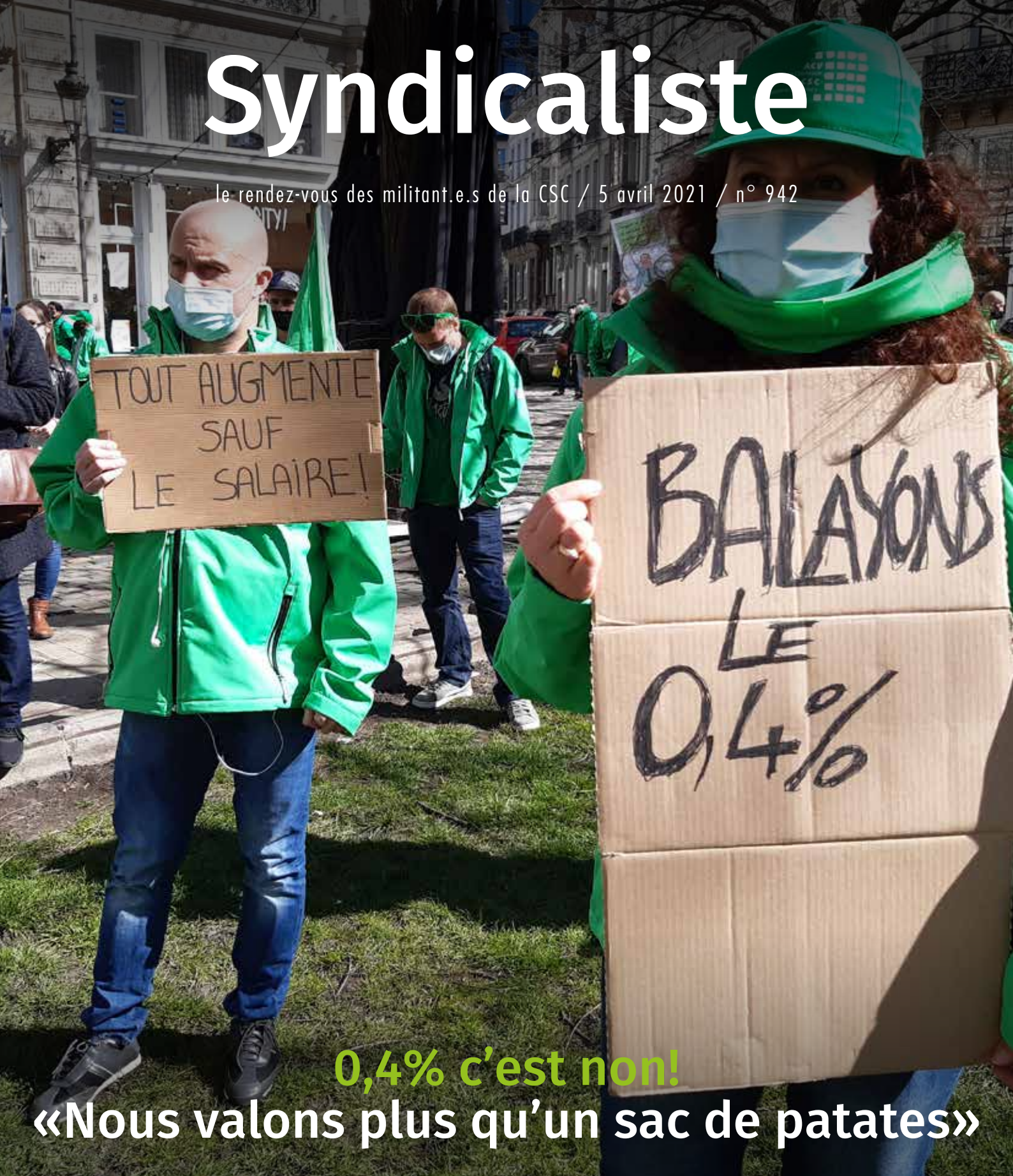


Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 5 avril 2021 / n° 942



0,4% c'est non!
«Nous valons plus qu'un sac de patates»

2
28 avril
Focus sur les risques
psychosociaux

12
Tests Covid
À domicile
et sur le lieu de travail

19-20
Mondial au Qatar
Plus de 6.500 morts
en 10 ans



Sommaire

EN ACTION

- 2 **28 avril:** Focus sur les risques psychosociaux
 3-7 **0,4% c'est non!** «Nous valons plus qu'un sac de patates»

MESURES CORONA

- 8-10 De la douche froide au seau à glace!
 11 **Petit chômage:** le congé de vaccination enfin réglé!
 12 **Tests Covid:** à domicile et sur le lieu de travail

DROIT DU TRAVAIL

- 13-14 **Un employeur, plusieurs contrats:** quelle est la durée de travail?
 14-15 **Une fiche de paie papier?** Un droit!

EUROPE

- 16-17 **Écart salarial:** nouvelle directive européenne en préparation

DANS L'ENTREPRISE

- 18 **Agenda du CPPT et du CE** en mai

SANS FRONTIÈRES

- 19-20 **Mondial au Qatar:** une fête assombrie par au moins 6.500 morts



28 avril: Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail

Focus sur les risques psychosociaux

La CSC mène depuis plusieurs mois un projet d'évaluation de la législation sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) au travail. Les militants, juristes, permanents syndicaux interrogés font état de nombreux problèmes concernant la législation et son application dans les entreprises. Ils et elles ont également proposé de nombreuses idées afin d'améliorer la prévention des RPS au travail. À l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail du 28 avril 2021, la CSC dévoilera ses revendications afin de mieux protéger les travailleurs et travailleuses exposés au stress, au harcèlement, aux violences... au travail. Le 28 avril sera également l'occasion d'organiser diverses actions, essentiellement virtuelles étant donné l'actualité sanitaire. Les actions physiques se feront en respect des mesures Covid.

