtemps qu'il n'y a pas d'accord concret sur la norme salariale pour les actifs. À ce stade, le gouvernement refuse aussi de s'occuper de ce dossier. Les trois ministres en charge des allocations sociales (Vandenbroucke pour les incapacités de travail, Dermagne pour les chômeurs et Lalieux pour les pensions et l'assistance) se sont déjà fait fort à plusieurs reprises de fixer une échéance pour la concertation sur la liaison au bien-être. Le 15 novembre d'abord, le 15 décembre ensuite et, finalement, le 13 janvier.

Le 13 janvier est aujourd'hui derrière nous mais les ministres restent aux abonnés absents. Ils savent en effet que ce dossier va empoisonner l'existence du gouvernement. Les partis libéraux vont continuer à se rallier derrière les employeurs et les indépendants. On ne peut pourtant pas dire que cette concertation n'a pas progressé. En ce qui concerne les incapacités de travail, nous avons pratiquement un accord, tant pour la maladie que pour l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Même chose pour les allocations d'assistance. En ce qui concerne les pensions et le chômage, les positions restent toutefois éloignées. Et tout militant qui s'est déjà assis à une table de négociation sait qu'aussi longtemps qu'il n'y a pas d'accord sur tout, il n'y a d'accord sur rien.

### **Le télétravail corona enfin encadré**

Vous l'avez compris, l'ambiance est glaciale dans les deux grands dossiers bi-annuels de la concertation interprofessionnelle. Avec un gouvernement qui hésitait à intervenir, la paralysie risquait de s'étendre à d'autres dossiers. Nous avons heureusement pu l'éviter.

Au Conseil national du travail, nous avons continué à négocier un régime complémentaire pour tout le télétravail résultant de la crise du coronavirus, afin de

couvrir les entreprises qui ne disposent pas de bons accords en la matière. Nous avons cru un moment que la mission serait impossible, mais nous avons finalement pu dégager un accord. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet aux pages 15-16.

### **Le travail associatif socio-culturel remis en selle lui-aussi?**

Le travail associatif faisait aussi l'objet d'une concertation positive. Pour rappel, la Cour constitutionnelle avait, à notre demande, annulé la législation du gouvernement Michel sur les activités complémentaires effectuées pour des associations et qui se déroulaient sans taxes, sans cotisations sociales, mais aussi sans la moindre protection sociale. Les interlocuteurs sociaux avaient proposé ensemble de chercher une solution pour certaines activités, par le biais du régime ONSS existant pour des activités non-commerciales restreintes (pour les connaisseurs: l'art. 17 de l'AR ONSS).

Qu'a fait le nouveau gouvernement? Il a remis la loi annulée en selle pour un an, moyennant quelques adaptations et en la limitant aux associations sportives. Vous avez pu le lire dans un précédent *Syndicaliste*. Que fait-il maintenant? Sans aucune concertation avec les interlocuteurs sociaux, il promet au secteur socio-culturel un élargissement rapide de cette loi. Il semble mettre l'accent sur les arts amateurs, mais pourrait aller plus loin. Dans la presse, il a été question des chefs de chorales ou des régisseurs de théâtres amateurs. C'est plus étrange encore car, pour les prestations artistiques, il existe déjà un régime ONSS spécifique (pour les connaisseurs encore: le régime des petites indemnités). Les interlocuteurs sociaux sont les spectateurs d'une telle politique politicienne. Dans de tels dossiers, le nouveau gouvernement ne vaut pas mieux que le précédent. Une consolation: il s'agit d'un régime transitoire jusqu'au 31 décembre, ce qui laisse la possibilité

aux interlocuteurs sociaux de venir avec de meilleures idées.

### **Un dossier social en suspens du tax shift est enfin concrétisé**

Une concertation positive était également en cours en ce qui concerne un dossier du tax shift toujours en suspens. Dans le cadre de son large plan de 2016 en faveur d'une diminution des cotisations patronales pour la sécurité sociale, le gouvernement Michel avait réservé 50 millions pour une mesure en faveur du non-marchand et des entreprises de travail adapté à partir de 2020. Pendant quatre ans, il n'avait toutefois pas concrétisé ses intentions. Les fonds prévus pour 2020 ont ainsi été perdus. À notre demande, le ministre des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, a heureusement repris le dossier en vue de sa mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> janvier (avec effet rétroactif). Pour le non-marchand, une proposition concrète avait déjà été élaborée et sera désormais mise en œuvre. Pour les ateliers protégés, la discussion n'était pas finalisée. F. Vandenbroucke a présenté une proposition simple de baisse des cotisations patronales. En concertation avec la CSC Bâtiment Industrie et Énergie (BIE), responsable des entreprises de travail adapté, nous avons proposé de consacrer la moitié à l'emploi (via le Maribel social), comme c'était le cas dans le passé. Les autres interlocuteurs sociaux nous ont suivis. Reste à voir ce que fera le gouvernement.

*Une concertation positive est aussi en cours sur d'autres dossiers en lien avec le coronavirus, indépendamment du télétravail corona. Vous en saurez plus aux pages 6-7. Cette concertation n'est pas nécessairement simple, loin de là, mais il y a une réelle volonté d'atterrir ensemble, ce qui n'est déjà pas mal!*

| Chris Serroyen |

# Durcissement des mesures Covid

## Quelles contreparties pour les travailleurs?

**L'épidémie de coronavirus semble difficile à contenir. Alors que la vaccination a commencé, de nouveaux variants ont fait leur apparition en janvier. En conséquence, les mesures se sont encore durcies depuis le 22 janvier. Mais les mesures de soutien socioéconomiques se font toujours attendre.**

### Une prolongation mais pas d'assouplissement

Le gouvernement avait déjà décidé que les mesures visant à contenir la pandémie s'appliqueraient jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2021. Il avait toutefois laissé la porte entrouverte pour un éventuel assouplissement lors du comité de concertation du 22 janvier. Du moins si l'évolution des contaminations et des hospitalisations était sous contrôle. Il est vite apparu que ce ne serait pas le cas, notamment parce qu'à la fin de l'année, trop de compatriotes ont ignoré la recommandation de ne pas voyager à l'étranger. De nouveaux variants du coronavirus sont dès lors entrés dans notre pays.

Ainsi, le 22 janvier, ce n'est pas un assouplissement que nous avons obtenu mais un durcissement:

- les voyages non essentiels sont interdits jusqu'au 1<sup>er</sup> mars;
- les retours du Royaume-Uni, d'Afrique du Sud ou d'Amérique latine entraînent dix jours de quarantaine obligatoire au lieu de sept;
- ceux qui sont testés positifs au coronavirus sont mis en isolement pendant dix jours;

Il était question depuis un certain temps d'un éventuel feu vert pour la réouverture des salons de coiffure et d'esthétique et pour d'autres professions de contact. Le

comité de concertation a toutefois décidé de reporter la question au 5 février, en précisant que la réouverture ne serait de toute façon pas envisagée avant le 13 février et qu'elle pourrait se faire pour autant que le nombre de contaminations et d'hospitalisations reste sous contrôle. Quoi qu'il en soit, cette décision est subordonnée à des normes d'hygiène plus strictes.

### Effets d'annonces

Depuis un certain temps, nous nous attendons à ce qu'en contrepartie de cette rigueur prolongée, le gouvernement adopte une série de mesures de soutien socioéconomique. Apparemment, ces mesures ne sont pas encore prêtes sur le plan politique, du moins pas au moment de mettre ce texte sous presse le 27 janvier. Or, les effets d'annonces se multiplient.

Le ministre des Classes moyennes, David Clarinval, a déjà éventé sur Twitter une possible prolongation du double droit-passerelle pour les indépendants. Désormais, la mesure a été élargie au secteur de l'horeca qui est passé à la vente à emporter ou à la livraison à domicile. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, a pour sa part déjà annoncé à la télévision une prime pour les employeurs du secteur du voyage, durement touché.

Nous devons sans cesse rappeler au gouvernement qu'il y a également des travailleurs qui ont été durement touchés dans ce pays. Eux aussi méritent d'être soutenus. Nous espérons en savoir plus d'ici à ce que ce *Syndicaliste* soit diffusé. Quoi qu'il en soit, les interlocuteurs sociaux ont déjà demandé conjointement, par l'intermédiaire du comité de gestion de l'Onem, que le régime de chômage corona pour les chômeurs temporaires soit prolongé au-delà du 31 mars.

Au nom de la CSC, nous avons soumis plusieurs autres propositions au gouverne-

*Comme CSC, nous avons soumis au gouvernement plusieurs propositions de mesures de compensation pour les travailleuses et les travailleurs durement touchés par les conséquences de la crise sanitaire et le chômage.*

**CHERS CLIENTS**  
**VICTIMES DU COVID-19**  
**NOUS FERMONS DEFINITIVEMENT**  
**NOTRE MAGASIN**  
**AVEC TOUTES NOS EXCUSES**

ment, y compris pour les travailleurs touchés par le chômage complet.

### Début d'une vague de licenciements

Mieux encore! Il faut éviter le chômage complet. C'est pourquoi nous avons insisté à plusieurs reprises pour qu'en 2021 une boîte à outils soit prête pour les entreprises en restructuration ou en difficultés afin d'éviter les licenciements. Non seulement via les régimes classiques «RCC» et «chômage temporaire», mais aussi via des formules de réduction individuelle et collective du temps de travail. Peu avant Noël, nous avons reçu le soutien des employeurs au Conseil national du travail (CNT). Déjà alors, ils étaient conscients que nous risquions d'être confrontés peu après le Nouvel an à une vague de licenciements collectifs, notamment à cause du Brexit. Cette vague n'a pas manqué de se produire. À commencer par l'annonce de 101 licenciements chez Solvay, promptement suivie par 718 licenciements chez FedEx et 400 chez Bosch Tienen.

Pierre-Yves Dermagne a précipitamment apporté son soutien. Il souhaite maintenant un accord de principe au sein du gouvernement. Il a déjà demandé à l'administration de préparer des textes, pour l'avis

du CNT. Affaire à suivre! Rapidement, espérons-le, car les premières procédures Renault sont en cours.

### Congé pour vaccination

Malgré des hauts et des bas, la vaccination atteint sa vitesse de croisière. Elle s'accompagne de nombreuses passes d'armes politiques et est totalement à la merci des livraisons des fabricants de vaccins. En tant que syndicat, nous nous posons trois nouvelles questions:

- Quel sera le prochain groupe après les résidents des maisons de repos, le personnel soignant et les personnes à hauts risques? Le gouvernement entend donner la priorité aux «fonctions critiques dans les secteurs essentiels» (voir p. 9-10). Mais comment les définir? Et cette décision est-elle sage?
- Qu'en est-il des employeurs qui souhaitent organiser eux-mêmes la vaccination, selon l'exemple des institutions de soins ou de ce que les entreprises font déjà aujourd'hui pour le vaccin contre la grippe?
- Que se passe-t-il si je suis convoqué(e) par les pouvoirs publics pour me faire vacciner à un moment où je dois travailler? Mon employeur doit-il m'accorder un congé? Et mon salaire sera-t-il versé?

## Recherche de contacts par le médecin du travail

Dans le *Syndicaliste* n° 931 (p. 14), nous avons écrit que les interlocuteurs sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail souhaitaient donner au médecin du travail un rôle clair de coordination dans la procédure de traçage des contacts corona dans l'entreprise. Le 21 janvier 2021, un arrêté royal a été publié au Moniteur à ce sujet.

Nous demandons à chacun d'établir une procédure de traçage des contacts dans l'entreprise en collaboration avec l'employeur. Prenez les dispositions nécessaires avec le médecin du travail et veillez à ce que les collègues soient informés des dispositions prises. Ainsi, chacun sait ce qui se passe lorsqu'un collègue ou le centre de contact signale une infection et qu'un éventuel test ou une mesure de quarantaine est imposé. S'il n'est pas possible pour le médecin du travail d'effectuer le traçage des contacts, ne laissez pas l'employeur le faire. C'est le centre de contact qui doit jouer son rôle. L'employeur ne doit pas traiter les dossiers médicaux du personnel!

## Retour de zone rouge: exception à la quarantaine

Dans le précédent *Syndicaliste* (n° 936), nous avons publié un article sur la possibilité de dresser une liste des fonctions essentielles qui peuvent être exemptées des mesures de quarantaine après un retour de zone rouge. L'employeur devait demander l'accord des représentants syndicaux dans le cadre de la concertation sociale sur une telle liste. Nous renvoyons à cet effet à une circulaire diffusée sur le site du SPF Emploi. Dans l'intervalle, cette circulaire a été retirée du site car les Régions n'ont pas transposé cet accord dans leur législation. En d'autres termes, cette exception n'est pas légale et cela n'a donc aucun sens de conclure des accords à ce sujet dans le cadre de la concertation sociale. Par conséquent, nous vous demandons de ne pas souscrire aux demandes de l'employeur de conclure un accord sur la liste des fonctions essentielles.



© Shutterstock

Les deux premières questions ont été soumises au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet en pages 9-10. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, entend maintenant répondre à la troisième question par la voie légale en instaurant un droit à l'absence rémunérée, limitée au temps nécessaire pour la vaccination. Ce congé de vaccination durerait jusqu'à la fin de 2021, après quoi, une prolonga-

tion de six mois maximum pourrait être envisagée par arrêté royal. Le CNT doit formuler un avis sur le projet de loi pour le 5 février.

Il faut espérer que les employeurs et le reste du gouvernement prennent rapidement conscience de la nécessité d'agir sans délai, afin que la situation soit claire à l'ouverture des centres de vaccination. Notons que le projet de loi est limité aux travailleurs salariés. Alors qu'il y a d'autres

statuts dans les entreprises, tels que les apprentis, les stagiaires et les personnes en formation professionnelle individuelle (FPI). Il faut aussi les aider. Quoi qu'il en soit, la loi s'applique également aux contractuels du secteur public. Mais nous ne disposons pas encore de toutes les précisions pour les fonctionnaires et le personnel enseignant. Ils devront également être vaccinés rapidement.

| Chris Serroyen |

## Les travailleuses et travailleurs du nettoyage: les oubliés du gouvernement?

**Le gouvernement n'a pas prévu d'octroyer de prime d'encouragement aux travailleuses et travailleurs du nettoyage. Les syndicats, parmi lesquels la CSC Alimentation et Services, et les employeurs dénoncent cette injustice.**

Dans le contexte de surtravail lié au Covid-19, le gouvernement avait décidé, en décembre 2020, d'octroyer une prime d'encouragement de 985 euros bruts au personnel hospitalier. Cette prime était destinée aux infirmières et infirmiers, mais aussi à celles et ceux qui s'occupent de la maintenance, de la logistique et de l'administration dans les hôpitaux. Les travailleuses et travail-

leurs du nettoyage, souvent employés par une entreprise de nettoyage, n'ont pas été concernés par cette prime.

Le secteur du nettoyage est pourtant clairement repris dans la catégorie des secteurs essentiels et leur travail est à l'avant-scène des mesures de lutte contre le Covid-19: nettoyage, hygiène, désinfection... Et certains travailleurs du nettoyage assurent ces tâches au cœur même du combat: dans les hôpitaux, dans les maisons de retraite, etc.

Dans d'autres pays, comme aux Pays-Bas, la prime d'encouragement pour le secteur de la santé a été également accordée aux nettoyeurs, même s'ils sont employés par une entreprise de nettoyage.

### Reconnaissance financière

Les syndicats et les employeurs du secteur du nettoyage veulent mettre cette problématique sur la table de discussion du gouvernement pour qu'au-delà de la reconnaissance de la société, il y ait également une reconnaissance financière pour ces travailleurs qui participent depuis le début de la pandémie au combat en cours contre la maladie.

Même les travailleurs en sous-traitance ont donné le meilleur d'eux-mêmes dans les hôpitaux, les centres de soins et les maisons de retraite, tant lors de la première que de la deuxième vague. La CSC, la FGTB et l'Union générale belge du nettoyage regrettent que les nettoyeurs soient oubliés par le gouvernement et ont adressé une lettre aux différents ministres responsables (régionaux et fédéraux) contenant un message clair à ce sujet.



© Shutterstock

*Les travailleuses et travailleurs du nettoyage doivent être reconnus et valorisés pour leur travail d'intérêt général.*





© Paul Corbeel

*Les travailleurs salariés devraient en principe être vaccinés dans les centres de vaccination.*

### Position du Conseil supérieur PPT à propos des fonctions essentielles

Les membres du Conseil supérieur PPT déclarent à l'unanimité qu'il faut vacciner un maximum de gens le plus rapidement possible. Un consensus existe également quant au fait qu'il n'est pas recommandé, dans le contexte actuel, d'accorder la priorité à certaines catégories socioprofessionnelles. En effet, normalement, il n'y aura pas de différence majeure dans le temps entre le début de la campagne de vaccination pour d'éventuels groupes prioritaires et le début de la campagne de vaccination pour le reste de la population (en supposant, certes, qu'une importante quantité de vaccins sera disponible dans la durée).

Introduire des vaccinations prioritaires parmi les groupes de travailleurs ou d'autres catégories socioprofessionnelles impliquerait une (trop) grande charge de travail supplémentaire et serait (trop) compliqué à démarrer et à gérer du point de vue organisationnel. Identifier les éventuels groupes prioritaires supplémentaires déclencherait énormément de débats (tant parmi les interlocuteurs sociaux qu'au sein des entreprises ou des secteurs), qu'il s'agisse d'identifier les fonctions cruciales dans les entreprises ou les secteurs prioritaires. Si le stock de vaccins disponibles devait, à un certain moment, s'avérer moindre qu'on ne le croit jusqu'à présent, ou si d'autres circonstances imprévues devaient survenir, le Conseil supérieur PPT se réunirait très rapidement afin d'émettre un avis sur une

éventuelle priorité à accorder à certains groupes de travailleurs.

Le Conseil supérieur PPT souligne également que le statut de vaccination ne peut avoir d'impact sur les mesures de quarantaine en vigueur à ce moment-là. Il faudra de toute façon maintenir les mesures actuelles destinées à empêcher la propagation du virus afin d'éviter toute discrimination entre les groupes vaccinés et non vaccinés, et en tout cas jusqu'à ce que nous soyons parvenus à une immunité suffisante au sein de la population.

Par ailleurs, le Conseil supérieur PPT appelle les différents gouvernements de ce pays à définir une stratégie de vaccination cohérente. Bien qu'aucune fonction essentielle n'ait été définie pour le moment pour le secteur public, nous demandons que les fonctions qui seraient éventuellement définies pour ce secteur puissent aussi être retenues pour le secteur privé (p. ex. les pompiers).

### Concernant le rôle du médecin du travail

Le Conseil supérieur souhaite que la vaccination des travailleurs salariés s'intègre de préférence dans la stratégie globale de vaccination de la population. Les travailleurs devraient donc être vaccinés dans les centres de vaccination. Du point de vue logistique, cette méthode est plus facile à organiser et elle évite toute concurrence entre les entreprises en matière de vaccins. Si les centres de vaccination s'avèrent insuffisants, les interlocuteurs sociaux réunis au sein du Conseil supérieur sont toutefois disposés à ce que l'on fasse appel aux médecins du travail et au personnel infirmier des services externes. Puisque ces interventions mettraient en péril l'exécution de leurs tâches légales usuelles, le Conseil supérieur demande à être impliqué lorsqu'une telle démarche est envisagée.

| Caroline Hielegems  
et Patrick Van Looveren |

### En savoir plus sur la vaccination contre le Covid-19

Pour plus d'informations concernant la (stratégie de) vaccination contre le Covid-19, veuillez consulter:

- le site officiel belge consacré au Covid: [www.info-coronavirus.be/fr/](http://www.info-coronavirus.be/fr/)
- le site internet de l'Agence fédérale des médicaments et des produits de santé (AFMPS) – [www.afmps.be](http://www.afmps.be)

# Rebond.brussels: une plus-value pour les travailleurs victimes de faillites

**Le projet de création d'un fond de reclassement et de reconversion des travailleurs faisait partie du programme du gouvernement bruxellois. La crise du Covid a accéléré sa mise en œuvre avec la naissance du projet pilote intitulé Rebond.brussels.**

Ce dispositif vise les travailleurs victimes de faillites dans leur projet de reconversion/formation vers l'emploi dans les secteurs les plus porteurs. Il s'agit d'une participation gratuite à un accompagnement intensif d'une durée maximale de 12 mois. Avec un budget de 875.000€ en 2020 et 3,5 millions € en 2021, la Région souhaite ainsi fournir aux travailleuses et aux travailleurs les mêmes services (formation, outplacement) que ceux mis en place lors d'un licenciement collectif dans le cadre de la loi Renault.

Plusieurs principes guident cet accompagnement:

- une approche collective: l'accompagnement peut être individuel, mais la plus-value du dispositif réside dans la possibilité pour un travailleur de suivre un accompagnement collectif. En effet, l'idée est de pouvoir capitaliser sur la dynamique de groupe et le vécu partagé par les travailleurs d'une même entreprise ou d'un même secteur.
- un accompagnement rapide: la prise en charge des travailleurs concernés doit être rapide afin d'éviter l'enlèvement dans le chômage.
- dispositif supplétif: cet accompagnement se fait sur une base volontaire et existe en complément de l'offre d'accompagnement proposée par Actiris et ses partenaires.

## Accompagnement et soutien

L'accompagnement présente deux volets distincts. D'une part, un accompagnement professionnel vers l'emploi effectué par Actiris, ses partenaires et/ou un bureau d'outplacement (sélectionné par

Actiris via un marché public). D'autre part, un accompagnement socio-professionnel effectué par les organisations syndicales. L'objectif ici est de pouvoir accompagner et soutenir le travailleur dans ses démarches administratives, sociales, juridiques, et l'informer de ses droits sociaux et obligations en découlant.

Pour pouvoir en bénéficier, le travailleur, dont le siège de l'entreprise se situait à Bruxelles, doit avoir perdu involontairement son emploi depuis le 1<sup>er</sup> juillet suite à une faillite. Ses coordonnées seront alors transmises par le curateur de faillite à Actiris, qui se chargera de la prise de contact.

Avant la création de Rebond.brussels, aucun dispositif de ce type n'existait en Région bruxelloise. Actiris se limitait à la mise en œuvre des obligations liées aux cellules pour l'emploi, c'est-à-dire à informer les travailleurs et employeurs sur leurs droits et obligations et à offrir ses services classiques. Alors qu'en Wallonie et en Flandre, les cellules de reconversion ainsi que le *Sociaal Interventiefonds* participent depuis longtemps à une politique active de gestion des restructura-

tions et ont largement prouvé leur pertinence.

## Avancée syndicale

Ce projet bruxellois représente donc une réelle plus-value pour les travailleurs. La CSC a d'ailleurs largement participé au processus de concertation qui a précédé la mise sur pied de Rebond.brussels. Si nous sommes satisfaits de cette mesure, elle devra toutefois encore être évaluée pour être pérennisée et bonifiée. Par exemple, la question du champ d'application ou de l'élargissement du public cible pourrait se poser, notamment dans l'ouverture du dispositif aux travailleurs victimes de restructuration.

Ce projet doit néanmoins être vu comme une avancée syndicale importante puisqu'il permet de répondre à un besoin non rempli en Région bruxelloise, et vient combler une lacune en termes d'accompagnement collectif des travailleurs.

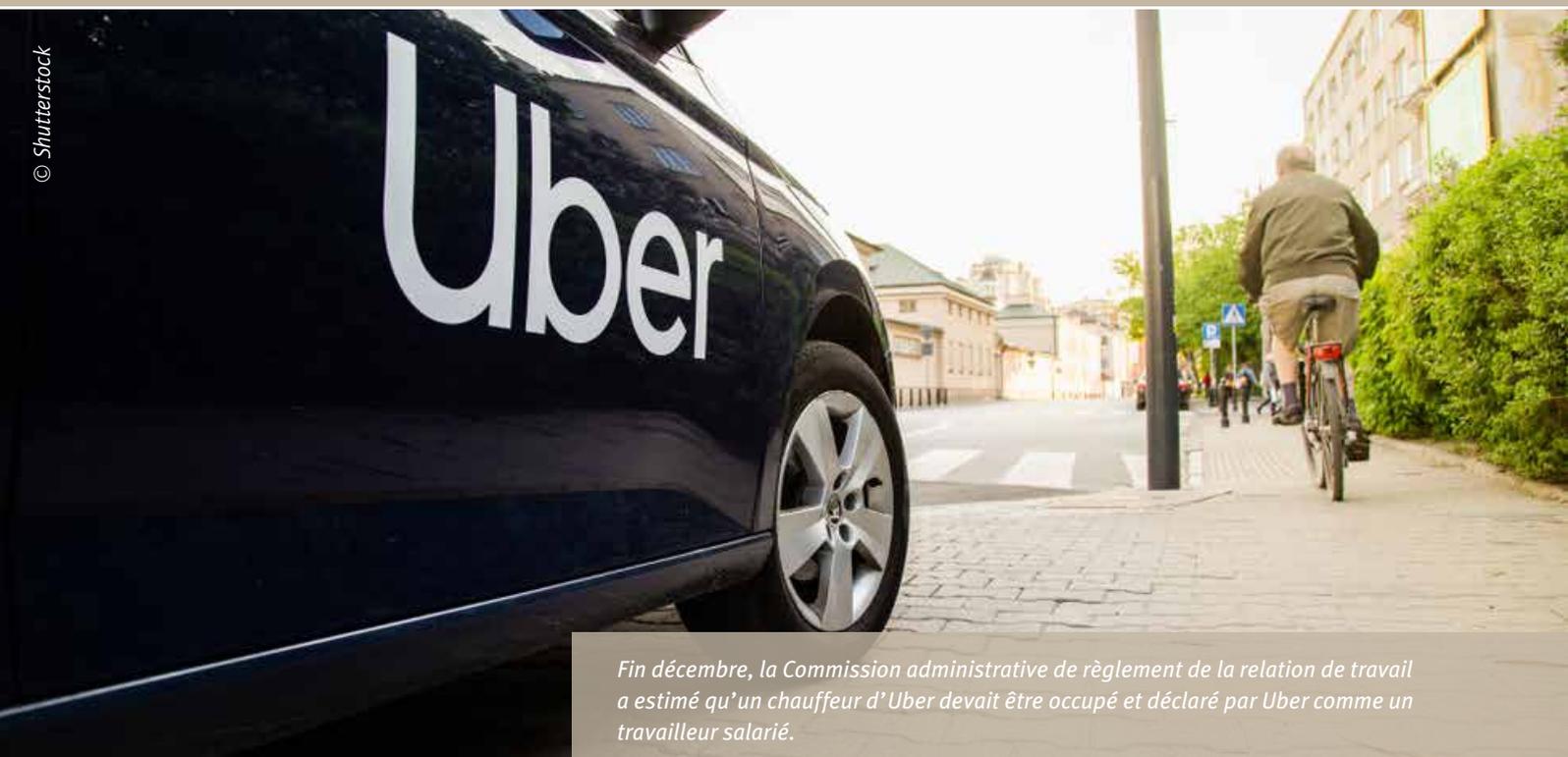
| Sara Steimes |

Pour toute information complémentaire: [rebound.brussels@acv-csc.be](mailto:rebound.brussels@acv-csc.be)



© Belpress

*Rebonds.brussels offre un accompagnement aux travailleurs victimes de faillites dans leur projet de reconversion/formation vers l'emploi dans les secteurs les plus porteurs.*



*Fin décembre, la Commission administrative de règlement de la relation de travail a estimé qu'un chauffeur d'Uber devait être occupé et déclaré par Uber comme un travailleur salarié.*

## Travail indépendant: incompatibilité d'Uber

**Première décision belge sur le statut social des conducteurs Uber: leurs conditions de travail sont incompatibles avec la qualification de travail indépendant.**

Monsieur Dupont (nom d'emprunt) preste pour Uber comme chauffeur indépendant. Constatant que ses conditions de travail et les règles imposées par Uber ne lui permettent pas d'organiser le service comme son statut devrait lui permettre de le faire, il a estimé qu'il ne pouvait pas se considérer réellement comme un travailleur indépendant. Il a donc déposé en juillet 2020, un dossier à la Commission administrative de règlement de la relation de travail du SPF Sécurité sociale pour qu'elle se prononce sur la nature de sa relation avec Uber. Il a été soutenu dans cette démarche par United Freelancers, le service de la CSC qui défend les travailleurs autonomes, la CSC Transcom et le Collectif des travailleurs du taxi.

Dans sa décision rendue fin décembre, la Commission administrative de règlement de la relation de travail a estimé que «les éléments qui lui ont été soumis sont incompatibles avec la qualification de rela-

tion de travail indépendante» et a déduit, sur la base de l'étude du montage juridique dans lequel s'opèrent les prestations du chauffeur, qu'Uber était bien l'employeur de M. Dupont. Fort de cette décision, qui s'inscrit dans la continuité d'un arrêt de la Cour de cassation française du 4 mars 2020, ce dernier devrait être occupé et déclaré par Uber comme un travailleur salarié.

### Revoir la loi sur la nature des relations de travail

«Si cette décision ne concerne que ce chauffeur, elle est néanmoins importante pour l'ensemble des chauffeurs car ce que constate la commission leur est également applicable», explique Martin Willems, responsable de United Freelancers: «Nous attendons de Uber et, plus globalement, des autres plateformes, qu'elles arrêtent d'occuper des prestataires dans un statut qui ne correspond pas à la réalité de la relation de travail. Soit les prestataires sont véritablement des prestataires indépendants et ils doivent dès lors pouvoir fixer leurs prix, facturer eux-mêmes, choisir leurs clients, personnaliser leurs

services... Soit Uber continue à organiser le service comme il le fait actuellement et il doit alors occuper les travailleurs comme des salariés»

Pour Martin Willems, le nombre de situations de faux indépendants et de faux salariés tend à se multiplier et ce pas uniquement sur les plateformes numériques. Une réaction du gouvernement lui semble donc prioritaire et indispensable pour stopper l'extension de ce phénomène. «Le gouvernement a proposé dans sa déclaration gouvernementale d'ouvrir l'évaluation et la révision de la loi sur la nature des relations de travail de 2006 qui détermine les critères permettant de définir la nature des relations de travail. Il faut revoir cette loi et y inscrire des critères plus adaptés. J'espère que la décision de la commission administrative de règlement de la relation de travail permettra un déclic pour concrétiser un autre engagement du gouvernement: offrir de bonnes conditions de travail et une meilleure protection sociale pour les travailleurs des plateformes.»

| David Morelli |

# Des droits syndicaux aussi pour les cadres

**Il est déraisonnable et discriminatoire de réserver l'avantage de la négociation collective aux employés qui exercent une fonction déterminée. De plus, les cadres sont aussi des employés qui travaillent sous l'autorité de l'employeur. Ils doivent donc aussi profiter de la concertation sociale. Ainsi en en a décidé un juge de la Cour du travail d'Anvers à l'encontre de 3M Belgium. Une étape importante dans l'histoire des droits syndicaux des cadres.**

Dans bon nombre de secteurs, l'installation et la constitution de la délégation syndicale ne profitent qu'aux seuls employés dits «barémisés». Certes, les employeurs reconnaissent que les employés syndiqués sont représentés par une délégation syndicale, mais dans le même temps, ils limitent le personnel syndiqué aux fonctions qui figurent dans la classification des fonctions sectorielles.

Puisqu'il n'existe pas de classification de fonctions collective pour les cadres, ils sont considérés comme des employés non barémisés et ne peuvent faire partie de la délégation syndicale. Ainsi, les cadres sont en fait privés du droit de se faire représenter par un syndicat, puisque les principales compétences d'une délégation syndicale sont le droit d'être entendu par l'employeur et le droit de négocier et de conclure des conventions collectives de travail. Par conséquent, les cadres n'ont pas la possibilité de défendre collectivement leurs intérêts.

## Discrimination

Après un premier jugement rendu par la Cour du travail de Mons, c'est cette fois la Cour du travail d'Anvers qui se positionne sur cette question. La Cour du travail de Mons avait dit que la création d'une délégation syndicale relève de la liberté d'association et qu'exclure des cadres de la délégation syndicale, conformément à la CCT des employés du secteur des fabrications métalliques (CP 209), constitue une discrimination. Dans le contexte d'une action intentée contre 3M Belgium, la Cour du travail d'Anvers a confirmé cette jurisprudence en ce qui concerne les employés de l'industrie chimique (CP 207).

Le mérite de ce jugement favorable revient en premier lieu à deux cadres de la CSC Bâtiment Industrie & Énergie (précédemment membres d'ACV Puls) qui ont pris le risque de demander d'être désignés comme délégués syndicaux. Cette demande a mis le feu aux poudres. En effet, l'employeur a refusé, sous prétexte que la CCT sectorielle limite la désignation aux seuls employés barémisés. Une réunion de conciliation en commission paritaire s'est terminée sans accord, de sorte que le litige a été porté devant les tribunaux.

Le Tribunal du travail s'étant déclaré incompétent, la Cour du travail a traité le dossier en appel et elle a eu le courage de statuer. Elle s'est déclarée compétente pour juger de l'application de la CCT sectorielle du 4 mai 1999, conclue au sein de la CP 207 et ayant trait à la création et au statut de la délégation syndicale. La Cour du travail a aussi estimé que nos cadres qui avaient engagé la procédure avaient un intérêt personnel et direct dans l'action. Certes, ils siègent au conseil d'entreprise, mais ils ne peuvent défendre leurs intérêts par le biais de cet organe. En effet, seule la délégation syndicale est habilitée à intervenir pour ce genre de défense des intérêts des travailleurs.

## Principe d'égalité

La principale considération de l'arrêt rendu par la Cour est que les dispositions de la CCT du 4 mai 1999 qui excluent les cadres du champ d'application enfreignent le principe constitutionnel d'égalité. Ces dispositions sont contraires à l'interdiction de toute discrimination; elles sont donc frappées de nullité. On entend par «nullité» qu'il ne faut pas en tenir compte

(par conséquent, ces conditions n'existent plus). Le juge a balayé l'argument de l'employeur selon lequel l'inclusion des cadres dans la délégation syndicale viderait de son sens la politique salariale spécifique en faveur de ces derniers. Le juge souligne que le droit à la négociation collective signifie encore et toujours qu'il faut conclure des accords. Ces «négociations» devront donc être plus équilibrées. Il est déraisonnable et discriminatoire de réserver l'avantage de la négociation collective aux employés qui exercent une fonction déterminée. De plus, les cadres sont aussi des employés qui travaillent sous l'autorité de l'employeur. De ce fait, ils se trouvent par définition dans une position plus défavorable lors de négociations individuelles avec l'employeur.

L'importance de ce jugement ne saurait être sous-estimée. Bien que ses conséquences directes ne concernent que 3M, la question d'inclure des cadres dans la délégation syndicale se posera aussi dans d'autres entreprises. Cet arrêt est une étape importante dans l'histoire des droits syndicaux des cadres.

| André Leurs |



*Grâce au jugement rendu pour 3M Belgium, la question d'inclure des cadres dans la délégation syndicale se posera aussi dans d'autres entreprises.*

# Crise sanitaire

## Protéger les jeunes travailleurs

**Même durant cette crise sanitaire, de nombreux jeunes sont au travail dans tous les secteurs: dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, comme stagiaires, comme jobistes... La réglementation sur le bien-être accorde, à juste titre, beaucoup d'attention à la sécurité et à la santé des jeunes au travail. Dans le cadre de la concertation sociale, nous vous appelons à réserver une attention spécifique à la protection et à l'accompagnement de tous nos jeunes.**

Le Code du bien-être au travail traite les jeunes comme une catégorie distincte de travailleurs. C'est logique. Nous savons que les jeunes sont davantage victimes d'accidents du travail que d'autres travailleurs et nous devons aussi éviter absolument qu'ils soient exposés à des risques pour leur santé dès leur jeune âge. Les jeunes travailleurs ont encore beaucoup à apprendre. Ils sont souvent encore sur les bancs de l'école. Ils ont par définition peu d'expérience et sont généralement nouveaux dans leur environnement de travail. En d'autres mots, ils sont peu familiarisés par rapport aux risques que présente le travail et aux mesures prises pour se protéger et protéger les autres contre ces risques.

Il est dès lors nécessaire d'offrir à ces jeunes l'accompagnement requis et de bien réfléchir au préalable à la manière de les protéger, en particulier durant cette période de crise du coronavirus. Nous devons brusquement changer notre manière de travailler et respecter à la lettre des règles sanitaires strictes. Tous les travailleurs doivent s'adapter et ces conditions particulières compliquent encore la première expérience de travail des jeunes.

Le risque de problèmes de santé graves liés à une infection par le coronavirus est globalement moins élevé pour les jeunes que pour les travailleurs âgés. Pourquoi accorder alors une attention spécifique aux jeunes? Tout d'abord, on ne peut pas exclure que certains jeunes soient victimes de graves problèmes de santé. Nous devons à tout prix l'éviter. En outre, les jeunes peuvent représenter un risque pour leurs collègues au travail et pour leur environnement direct, tant à la maison qu'à l'école. Comme de nombreux autres travailleurs, ils ne présentent souvent pas de symptômes après une infection et peuvent diffuser le virus sans en être conscients. En d'autres mots, il reste crucial que tous les travailleurs, y compris les jeunes, respectent scrupuleusement les mesures de prévention.

### Une mission pour le CPPT

Nous proposons de lancer la discussion à ce sujet dans le cadre de la concertation sociale au CPPT ou au niveau de la délégation syndicale s'il n'existe pas de CPPT. Le plan en plusieurs étapes présenté ci-dessous n'est pas nouveau. Nous rappelons simplement les obligations légales

imposées à tout employeur qui occupe des jeunes.

**Étape 1:** Déterminez au préalable quand, à quels endroits de l'entreprise et pour quelles missions des jeunes peuvent être employés. Avant de mettre des jeunes au travail, l'employeur doit demander l'avis du conseiller en prévention et du CPPT sur les mesures nécessaires pour assurer l'accueil et l'accompagnement de ces jeunes.

**Étape 2:** Vérifiez si les mesures de prévention prévues dans le Code du bien-être au travail, le guide générique et éventuellement dans des accords sectoriels sont appliquées strictement. Un avis positif écrit doit avoir été rendu par les conseillers en prévention et le CPPT.

**Étape 3:** Mettez en place un système de contrôle permanent des mesures de prévention par la ligne hiérarchique.

**Étape 4:** Au début de leur activité, les jeunes reçoivent des instructions écrites sur les risques et les mesures de prévention. Si nécessaire, prévoyez une formation adaptée.

**Étape 5:** Les jeunes doivent travailler sous l'accompagnement d'un travailleur expérimenté. Désignez ces travailleurs au préalable et donnez-leur le temps et les instructions nécessaires pour remplir correctement cette mission.

**Étape 6:** En cas d'infections par le coronavirus dans l'entreprise ou à l'école, le traçage des contacts à haut risque est assuré par les services de tracing publics ou par le médecin du travail. Veillez à ce que l'entreprise et l'école collaborent et fournissent les informations nécessaires, tout en respectant la vie privée de toutes les personnes concernées.

Kris Van Eyck



*Il est essentiel que tous les travailleurs, y compris les jeunes, respectent strictement les mesures de prévention.*



Valable jusqu'au 31 décembre 2021, la nouvelle CCT est applicable au télétravail à domicile obligatoire ou recommandé par les pouvoirs publics pour empêcher la propagation du coronavirus.

## Télétravail: un nouveau cadre

**Entrée en vigueur le 27 janvier, la nouvelle CCT sur le télétravail à domicile fournit un cadre clair: il faut au minimum conclure des accords au niveau de l'entreprise en matière de télétravail, qu'il soit obligatoire ou recommandé, pendant la pandémie de Covid-19.**

### Télétravail: occasionnel ou pas?

Depuis le début des mesures sanitaires imposées par le gouvernement, nous nous interrogeons sur le cadre du télétravail à domicile résultant de ces mesures. S'agit-il de télétravail occasionnel (à peine) régi par la loi sur le travail faisable, ou de télétravail volontaire et structurel, mieux réglementé par la CCT n° 85?

Ni les juristes ni les linguistes ne sont d'accord: bien qu'il soit difficile de considérer que le télétravail actuel est «occasionnel et non régulier» – il ne relève donc pas de la loi sur le travail maniable et faisable – on peut invoquer dans les discussions l'argument selon lequel le télétravail actuel n'est pas volontaire et ne relève donc pas de la CCT n° 85. Au

Conseil national du travail, nous avons décidé de clarifier la situation, bien que nous ayons perdu beaucoup de temps à décider comment procéder. Toutefois, nous avons finalement réussi à convaincre les employeurs qu'il fallait clarifier le statut du télétravail à domicile au travers d'une CCT, et non par un avis ou une recommandation non contraignants.

### CCT liée à la pandémie

La nouvelle CCT est applicable au télétravail à domicile obligatoire ou recommandé par les pouvoirs publics pour empêcher la propagation du coronavirus. La CCT est conclue pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021. Nous espérons sincèrement que le virus aura été éradiqué d'ici là, par conséquent, une éventuelle extension n'est pas nécessairement à l'ordre du jour. La CCT vise principalement à contraindre les entreprises qui ne disposent pas encore d'un cadre solide pour le télétravail à domicile à conclure des accords à ce sujet. Ceux-ci doivent au minimum respecter les dispositions de la nouvelle

CCT, bien que rien n'empêche de conclure immédiatement des accords plus poussés, qui continueront à produire leurs effets en cas de travail à domicile structurel volontaire.

La CCT ne s'applique pas aux accords conclus dans les entreprises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, qu'il s'agisse des CCT ou des accords individuels et des politiques relatives au télétravail. Une entreprise doit pouvoir démontrer que de tels accords individuels ont été conclus avec tous les travailleurs et que les politiques ont effectivement été élaborées dans le respect de la concertation sociale. Toutefois, la CCT s'applique aux nouveaux accords individuels. Par conséquent, les grandes entreprises qui embaucheront de nouveaux collaborateurs à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 seront contraintes d'appliquer la nouvelle CCT.

### Égalité de traitement

Tout comme la CCT n° 85, qui régit le télétravail volontaire, cette CCT fixe également le principe d'égalité de traitement

avec la situation des travailleurs qui prestent effectivement dans l'entreprise. Le salaire et les conditions de travail doivent rester identiques, tout comme les horaires de travail.

La charge de travail et tout critère lié aux résultats doivent également rester les mêmes.

Le télétravail ne doit donc pas servir de prétexte aux entreprises pour augmenter leur charge de travail ou durcir les critères d'évaluation. Les modalités liées à la durée de travail et l'accessibilité des travailleurs concernés pendant les heures de travail peuvent être réglementées par des accords spécifiques pour permettre le télétravail. Ces accords peuvent être conclus soit individuellement avec tous les travailleurs concernés, soit par le biais de conventions collectives de travail

ou de politiques de télétravail dans le respect de la concertation sociale au niveau de l'entreprise.

Un employeur ne peut donc pas se contenter d'élaborer lui-même une politique.

### Équipement et coûts

Il n'est pas obligatoire de conclure des accords sur les heures de travail et la disponibilité. Il faut toutefois le faire pour la mise à disposition par l'employeur de l'équipement nécessaire et du soutien requis, et la prise en charge par l'employeur de tout matériel ou logiciel que le travailleur a lui-même fourni (par exemple, son propre PC). L'employeur doit également conclure des accords pour les frais supplémentaires de téléphone ou de connexion internet (p. ex. pour les visioconférences).

Dans le cadre de la concertation avec l'employeur, il est évidemment possible de conclure des accords sur d'autres coûts, mais la CCT ne l'impose pas.

### Bien-être

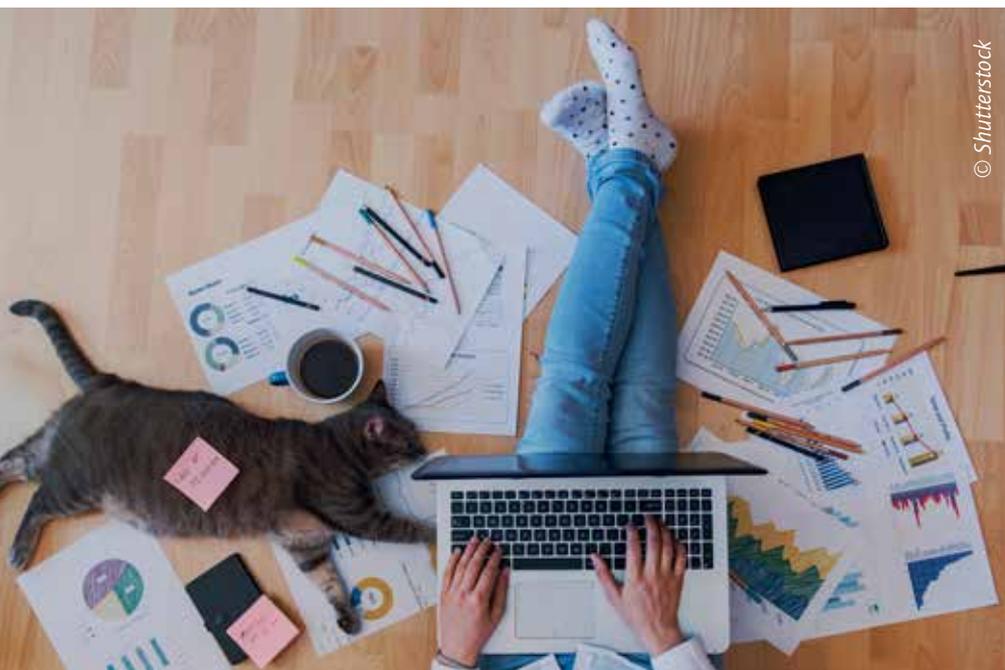
Le volet relatif au bien-être contraint l'employeur à informer en détail les télétravailleurs sur les mesures de prévention que l'entreprise prend pour contrer les risques liés au télétravail. À cet égard, il convient notamment d'insister sur l'aménagement correct du poste de travail et sur l'importance d'un bon écran, mais aussi sur les risques psychosociaux liés au télétravail. Il faut également communiquer les noms et les coordonnées des services de prévention concernés, et signaler au télétravailleur qu'il peut consulter de sa propre initiative le conseiller en prévention-médecin du travail.

### Communication avec les travailleurs

Enfin, nous avons non seulement pu intégrer à la CCT le principe selon lequel les représentants des travailleurs conservent le droit de communiquer avec les travailleurs dans un contexte de télétravail, mais nous sommes aussi parvenus à le concrétiser: l'employeur doit mettre à la disposition des représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour exercer effectivement ce droit. Cela peut se faire, par exemple, via un intranet ou par courrier électronique, pour lesquels l'employeur doit fournir les outils nécessaires.

Nous espérons que ce dernier point permettra de vous aider à instaurer un véritable régime de télétravail dans l'entreprise.

| Piet Van den Bergh |



*La CCT sur le télétravail fixe le principe d'égalité de traitement avec les travailleurs qui prestent effectivement dans l'entreprise. Le salaire, les horaires, la charge et les conditions de travail doivent rester identiques.*



Surfez sur [www.lacsc.be/outil-de-calcul/social-benchmark](https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/social-benchmark) et comparez votre entreprise avec d'autres entreprises sur la base de critères sociaux.

## Benchmark: votre entreprise est-elle «sociale»?

**Tout comme le fait Trends avec son Top 30.000, la CSC établit chaque année un classement des entreprises belges, mais surtout sur la base de critères sociaux. Nous tirons nos informations des comptes annuels de ces entreprises, qui sont publiés chaque année, en nous basant plus spécifiquement sur le bilan social. Sur cette base, nous réalisons une série de calculs sur le salaire moyen, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, l'évolution de l'emploi, le recours à des travailleurs intérimaires, les impôts payés par l'entreprise, les investissements au niveau des formations reconnues, le pourcentage de contrats à durée indéterminée, le niveau de formation, etc.**

Nous nous basons sur 25 critères et établissons un classement. Nous examinons la place occupée par l'entreprise au niveau national, régional, mais aussi dans son secteur d'activité. Il vous est ainsi possible de comparer votre entreprise et de l'évaluer par rapport aux autres entreprises en Belgique, en Wallonie, à Bruxelles ou en Flandre, et aussi par rapport aux autres concurrents du secteur. Vous disposez ainsi d'informations qui vous permettent de poser des questions critiques au conseil d'entreprise ou au CPPT.

### Quelles entreprises avons-nous examinées?

Nous nous sommes limités aux entreprises qui ont déposé le schéma complet de leurs comptes annuels. Nous avons ainsi pu comparer 4.803 entreprises. Les ASBL n'ont pas été intégrées dans le classement car elles prennent en compte d'autres valeurs que les entreprises du

secteur commercial. Nous n'avons bien évidemment pris en considération que les entreprises qui doivent déposer des comptes annuels. La comparaison n'inclut donc pas les écoles, les villes, les communes, les CPAS, les mutualités, les organismes publics, etc. De même, les banques et assurances, tout comme les hôpitaux et les maisons de repos, remplissent un autre modèle de comptes annuels, ce qui ne nous permet pas de les inclure dans la comparaison.

### Quels comptes annuels?

La comparaison porte sur les chiffres de 2019. Il est important de prendre cet élément en compte parce que nous ne retrouvons ici aucune influence de la crise du coronavirus. Cette crise n'a commencé à poser des problèmes qu'en mars 2020. La comparaison reste néanmoins intéressante car les règles étaient alors identiques pour toutes les entreprises.

Vous pouvez ainsi voir aussi si votre entreprise était mieux ou moins bien préparée que d'autres à cette crise sanitaire.

### Comment fonctionne la comparaison?

Vous vous rendez sur le site <https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/social-benchmark>. Vous encodez le nom ou le numéro de l'entreprise. Vous cliquez et obtenez la place qu'occupe votre entreprise dans le classement. Comme indiqué, vous pouvez obtenir un classement national, régional ou sectoriel. Vous pouvez aussi faire une recherche sur la base du code postal et visualiser la liste des entreprises de la Région ou de la commune. En cliquant sur chaque critère du classement, vous trouvez les entreprises qui sont situées plus haut ou plus bas dans le classement, avec l'ampleur de la différence.

Les salaires sont-ils plus élevés dans d'autres entreprises? Ont-elles plus ou moins recours à des travailleurs intérimaires? Les travailleurs y suivent-ils plus ou moins de formations? Ce sont quelques exemples de critères que vous pouvez vérifier. La valeur ajoutée par travailleur vous donne également une idée de la productivité de vos concurrents.



*Skeyes, la société en charge du contrôle aérien en Belgique, est celle qui investit le plus dans la formation par travailleur.*

## Exemple de classement pour certains critères

**Il n'est pas possible ici de passer en revue l'ensemble des critères. Nous avons donc sélectionné quelques classements intéressants, avec le top 5 pour un critère donné.**

Voici les valeurs extrêmes pour quelques critères qui sont pris en considération dans le benchmark social. Au total, vous pouvez comparer votre entreprise sur la base de 25 critères. Pour chaque critère, nous expliquons la manière dont les valeurs sont calculées. La comparaison sectorielle est particulièrement importante pour déterminer à quel niveau votre entreprise peut encore s'améliorer. Pour plus d'informations sur les critères et leur signification, vous pouvez toujours vous adresser au permanent de centrale qui suit votre entreprise ou à l'expert IEF de votre fédération ou centrale.

### Où paie-t-on les salaires les plus élevés (en moyenne dans l'entreprise)?

Nom de l'entreprise	Salaire brut moyen travailleur	Salaire brut total	Nombre de travailleurs (en ETP)
Tata Consultancy Services Belgium	601.710	61.374.433	102
Mastercard Europe	498.836	253.954.000	469
IP Belgian Services Company	396.318	28.534.906	72
Honeywell Europe	381.273	16.776.000	44
UCB	361.418	63.971.000	177

### Où paie-t-on les salaires les plus bas (en moyenne dans l'entreprise)?

Nom de l'entreprise	Salaire brut moyen travailleur	Salaire brut total	Nombre de travailleurs (en ETP)
Idelux eau	19.632	5.575.474	284
Glax	20.670	18.499.446	895
Aces Titres-Services	21.415	2.591.222	121
Albron CP België	21.418	10.837.705	506
Dienstenaanhuus	21.629	35.060.239	1621

### Quelles entreprises investissent le plus dans la formation par travailleur (en euros)?

Nom de l'entreprise	Coût moyen de la formation formelle par travailleur	Total coût de la formation formelle	Nombre de travailleurs (en ETP)
Skeyes*	20.313	17.367.871	855
Mazars Bedrijfsrevisoren	15.259	991.846	65
Daiichi Sankyo Belgium	14.248	783.664	55
Cegeka Business Solutions	12.771	625.800	49
Solvay	12.387	10.393.000	839

\* Skeyes est le nouveau nom de Belgocontrol, le contrôleur du trafic aérien en Belgique.

**Quelles entreprises enregistrent la plus forte productivité, calculée en valeur ajoutée par travailleur (en euros)?**

Nom de l'entreprise	Valeur ajoutée par travailleur	Valeur ajoutée	Nombre de travailleurs (en ETP)
Wabco Europe*	4.912.478	334.048.478	68
Crystal Computing	3.692.575	409.875.778	111
Total Belgium	3.609.495	2.122.383.000	588
Belgian Shell	3.371.859	644.025.071	191
Mastercard Europe	3.349.744	1.571.030.000	469

\* Wabco (Bruxelles) est un fournisseur d'installations de freins, ABS et ressorts pneumatiques pour des véhicules commerciaux.

**Quelles entreprises ont le plus recours au travail intérimaire (nombre d'intérimaires en pourcentage du nombre total de travailleurs (travailleurs fixes + intérimaires)?**

Nom de l'entreprise	Nombre d'intérimaires en pourcentage du total de travailleurs (fixes + intérimaires)	Nombre d'intérimaires	Nombre de travailleurs fixes (en ETP)
Starfruit Company*	93,29%	459	33
Antwerp Container Terminal	83,94%	115	22
Stukwerkers-Havenbedrijf	81,25%	104	24
Nova Natie	79,41%	81	21
Van Moer Rail	74,09%	223	78

\* Starfruit Company est un grossiste en fruits et légumes situé à Bruxelles.

**Quelles entreprises ont le plus recours au travail à temps partiel (proportion de travail à temps partiel (ETP) en pourcentage du nombre total de travailleurs en ETP)?**

Autrement dit: si une entreprise compte un travailleur à temps partiel (0,5 ETP) et un travailleur à temps plein (ETP), le pourcentage est de 33,33 % (0,5/1,5).

Nom de l'entreprise	Travailleurs à temps partiel (en ETP) en pourcentage du total de travailleurs en ETP	Travailleurs à temps partiel en ETP	Nombre total de travailleurs (en ETP)
Alcyon dienstencheques*	100,00%	57	57
Wel-Care	95,65%	110	115
Home Sweet Home	95,46%	547	573
Family Services	95,03%	516	543
Domestic Services	94,07%	476	506

\* Dans l'entreprise de titres-services Alcyon Dienstencheques de Melle, tous les travailleurs sont occupés à temps partiel. Le fait que toutes les entreprises de ce top 5 soient des entreprises de titres-services ne relève pas du hasard!



© Shutterstock

Les entreprises où la plupart des salariés travaillent à temps partiel sont toutes des entreprises de titres-services.

| Frank Cosaert |



*Les contrôles de la cellule Organisation professionnelle concernent particulièrement des conseils d'entreprise qui viennent d'être constitués. Ils se déroulent principalement la première année qui suit les élections sociales.*

## Infractions relatives aux IEF dans les CE et les CPPT

**Les inspecteurs de la cellule Organisation professionnelle du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) contrôlent l'application de la législation sur les informations économiques et financières (IEF) dans les organes de concertation au niveau des entreprises. Le rapport annuel pour 2019 a été transmis récemment à la sous-commission du Conseil central de l'économie (CCE) qui traite les «informations à fournir par l'entreprise». Le rapport montre qu'en 2019, 954 conseils d'entreprise ont été contrôlés, ainsi que 137 CPPT. Quels sont les résultats de ces contrôles?**

### Conseils d'entreprise et IEF

Les contrôles concernent en première instance des conseils d'entreprise qui viennent d'être constitués et qu'il faut accompagner pour qu'ils fonctionnent correctement. Ces contrôles se déroulent principalement la première année qui suit les élections sociales. Les années suivantes, la cellule Organisation professionnelle essaie de contrôler un maximum de conseils d'entreprise actifs. Elle effectue principalement des contrôles préventifs, mais intervient aussi à la demande de délégués des travailleurs. Dans 33 dossiers, la cellule Or-

ganisation professionnelle a reçu une demande de la part des syndicats. Il arrive parfois aussi que les inspecteurs participent à une réunion du conseil d'entreprise (CE).

Dans 527 des 954 CE contrôlés (55 %), la cellule Organisation professionnelle a constaté que les informations obligatoires n'étaient pas transmises correctement. Le tableau ci-dessous reprend les informations concernées. Dans 30,2 % des cas, il s'agit d'une infraction en rapport avec les informations annuelles obligatoires. Dans 30 entreprises contrôlées, le conseil d'entreprise n'avait absolument

rien reçu en termes d'informations annuelles. Dans 107 CE, les informations de base obligatoires (mises à jour) n'avaient pas été fournies. 112 n'avaient pas reçu les informations périodiques. Des chiffres préoccupants!

Outre les informations économiques et financières, les inspecteurs contrôlent également la nomination et les interventions du réviseur d'entreprise, l'approbation et le respect du règlement d'ordre intérieur, la régularité des réunions, les actions du secrétaire du CE et les rapports qu'il établit, la manière dont les travailleurs sont informés, la composition du CE et d'autres compétences décisionnelles et consultatives.

Il ressort des contrôles qu'en 2019:

- deux entreprises n'ont pas désigné de réviseur et 23 n'ont pas suivi la procédure de désignation du réviseur. Dans 11 entreprises, le rapport de certification du réviseur n'était pas disponible.
- dans 119 entreprises (12 %), les inspec-

teurs ont formulé des remarques sur le fonctionnement du conseil d'entreprise, en particulier sur le règlement d'ordre intérieur, la désignation d'un secrétaire ou la rédaction des rapports;

- les plaintes en provenance des délégués des travailleurs portaient principalement, comme les années antérieures, sur le fonctionnement pratique du conseil d'entreprise et sur la fourniture des informations.

### CPPT et IEF

Des infractions ont également été constatées dans les CPPT qui ont été soumis à un contrôle. Dans 101 des 137 CPPT contrôlés (73 %), les informations de base n'avaient pas été transmises ou ne l'avaient pas été correctement. C'était également le cas pour les IEF annuelles dans 75 entreprises (55 %).

| Marie-Paule Vandormael |

## Les informations économiques et financières obligatoires

	Infractions		Pas d'info	Contenu	Forme
Informations de base obligatoires	272	28,5 %	107	159	86
Informations annuelles obligatoires	288	30,2 %	30	271	90
Informations périodiques obligatoires	192	20,1 %	112	42	44
Trillium	146	15,3 %			
Confidentialité	4	0,4 %			

Source: rapport de la cellule Organisation professionnelle 2019

## Faites appel à la cellule Organisation professionnelle

La cellule Organisation professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) compte 10 collaborateurs: 5 inspecteurs néerlandophones, 4 inspecteurs francophones et 1 collaborateur administratif. Vous pouvez leur poser vos questions ou introduire une plainte par mail sur [cls@emploi.belgique.be](mailto:cls@emploi.belgique.be).

## Téléchargez les brochures du CCE

Dans ses rapports antérieurs, le CCE avait également constaté que, dans plus de la moitié des entreprises contrôlées, les informations économiques et financières étaient incomplètes, ne respectaient pas les exigences de forme ou étaient purement et simplement absentes. Pour une meilleure compréhension, le CCE a donc décidé de publier la législation sur les IEF et les organes de concertation sur son site internet. Il a également réalisé une petite brochure intéressante, surtout à l'attention des délégués des travailleurs et des employeurs des CPPT. Toutes ces informations sont disponibles sur [www.ccecrb.fgov.be/p/fr/685/informations-a-fournir-par-les-entreprises](http://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/685/informations-a-fournir-par-les-entreprises).



Dans les entreprises dites «libérées», les travailleuses et les travailleurs constatent notamment une augmentation de la charge psychosociale.

## L'entreprise libérée... Oui, mais de quoi? <sup>(1)</sup>

**Le management connaît des modes, une des dernières est celle de l'«entreprise libérée». Ses principes: responsabiliser les travailleuses et les travailleurs, promouvoir l'auto-organisation et réduire fortement la hiérarchie. Ce concept remet au goût du jour d'anciens courants du management participatif, en les adaptant à un environnement très compétitif, fait de restructurations permanentes et de dégradation des conditions d'emploi et de travail. À quoi ressemble une «entreprise libérée»? À qui profite la «liberté» que ces entreprises prétendent valoriser?**

Plus l'environnement professionnel est angoissant, plus le niveau d'engagement par rapport au travail faiblit. Les méthodes de management responsabilisant veulent répondre à cette défaillance et, en quelque sorte, forcer le réengagement des travailleurs. Elles placent ceux-ci au centre de l'organisation du travail, afin d'augmenter les performances. L'entreprise veut ainsi apparaître comme un «cocon» permettant de combler les attentes du personnel. Si elle fait référence à des termes de liberté ou d'émancipation du travailleur, cette idéologie néo-managériale laisse souvent entrevoir d'autres logiques que celles qu'elle prétend poursuivre.

Levons d'emblée un malentendu par rapport au concept d'entreprise libérée. Ce terme peut être utilisé dans certaines entreprises d'économie sociale ou coopératives où il revêt une tout autre signification. Il ne sera pas question ici de ces entreprises détenues majoritairement par les travailleurs eux-mêmes.

### Du management participatif à l'entreprise «libérée»

Le concept abordé ici est celui développé par son théoricien français Isaac Getz, professeur en management, et surtout tel qu'il est mis en œuvre dans des entreprises industrielles ou de services qui ont

pour finalités la satisfaction du client et la recherche de profit.

I. Getz dit intégrer, comme dans un rêve, l'intérêt de toutes les parties prenantes, à savoir les clients, fournisseurs, consommateurs, travailleurs et actionnaires. En réalité, il s'agit surtout de soumettre l'organisation de l'entreprise libérée au diktat de la satisfaction du client, en vue d'un profit plus élevé.

Afin d'améliorer leur efficacité et leur capacité d'innovation et pour réduire leurs coûts, ces entreprises misent sur une structure libérée de la hiérarchie et sur la captation directe du savoir et de l'expérience du personnel. Les travailleuses et travailleurs y sont davantage responsabilisés et une attention particulière est accordée à la créativité, à l'implication personnelle et à la recherche d'excellence. Ces méthodes de management semblent, de prime abord, pouvoir satisfaire des travailleurs plutôt qualifiés, occupés à des postes de conception ou de maintenance. Toutefois, elles ne sont pas sans conséquences négatives pour d'autres, sommés d'être autonomes et respon-

(1) Titre repris d'un article de Violaine Wathelet, chargée de projet SAW-B, dossier pratiques participatives. Analyse 2016.

sables de tout en permanence, sans avoir de prise ni sur le contenu ni sur le sens de leur travail.

Le constat inquiétant fait par les uns et les autres, y compris par celles et ceux qui se sentent mieux reconnus et valorisés dans leur travail, va dans le sens d'une augmentation de la charge psychosociale. Comme en témoignent certains: *«On a parfois l'impression d'être seul à bord en cas de problème et c'est source d'un très grand stress. On doit toujours être au top et l'investissement dans le travail prend des proportions démesurées. On doit constamment rendre des rapports sur le travail qu'on effectue, ce qui représente une surcharge de boulot, si on veut bien faire les choses».*

C'est la crainte des travailleuses et des travailleurs chez Cosucra, entreprise de l'industrie alimentaire, située à Warcoing dans le Hainaut. Cela fait plusieurs années que la direction tente d'instaurer un modèle d'entreprise dite «libérée» ou «agile», mais les groupes de travail sont toujours en cours et les travailleurs toujours aussi réticents. Comme le souligne la permanente de la CSC Alimentation &

Services, **Aïcha Sayah,**

«nous ne sommes pas opposés à une plus grande implication des travailleurs dans l'organisation du travail, dans le choix des machines et des équipements, au contraire, mais cela ne peut se

faire en reportant une bonne part des responsabilités sur le travailleur individuellement ou sur un «binôme» de collègues. L'exigence d'implication et la suppression de toute possibilité de s'en référer à la hiérarchie fait peser trop de poids sur les épaules des ouvriers et des ouvrières et génère un trop grand stress. Nous constatons aussi que ces méthodes

de management basées sur une logique «win-win» ou sur le consensus permanent ont tendance à évincer les organes de représentation collective au profit d'une relation directe».

### Décathlon, exemple-type

En principe, l'entreprise dite libérée s'organise de manière très décentralisée: chaque agence, chaque magasin, chaque département est géré comme une PME, de manière autonome, avec son propre budget, son propre bilan... Le siège abandonne son pouvoir central pour se mettre au service des agences ou des magasins qui ont pour mission de faire tout leur possible pour satisfaire le client, car c'est à ce niveau que s'établit la relation durable avec lui. Il s'agit de transformer la relation avec le client en une relation «d'amitié». Et pour satisfaire ce client devenu un «ami», les travailleurs ou plutôt, les «collaborateurs», doivent bénéficier de toute l'autonomie nécessaire pour l'accueillir, le servir de manière authentique, altruiste et inconditionnelle.

L'adhésion du personnel à l'objectif de l'entreprise doit être total et par la même occasion, l'entreprise peut se libérer de la hiérarchie. Le «fun» affiché et la possibilité offerte aux travailleurs d'exprimer leurs émotions au travail se veulent un levier de performance des équipes et sont souvent la contrepartie d'une charge de travail qui ne cesse de croître. Car dans ces entreprises, les «collaborateurs» sont souvent incités à étendre considérablement leurs horaires de travail (sans qu'ils ne s'en rendent forcément compte).

Ainsi, chez Décathlon, il y a très peu de fonctions dirigeantes au niveau du siège social. Chacun des 37 magasins a son propre directeur qui peut engager l'entreprise à son niveau. Paradoxalement, les organes de concertation, CE et CPPT, sont eux organisés au niveau central avec la participation des 37 directeurs locaux, la direction centrale étant hostile à l'organisation de CPPT locaux. Dans la pratique, toutes les décisions relatives au fonctionnement des magasins, aux conditions et à



Chez Cosucra située à Warcoing dans le Hainaut, la direction tente depuis plusieurs années d'instaurer un modèle d'entreprise dite «libérée» ou «agile», mais les travailleurs sont réticents.

l'organisation du travail, à la santé-sécurité, aux primes... se prennent de manière décentralisée, au sein de workshops organisés au niveau des magasins et composés de «collaborateurs». Et s'il n'y pas de délégué syndical au sein du workshop, les décisions n'ont aucune garantie d'être conformes à la légalité.

Les organes légaux de concertation sont donc systématiquement contournés. Comme le souligne **Erika Lambert**, permanente ACV-PULS pour le secteur du commerce, «le travail syndical est rendu très difficile dans ces conditions, car ce qui peut être obtenu dans un magasin ne sera pas nécessairement appliqué dans un autre, même si les problèmes sont identiques. Le CPPT ne joue pas son rôle de généralisation des bonnes pratiques et il faut parfois recourir au Contrôle des lois sociales pour faire respecter les règles de fonctionnement des organes de concer-



tation. Il nous est même arrivé de faire appel aux forces de police pour forcer l'accès des inspecteurs en réunion.»

### «Syndicat, connaît pas»

Si ce type de management peut s'imposer dans des entreprises comme Decathlon, c'est parce qu'il est basé sur le recrutement très ciblé de jeunes travailleuses et travailleurs temporaires et flexibles, parfois des étudiants, qui aspirent à travailler de manière relax, hors des formes de commandement classiques et en donnant tout d'eux-mêmes... Comme le déplore Erika, «ces jeunes considèrent leur job comme un job étudiant et leur salaire comme de l'argent de poche. La rotation du personnel est très importante. Il arrive que certains restent plus longtemps parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur formation de base ou parce que la direction leur fait miroiter des possibilités de re-

connaissance à travers des tâches commerciales liées à l'événementiel. Mais lorsqu'ils ou elles se rendent compte que les possibilités d'une réelle promotion sont très restreintes (vu le peu de postes de management), ils ou elles finissent également par quitter l'entreprise, désenchantés par le système Decathlon. Tous ces jeunes ne restent donc jamais assez longtemps pour s'engager syndicalement. On pourrait donc considérer que l'entreprise réussit son pari d'entreprise libérée, mais surtout libérée des syndicats...».

Il y a effectivement une volonté délibérée de mettre la représentation syndicale hors-jeu. Les conditions d'introduction du travail de nuit (au-delà de 20h) au centre logistique de Willebroek, dans le cadre du développement de l'e-commerce, témoignent de cette hostilité de la direction par rapport au dialogue social. Les négociations en vue de conclure une CCT ont été très difficiles. Elles ont démarré en 2019 avec la direction locale, pour se poursuivre ensuite en présence de la di-



Chez Decathlon, les organes légaux de concertation sont systématiquement contournés.

rection centrale, mais sans possibilité d'arriver à un accord. La direction refusait catégoriquement d'octroyer des compensations correctes et d'instaurer une équipe de nuit fixe plutôt que flexible. Par ailleurs, le directeur local avait invité des collaborateurs, parmi lesquels des étudiants et intérimaires, à participer à la négociation. «*C'était totalement hallucinant, poursuit Erika. Il a fallu leur expliquer qu'ils n'avaient aucune légitimité pour négocier*». Un an après l'échec de ces négociations, la direction a tenté d'organiser le travail de nuit, mais sans relancer la concertation. Elle a fait appel à des collaborateurs «volontaires», ainsi qu'à des intérimaires pour effectuer des prestations de nuit, en les sommant de ne rien dire aux syndicats! Cela a déclenché une grève de trois jours. Dans ce contexte et pour tenir le coup face aux pressions qu'ils et elles subissent, les délégués ont besoin d'un solide soutien de la part de leur permanent.

En outre, le système de gestion financière interne au groupe, qui consiste à rapatrier tous les bénéfices vers la maison-mère en France, laisse peu de marge à la négociation. Il n'y a jamais aucune possibilité de négocier des avantages salariaux pour le personnel: pas de primes de fin d'année, pas de complément d'entreprise en cas de chômage temporaire corona, etc.

## Entreprise libérée et démocratie

Le langage managérial est truffé de termes positifs pour qualifier les stratégies des entreprises. Même lorsqu'il s'agit d'annoncer des restructurations aux conséquences économiques et sociales désastreuses, certains trouvent des mots positifs et cyniques: on parle par exemple «d'optimiser une filière» quand on cède une filiale ou des activités, ou de «conduire le changement» quand on procède à des licenciements collectifs...

Dans l'entreprise libérée, la question de la démocratie au travail est tout à fait

dénaturée par le management. Elle est le plus souvent associée à une plus grande implication des travailleurs, à davantage d'autonomie, voire de responsabilisation et d'adaptation. Plutôt que de démocratie, il est question de recherche permanente d'efficacité et de réalisation des objectifs définis par ailleurs (comme la satisfaction inconditionnelle du client chez Décathlon). En revanche, il est rarement question d'impliquer et d'associer les travailleurs à la détermination des objectifs. Ils et elles sont considérés comme «une ressource humaine» ou comme les détenteurs d'un «capital humain» qu'il faut faire fructifier ou qu'ils doivent eux-mêmes faire fructifier pour le rendre valorisable au sein de l'entreprise. Il ne s'agit donc plus que les travailleurs obéissent; il faut qu'ils intègrent la logique même de l'entreprise, qu'ils y adhèrent et y consentent.

Or, pour être plus démocratique, l'entreprise doit surtout être soumise à un partage du pouvoir, non seulement autour des modalités d'organisation du travail et des conditions de travail, mais aussi concernant ses orientations économiques et stratégiques. Les travailleurs doivent pouvoir peser en faveur d'une activité économiquement, socialement et écologiquement durable et soutenable. Comme le demande la Confédération européenne des syndicats (CES) dans le cadre de sa campagne «Pour plus de démocratie au travail», aujourd'hui plus que jamais, et avant que toute décision ne soit prise, il faut que les représentants des travailleurs, dans tous les lieux de travail et partout en Europe, aient au moins:

- un accès en temps opportun à des informations pertinentes et actualisées sur la stratégie et les performances économiques de l'entreprise, sur l'emploi et les conditions de travail;
- suffisamment de temps et de moyens pour procéder, avec l'aide d'experts, à une évaluation approfondie des informations fournies et pour étudier les al-

ternatives possibles à des mesures socialement négatives telles que les licenciements ou les fermetures;

- une réelle opportunité de discuter de ces alternatives avec les décideurs concernés qui devront fournir une réponse motivée aux alternatives proposées.

Selon l'enquête menée par Randstad en octobre dernier, à l'occasion des élections sociales, les travailleurs soutiennent l'idée d'une démocratisation économique et sociale qui passe par un renforcement de la représentation collective du personnel par l'intermédiaire des syndicats. «*La position des syndicats dans les entreprises demeure plus solide que jamais. Ceux-ci savent ce qui se passe dans l'entreprise, posent des exigences réalistes et bénéficient de la confiance des travailleurs*».

Dans les entreprises où un syndicat est actif, 70 % des travailleuses et des travailleurs se disent aussi favorables à une représentation syndicale au sein du conseil d'administration de l'entreprise. Il serait toutefois intéressant de creuser leurs motivations et leurs attentes par rapport à une telle représentation. Sont-ils favorables à une augmentation de la capacité d'influence et du contrôle des représentants du personnel sur les choix et orientations stratégiques de l'entreprise...?

Si nous réinterrogeons aujourd'hui la question de la démocratie au travail, nous devons le faire en évaluant le système de concertation sociale existant au regard de la réalité transnationale et financiarisée des entreprises, de la nécessité d'une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables, de la nécessité d'une protection sociale forte pour tous les travailleurs, de la nécessité de donner du sens au travail...

| Geneviève Laforêt |

# UK Border



*Le Royaume-Uni ne fait plus partie du marché unique européen et de l'union douanière qui prévoient la libre circulation des biens, des services, du capital et des personnes.*

## Accord Union européenne–Royaume-Uni Un bon instrument pour une concurrence équitable?

**La veille de Noël, un accord de partenariat très volumineux a été conclu entre l'Union européenne et le Royaume-Uni. Il a en tout cas le mérite d'éviter un Brexit sans accord. Constitue-t-il une bonne base pour une relation de voisinage durable entre l'UE et le RU sur les plans politique, social et juridique? Et surtout, peut-il permettre une concurrence équitable en ce qui concerne les droits des travailleurs, la fiscalité et les normes environnementales?**

### Rétroactes...

Le 23 juin 2016, la population britannique a voté à une faible majorité (51,8 %) pour une sortie de l'Union européenne (UE). L'équipe pro-Brexit a obtenu gain de cause de justesse grâce à une campagne basée sur le « reprendre le contrôle », autrement dit une campagne en faveur de la souveraineté nationale et contre le zèle réglementaire et l'ingérence européennes, et en particulier contre la libre circulation des personnes et l'afflux de migrants au sein de l'UE. Les années suivantes, nous avons assisté à un débat acharné et chaotique dans l'opinion publique et au parlement britannique sur la forme que devraient prendre les rela-

tions et la collaboration future du RU avec ses 27 voisins de l'UE. Fallait-il opter pour un « Brexit soft », selon l'exemple des pays de l'Espace économique européen (les 3 membres de l'AELE, la Norvège, l'Islande, le Lichtenstein + la Suisse) qui sont associés avec l'UE au sein d'un espace douanier et qui doivent donc suivre toutes les règles et normes développées par l'UE avant le marché unique? Ou devait-il s'agir d'un « Brexit dur » où l'on n'appliquerait que les règles commerciales de l'OMC, avec le retour à des quotas et des tarifs douaniers élevés sur le commerce de marchandises entre l'UE et le RU? Ou, comme le prétendait Boris Johnson, fallait-il aller vers un accord de libre-échange, tel qu'il existe entre l'UE

et le Canada avec le Ceta, qui a supprimé 98 % de tous les tarifs douaniers? Cet accord prévoit en outre un dialogue et un mécanisme de litiges en ce qui concerne les règles techniques et les normes environnementales et commerciales internationales en vue de garantir une concurrence équitable, tout en préservant la souveraineté de l'UE et du Canada pour leurs propres règles et normes.

Un **accord de retrait** (octobre 2019) a d'abord été négocié âprement entre l'UE et le RU. Cet accord fixe les obligations financières que le RU doit encore respecter par rapport à l'UE lors du retrait, ainsi que le statut et les droits des trois millions de citoyens de l'Union européenne au RU et du million de citoyens RU dans l'UE. L'accord de retrait règle aussi les droits et règles provisoires pour la collaboration pendant la période de transition, afin d'éviter que le RU « tombe » de l'UE à partir du 1<sup>er</sup> février 2020. Le **statut de l'Irlande du Nord** fait l'objet d'un protocole distinct. Il n'y a pas de contrôle

douanier et de frontière douanière entre l'Irlande du Nord et la République d'Irlande. La frontière du marché unique européen entre l'Irlande du Nord et le reste du RU se situe en Mer d'Irlande. Ce statut spécifique de l'Irlande du Nord en tant que partie du marché unique européen est considéré comme nécessaire pour ne pas mettre en danger les accords du Vendredi Saint (1999), qui ont mis fin à des décennies de violence et de guerre civile.

## Quelles conséquences pour les travailleurs?

Lors de la campagne pour le référendum, le mouvement syndical britannique avait clairement pris ses distances par rapport au camp des pro-Brexit. Les travailleurs britanniques doivent une bonne partie de leurs droits à l'UE, notamment les droits en matière de limitation de la durée du travail, d'égalité salariale entre hommes et femmes et pour les travailleurs à temps partiel et intérimaires, de sécurité et de santé au travail, de droit à l'information et à la consultation sur les lieux de travail... La fédération des syndicats britanniques, la TUC (*Trades Union Congress*) craignait (et continue à craindre) que ces droits ne résistent pas à un pouvoir conservateur, sans surveillance européenne...

Le mouvement syndical britannique s'inquiétait aussi fortement de l'impact économique du Brexit et des pertes d'emplois. L'UE est en effet le premier partenaire commercial du RU, qui représente la moitié du commerce total de l'UE. En cas de **Brexit dur**, les pronostics allaient jusqu'à une perte de 6 à 7 % des exportations du RU et d'un recul de 4 à 5 % de la prospérité ou du PNB, ce qui se traduirait par une perte de 525.000 emplois, surtout dans les secteurs de l'industrie automobile, du transport, des machines et équipements, des produits chimiques et des services financiers. Même en cas de **Brexit soft**, il est tou-

jours question d'une baisse de 1,2 % du PNB britannique, soit 140.000 emplois en moins. La Confédération européenne des syndicats (CES), de son côté, craignait les conséquences pour les travailleurs européens, si le Royaume-Uni se convertissait en «Singapour-sur-Tamise», autrement dit en un paradis pour les entreprises et les investisseurs, avec des normes faibles en matière d'environnement et de travail et des zones franches. Cette situation remettrait en cause les normes environnementales et les droits des travailleurs si difficilement acquis au sein de l'UE et entraînerait des pertes d'emploi.

Un Brexit dur sans accord aurait aussi de sérieuses conséquences pour l'économie et l'emploi au sein de l'UE. Le RU est le troisième partenaire commercial de l'UE, après la Chine et les États-Unis. Selon les prévisions de l'OCDE, un Brexit dur aurait représenté une diminution de 1,54 % de la croissance économique pour l'UE, avec

une perte de 1,2 million d'emplois. En cas de Brexit soft, les pertes seraient limitées à 280.000 emplois pour l'UE.

La **Belgique** est l'un des pays les plus touchés par le retrait du RU du marché unique européen. Un Brexit dur aurait représenté pour nous une perte de 2,35 % du PNB, soit 42.000 emplois, dont 28.000 en Flandre, 10.000 en Wallonie et 6.000 à Bruxelles, principalement dans les secteurs de l'alimentation et des boissons, du textile, de la chimie et dans le secteur pharmaceutique.

La CES et la TUC ont essayé de peser ensemble sur les négociations, afin d'obtenir un Brexit soft avec des obstacles minimaux pour le commerce de biens et de services, et avec des garanties fermes pour une concurrence équitable en matière de droits des travailleurs, de normes environnementales et de fiscalité entre l'UE et le RU. Elles ont également plaidé pour le maintien des droits des



*Les citoyens de l'UE qui veulent travailler au RU sont désormais des migrants, dont la demande de travail doit répondre à de nouvelles règles de migration basées sur des critères comme le montant du salaire, des quotas, etc.*

travailleurs européens mobiles et des migrants extérieurs à l'UE au RU et du RU en Europe.

### Les détails de l'accord de partenariat UE et RU

L'Accord de partenariat économique et commercial entre l'UE et le RU est un accord très volumineux de 1.250 pages. Il ne traite pas uniquement du commerce de biens et de services, y compris de l'e-commerce, mais aussi de la libre circulation du capital et des paiements internationaux, des télécommunications (pas de roaming gratuit entre le RU et l'UE), de la circulation des personnes et de la mobilité des travailleurs, des marchés publics (avec accès réciproque pour le RU et l'UE), des subsides publics aux entreprises, de la propriété intellectuelle et de la collaboration en matières de justice dans des dossiers pénaux, de la sécurité, des affaires intérieures, de l'accès du RU à des programmes de l'EU (normalement, le RU ne fait plus partie de programmes européens comme le pro-

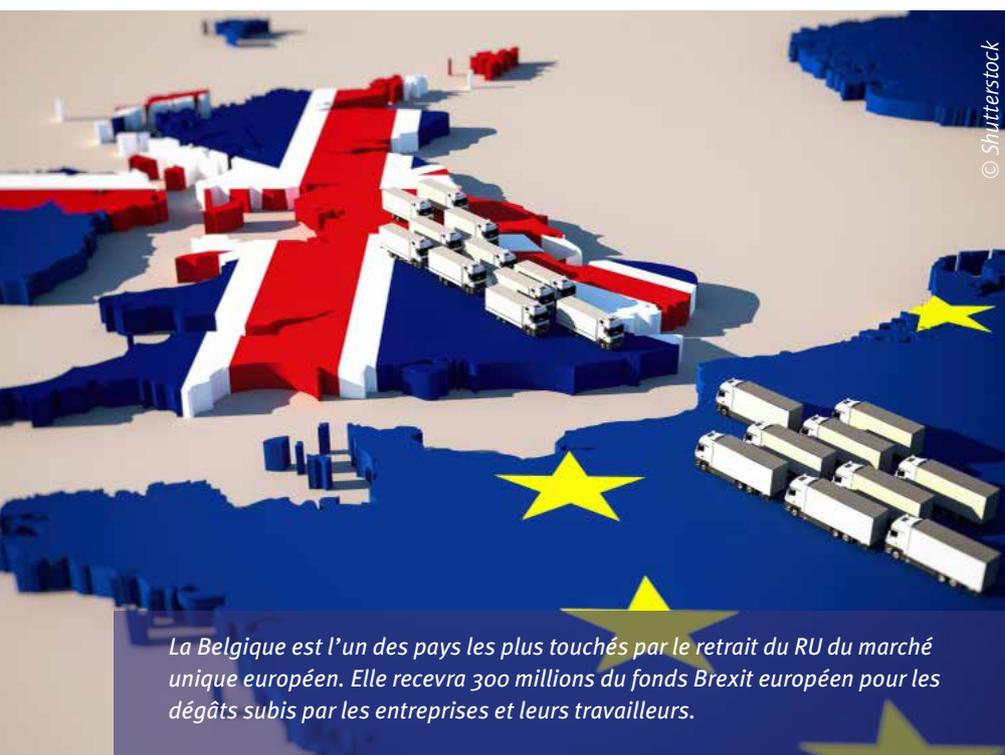
gramme Erasmus). On y trouve également des chapitres importants sur la pêche et la confirmation du statut spécifique de l'Irlande du Nord, tel qu'il a été fixé dans l'accord de retrait.

Première constatation: **un Brexit soft n'a pas été possible.** Le RU ne fait plus partie du marché unique européen et de l'union douanière avec une libre circulation des biens, des services, du capital et des personnes. Certes, grâce à l'accord de Noël UE-RU, il n'y aura pas de tarifs douaniers et de quotas sur le commerce de marchandises entre le RU et l'UE, mais le RU n'échappera pas aux formalités douanières et aux contrôles sur les normes sanitaires et phytosanitaires, ainsi que sur les normes techniques sur les produits. Ces barrières commerciales sont maintenues. Il existe toutefois des possibilités de reconnaissance mutuelle d'opérateurs économiques autorisés, surtout pour de gros producteurs, qui limitent ainsi à un minimum les formalités douanières à la frontière. Le tarif zéro s'applique uniquement aux produits qui

ont été fabriqués avec au moins 45 % de matériel en provenance de l'UE ou du RU. Ce n'est donc pas le cas pour les voitures électriques qui, avec leurs batteries au lithium, un matériau qui n'est pas en provenance de l'UE, ne satisfont pas aux règles d'origine. Il en va de même du sucre de canne des Caraïbes qui est traité au RU.

En ce qui concerne le **commerce de services**, ce sont surtout les principes généraux de non-discrimination mutuelle et d'accès au marché qui sont fixés, mais il n'y a pas de reconnaissance mutuelle automatique des qualifications professionnelles, des permis et de la réglementation pour le développement de services, ce qui s'appelle une perte de «droits de passeport». Pour l'important secteur des services financiers de la City londonienne, cela signifie qu'ils perdent le droit d'offrir, à partir de Londres, leurs services et leur commerce à des États membres de l'Union européenne. Soit, ils doivent créer des filiales locales dans les États membres de l'UE et obtenir sur place les permis nécessaires pour développer leurs services, soit ils peuvent entreprendre les longues démarches pour obtenir une équivalence (ou un «arrêt de validité équivalente») entre les réglementations britanniques et européennes sur les produits financiers (ou autres) de la part des comités techniques prévus par le volet de l'accord consacré à la gouvernance et à la gestion (voir ci-après). L'accès aux infrastructures et services publics en matières d'enseignement, de santé et les services sociaux ne sont pas libéralisés pour le commerce et les services publics sont sauvegardés.

Un Conseil de partenariat est créé pour assurer la gestion de l'accord de partenariat. Il s'agit d'un organe politique au sein duquel l'UE et le RU prendront par consensus des arrêtés contraignants sur la mise en œuvre de l'accord. Ce Conseil de partenariat ministériel se fera assis-



*La Belgique est l'un des pays les plus touchés par le retrait du RU du marché unique européen. Elle recevra 300 millions du fonds Brexit européen pour les dégâts subis par les entreprises et leurs travailleurs.*

ter par des comités d'experts techniques, qui devront établir des arrêtés d'exécution pour de nombreuses matières sectorielles, notamment afin de permettre la circulation aisée des biens, des services, du capital, etc. entre le RU et l'UE. Étant donné que l'accord de Noël est particulièrement mince en ce qui concerne les services, qui représentent 80 % de l'économie britannique, il reste énormément de travail à accomplir à ce niveau dans les prochaines années. Les deux parties, l'UE et le RU, peuvent aussi faire appel à des organes d'arbitrage en cas de différends. Si la concertation n'apporte pas de solution, il sera possible d'imposer des sanctions si une des parties ne respecte pas les dispositions de l'accord. Ce qui est positif, **c'est ce qui ne figure pas dans l'accord**: l'accord ne prévoit qu'un mécanisme de règlement des différends d'État à État, et pas d'accès privilégié d'investisseurs à un mécanisme privé de règlement de différends (**ISDS (1)**), s'ils se considèrent discriminés par rapport à des opérateurs étrangers. En cas de litiges, les entreprises peuvent s'adresser aux tribunaux nationaux.

Comme c'est généralement le cas dans les accords européens de libre-échange, les normes de travail et d'environnement font l'objet d'un chapitre distinct «Commerce et Développement durable». Ce chapitre contient une clause qui garantit aux travailleurs britanniques les droits qu'ils ont obtenus avec la réglementation UE, mais il n'y a pas de clause dynamique par laquelle le RU suivrait les nouvelles réglementations européennes en matière de droits des travailleurs afin de garantir une concurrence équitable. Ce n'est pas le cas non plus pour les normes environnementales et la fiscalité. Le chapitre «Développement durable» prévoit aussi des organes de concertation et de gouvernance, dans lesquels la société civile peut jouer un rôle par le biais d'un groupe consultatif national et d'un forum de la société civile. Un mécanisme de règlement des différends est certes prévu,

avec un comité d'experts, mais les recommandations que ce comité formule ne peuvent résulter en une sanction effective que si l'on peut prouver que la violation des droits des travailleurs aurait un impact avéré sur le commerce. Même si, pour la première fois, un accord européen de libre-échange prévoit en principe la possibilité d'imposer des sanctions en cas de violation des droits du travail, le seuil reste élevé puisqu'il est prévu que les violations doivent influencer les relations commerciales.

Le RU s'est retiré de l'UE en premier lieu pour mettre fin à la libre circulation des personnes. L'accord de Noël est très clair à ce sujet. Il n'impose pas d'obligation de visa pour les voyages et les visites jusqu'à 90 jours (ndlr: mais il devient obligatoire de posséder un passeport). Les citoyens de l'UE qui veulent travailler au RU sont désormais des migrants, dont la demande de travail doit répondre à de nouvelles règles de migration basées sur des critères comme le montant du salaire, des quotas, etc. Les visites de travail de courte durée sont possibles jusqu'à 90 jours, ainsi que des occupations temporaires entre filiales d'une même entreprise jusqu'à une période de trois ans. La liste des groupes de professions qui peuvent réaliser des visites de travail de courte durée jusqu'à trois mois est limitée et exclut les artistes et les sportifs. Toutefois, les droits des citoyens UE bénéficiant d'un droit de séjour légal au RU sont garantis pour 15 ans en ce qui concerne l'accès à la protection sociale, selon le système européen de coordination de la sécurité sociale.

## Évaluation syndicale

Le sentiment de reconnaissance pour les efforts réalisés par l'équipe de négociation de l'UE, sous la direction de Michel Barnier, prévaut. À la dernière minute,

elle a pu éviter un Brexit dur sans accord grâce à l'accord de Noël. Force est toutefois de reconnaître que, dans les grandes lignes, Boris Johnson a obtenu gain de cause. Il s'agit bel et bien d'un accord de libre-échange, certes avec quelques nouveaux acquis que le mouvement syndical réclamait depuis longtemps, mais on ne peut pas parler d'un Brexit réellement soft, sans barrières commerciales et avec un impact minimum sur l'emploi. La CSC, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), veut surtout veiller aujourd'hui à ce que l'on pallie les dégâts inévitables pour les travailleurs européens et les travailleurs belges en particulier. La Belgique recevra 300 millions du fonds Brexit de l'UE pour les dégâts subis par les entreprises et leurs travailleurs suite au retrait du RU de l'UE. En Belgique, une loi Brexit a aussi été votée début 2020 en faveur des travailleurs. Elle prévoit des possibilités de chômage temporaire ou de réduction temporaire de la durée du travail pour les entreprises qui subissent des dégâts économiques suite au Brexit. Cette loi va maintenant devoir prouver son utilité face à la vague de restructurations liées au Brexit.

Une vigilance permanente reste de mise à plus long terme afin de garantir une concurrence égale en matières de droit du travail, de normes environnementales et de fiscalité avec le RU. On sait que le RU, dirigé par les conservateurs, se montrera intraitable. L'encre avec lequel Johnson a signé le traité n'était pas encore sèche qu'un projet de loi était déjà sur la table pour modifier la législation britannique sur la durée du travail, qui constitue pourtant un acquis de la législation UE et est donc garantie par l'accord. Voilà qui n'augure rien de bon...

| Karin Debroy |

---

(1) Mécanisme de règlement des litiges entre investisseurs et États.

# Minerais de conflits: obligation de vigilance pour les entreprises importatrices

**Si la nouvelle n'a pas fait la une des journaux, ce 1<sup>er</sup> janvier marquait pourtant l'aboutissement d'un long combat de la société civile avec l'entrée en vigueur d'une nouvelle législation européenne sur l'approvisionnement responsable en minerais. Depuis cette date, les entreprises de l'Union européenne importatrices de minerais sont officiellement tenues de remplir leur devoir de vigilance. Mais qu'est-ce que cela implique concrètement? Et qu'est-ce que cela va changer véritablement en Europe et dans les zones de conflit?**

Réclamé depuis de nombreuses années par la société civile et le Parlement européen qui ont régulièrement mis en lumière l'absence d'obligation pour les entreprises européennes de vérifier d'où proviennent les minerais qu'elles achètent, ce règlement (1) a finalement été adopté en 2017. Il vise à mieux encadrer l'importation de quatre minerais précis sur le sol européen: l'étain, le tantale, le tungstène et l'or (aussi surnommés les «3TG» d'après leur nom anglais). Ces quatre minerais sont particulièrement ciblés car, dans certains pays, leur exploitation contribue à financer des groupes armés ou engendre des violations des droits humains, y compris des droits du travail. On les retrouve pourtant dans de nombreux objets de notre

quotidien, notamment l'électronique. L'Union européenne (UE) souhaite ainsi rompre le lien entre les conflits et l'exploitation illégale des minerais, mettre un terme à l'exploitation abusive des communautés locales, soutenir le développement local et rétablir la confiance des consommateurs européens.

## Qu'est-ce qui change à partir de 2021?

Les entreprises qui importent dans l'UE une certaine quantité de l'un de ces quatre minerais doivent désormais exercer leur devoir de vigilance, c'est-à-dire qu'elles doivent constamment, de manière proactive et réactive, vérifier et gérer leurs achats et ventes afin de ga-

rantir que ceux-ci ne contribuent pas à financer ou alimenter des conflits armés ou d'autres activités illégales.

Ce devoir concerne surtout l'approvisionnement à partir de «zones de conflit ou à haut risque», c'est-à-dire celles fragilisées par un conflit armé, actuel ou récent, celles souffrant d'une gouvernance ou d'une sécurité déficientes, voire inexistantes, et de violations courantes et systématiques du droit international, y compris des droits humains. L'Est de la République démocratique du Congo, qui est un pays partenaire de la CSC via la CSC Congo, est par exemple considéré comme zone de conflit.

### Témoignage du président du Comité provincial mines de Kolwezi (RDC):

«Les creuseurs rencontrent beaucoup de problèmes. À Mutoshi par exemple, ils n'ont pas de site minier approprié alors que le gouvernement provincial devait leur en allouer pour qu'ils se retrouvent dans leur vie quotidienne. La Confédération syndicale du Congo soutient les travailleurs, les représente à tous les niveaux et cherche des solutions avec le gouvernement. Elle demande également un soutien, au niveau national et international, pour assister les travailleurs du secteur minier artisanal. En tant que syndicat, il y a en effet un grand travail à faire pour faire entendre leurs doléances.»

### Importante mais insuffisante

Si les objectifs poursuivis sont tout à fait louables, on peut toutefois se demander si les moyens déployés sont à la hauteur, voire réellement en mesure de changer durablement la donne. En effet, bien que son adoption ait été saluée par la société civile qui avait fait campagne durant des



En RDC, le secteur minier artisanal compterait autour de 2 millions de travailleurs et travailleuses qui feraient vivre directement ou indirectement 10 à 20 % de la population congolaise.

(1) Règlement (UE) 2017/821.

années, de nombreuses organisations restent déçues du contenu de la loi. Le champ d'application par exemple est trop restreint. Il n'impose des obligations strictes qu'aux acteurs situés en bas de la chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire ceux qui extraient, transforment et affinent des matières premières ou ceux qui importent des produits au stade de métaux. Les entreprises qui importent des produits au-delà de ce stade, c'est-à-dire sous forme de produit fini, comme la grande majorité des entreprises européennes, n'ont pas à s'acquitter des obligations du règlement. Elles sont simplement encouragées à le faire, comme c'est déjà le cas à travers les règles volontaires existantes depuis plusieurs décennies mais qui se sont jusqu'à présent avérées inefficaces. La chaîne de responsabilité qui permettrait de garantir au consommateur que le téléphone qu'il a entre ses mains est le fruit d'un approvisionnement responsable n'est ainsi que partielle et donc inefficace. Ceci pourrait aussi avoir pour effet secondaire d'encourager les entreprises à



© OIT - Creative Commons

*Les entreprises qui importent dans l'UE une certaine quantité d'étain, de tantale, de tungstène et d'or doivent désormais garantir que leurs achats et ventes ne contribuent pas à financer des conflits armés ou d'autres activités illégales.*

ne plus s'approvisionner auprès des creuseurs artisanaux qui rencontrent de plus grandes difficultés à se conformer aux exigences de la législation, mais uniquement auprès de grandes entreprises (par exemple chinoises). Les conséquences seraient désastreuses pour les personnes qui dépendent de ce revenu essentiel. Compte tenu de l'informalité du secteur, il est très difficile d'avoir les chiffres exacts mais, en RDC par exemple, le secteur minier artisanal compterait

pas moins de 2 millions de travailleurs et travailleuses qui feraient vivre directement ou indirectement 10 à 20 % de la population congolaise.

### Et après?

Le rapport qui sera remis chaque année par les États membres à la Commission européenne devrait permettre d'en savoir plus sur la mise en œuvre effective du règlement et des contrôles réalisés lorsque des risques auront été identifiés ou portés à la connaissance des autorités compétentes (en Belgique il s'agit du SPF Économie). Pour cela, il est indispensable que les organisations de la société civile, telles que les syndicats et les ONG, poursuivent leur travail de veille, mais aussi de sensibilisation des travailleurs. Enfin, il est important de souligner que si le règlement européen aborde un des aspects techniques majeurs pour lutter contre les minerais des conflits, il ne peut à lui seul résoudre tous les problèmes liés au secteur minier dans de nombreuses régions du monde. Au contraire, pour être efficace, il doit faire partie d'une approche plus large, être accompagné d'une politique étrangère forte et de programmes d'aide au développement qui soutiennent la bonne gouvernance et les droits humains.

| Agathe Smyth |

**Jan Franco, secrétaire international de la CSC BIE, à propos de projets menés en Afrique:** «Des années de coopération avec les syndicats des pays producteurs, principalement en Afrique, nous ont appris qu'un contrôle adéquat des conditions de travail et du respect des droits humains est problématique sur le terrain. Malgré les efforts importants et louables des syndicalistes, parfois au risque de leur propre vie, le contrôle se heurte à des problèmes considérables, surtout lorsqu'il s'agit d'exploitation minière artisanale et informelle. Il n'est en effet pas rare que les mines soient situées dans des endroits éloignés et difficiles d'accès, qu'elles soient contrôlées ou menacées par des mouvements rebelles ou des bandes criminelles. Lorsque les gouvernements ont le contrôle, ils se heurtent à la corruption rampante des fonctionnaires, de la police ou de l'armée. Mais l'un des plus grands problèmes est la méfiance des mineurs informels à l'égard du contrôle et de la réglementation. Les syndicalistes, les représentants des ONG et les services d'inspection sont en effet perçus comme une menace directe pour les activités minières et les revenus générés dont ils dépendent ainsi que leurs familles. Une partie de la solution réside dans le renforcement des capacités des syndicats et des mouvements sociaux à formaliser le travail autant que possible et à prendre des mesures, avec les mineurs, en vue d'un travail digne avec un salaire décent et une protection sociale adéquate. Sans une appropriation, par le biais de conventions collectives contraignantes et applicables, cette méfiance ne disparaîtra pas et le contrôle restera minime dans la pratique.»

## Tout savoir sur le télétravail



Vu sa généralisation liée au coronavirus, la CSC consacre désormais une page de son site au télétravail. Le contenu de la page sera étoffé au fil du temps: aux infos sur la législation en vigueur viendront bientôt s'ajouter des conseils et revendications!

Plus d'infos sur [www.lacsc.be/teletravail](http://www.lacsc.be/teletravail)



## Montants en droit du travail et sécurité sociale

La CSC collecte systématiquement les montants des prestations sociales et ce pour toutes les branches du droit du travail et de la sécurité sociale. Ces «pages vertes» publiées chaque année à la fin du Guide de législation sociale ont été adaptées, car un certain nombre de montants ont changé au 1<sup>er</sup> janvier.



Voir les montants sur <https://bit.ly/3ojBysF>

Vous n'avez pas encore reçu l'édition 2021 du Guide de législation sociale (gratuit pour les délégués et militants)? Demandez-le à votre permanent, centrale ou fédération. Il est aussi consultable en ligne sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) (Espace Militants).

## Vitale la sécu? 8 minutes pour convaincre

Quelle est la probabilité de perdre son emploi et, en plus, de tomber et de se blesser en sortant de son bureau chargé de sa caisse remplie de ses quelques effets personnels? Pas énorme mais ça peut arriver! Et contre ces risques-là et d'autres, heureusement, il y a la sécurité sociale. La Fec et «Tout va bien» vous expliquent la «sécu» en vidéo. En 8 minutes et avec plein d'humour, vous comprendrez les dessous et les dessus de la sécu. Drôle et intéressant!

À regarder et partager sur <https://web.microsoftstream.com/video/fc204d2a-525d-4685-953a-a7435d2bf61d>

La publication de cette vidéo est accompagnée par l'édition récente de deux jeux de société sur la sécurité sociale réalisés en collaboration avec les Jeunes CSC et les Femmes CSC:

- Assurance tous risques: un jeu pédagogique sur la sécu.
- Carriéropoly ou quand les choix de carrière ne sont pas un jeu.

Voir <https://www.fecasbl.be>

## L'App de l'Info

L'Info, le journal d'informations sociales et citoyennes de la CSC, est aussi disponible sur smartphone et tablette! Pour une lecture aisée, en Belgique et à l'étranger, avec ou sans internet, et cela dès la parution du journal. Si vous l'utilisez, pensez à l'environnement et désinscrivez-vous de la version papier!

[www.lacsc.be/la-csc/publications/l-info](http://www.lacsc.be/la-csc/publications/l-info)