Voici le programme des actions du 28 avril (1):

- Organisée par la CSC nationale: à 11h, **action symbolique** au Marché aux poissons à Bruxelles (2). Des funambules défilent sur une corde raide en tentant de garder l'équilibre tout en portant des poids symbolisant la charge psychosociale. Cela illustre les difficultés des travailleurs et travailleuses exposés à des risques psychosociaux. La presse sera largement conviée afin de diffuser nos revendications. La CSC Bruxelles se joindra à cette action avec quelques militants.
- Organisation d'un **webinaire pour les militants**, en deux parties:
 1. Les revendications de la CSC afin d'améliorer la législation sur la prévention des RPS au travail.
 2. Comment organiser l'action syndicale dans mon entreprise autour de la problématique des RPS au travail?
 Ce webinaire sera organisé par les fédérations wallonnes de manière conjointe (CSC Brabant wallon, CSC Charleroi Sambre & Meuse, CSC Hainaut occidental, CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, CSC Luxembourg, CSC Mons-La Louvière, CSC Namur-Dinant) de 18h à 20h.

Pour plus de renseignements sur ces diverses actions et pour assister au webinaire, veuillez prendre contact avec votre fédération.

(1) En date du 30 mars, peut être adapté en fonction de l'actualité sanitaire.
 (2) Lieu encore à confirmer.

colophon

Photo de couverture: Donatienne Coppieters

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@csc.be

Site Internet: 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

0,4% c'est non! «Nous valons plus qu'un sac de patates»

Après les journées d'actions et de sensibilisation des 12 et 25 février et la distribution de la «Gazette des salaires», la CSC, en front commun avec la FGTB, a organisé, le 29 mars, une nouvelle journée d'actions, assortie de grèves, pour que l'accord interprofessionnel permette de négocier librement des augmentations de salaires dans les secteurs et les entreprises. Retour sur cette journée d'actions coronaproof.

L'imagination a été au pouvoir pour mobiliser les travailleurs dans le respect des bulles et des règles sanitaires en vigueur: piquets symboliques respectant les normes sanitaires, piquets virtuels, assemblées du personnel en visioconférence, campagnes de selfies pour les té-

létravailleurs en grève. «C'est une grève dans un contexte inhabituel où il faut respecter des règles sanitaires et des bulles», explique Francesco Galione, délégué CSC BIE qui, avec une quinzaine de militants CSC, organisait un piquet devant GSK à Wavre). Une grande partie des tra-

vailleurs est donc à la maison. Ils sont solidaires et font grève, mais chez eux. Dans ces conditions, c'est plus difficile d'être visible et de se faire entendre. Nous faisons donc de petites actions pour montrer au gouvernement que nous ne sommes pas d'accord et que nous continuerons à nous battre.» Et le message adressé est clair: les travailleurs méritent mieux que les miettes misérables que constitue l'augmentation salariale bloquée à maximum 0,4 % brut pour les deux prochaines années.

Industeel Charleroi





© Jochen Metten

Zoning des Plenesses à Thimister-Clermont

Dans le **Brabant wallon**, la caravane de l'AIP a repris la route accompagnée de sa grande bache «Dessine-moi un AIP». Les travailleuses et travailleurs du piquet de grève à l'entrée du centre William Lennox (Ottignies-Louvain-la-Neuve) et de GSK (Wavre) ont ajouté leurs attentes vis-à-vis de l'AIP à celles rédigées lors de l'action du 25 février dernier. La caravane a aussi témoigné de son soutien au personnel du Delhaize d'Ottignies. Enfin, une délégation de 50 travailleurs... en carton a symboliquement remis à des versions cartonnées d'un administrateur délégué de l'Union wallonne des entreprises

(UWE), Olivier de Wasseige, et de la FEB, Pieter Timmermans, les revendications mentionnées sur la bache, avant de les afficher sur l'auvent de l'UWE.

À **Bruxelles**, un cortège de voitures décorées de drapeaux de la CSC et d'affichettes aux slogans dénonciateurs et revendicatifs a rendu visite à divers piquets, comme ceux installés aux Petits Riens à Anderlecht, à l'incinérateur de Bruxelles et à Suez. Un rassemblement mettant en lumière la situation des travailleuses et des travailleurs, notamment dans le secteur du nettoyage, s'est

déroulé sur la Place de la Liberté, rebaptisée «Place de la Liberté de négociation» pour l'occasion. Magali Verdier du Moc de Bruxelles représentait les travailleurs sans-papiers nombreux à travailler dans le secteur du nettoyage et les titres-services, mais n'ayant pas accès au droit de grève puisque travaillant dans l'illégalité. Gaetan Stas, secrétaire général de la CSC Alimentation & Services, a rappelé que l'augmentation salariale de 0,4 % est l'équivalent du prix... d'un sac de patates. L'action s'est clôturée par des chants de lutte et un clapping islandais. Pointons également, parmi les actions en



Parlement de la Communauté germanophone



Place de la Liberté à Bruxelles

présentiel, que des militants des Travailleurs sans emploi de la CSC et trois représentants de la CSC Culture se sont rendus au Théâtre national pour soutenir les travailleurs de la culture, mais aussi pour organiser une convergence des luttes.

Les militants de la CSC **Mons-La Louvière** ont dû, suite aux nouvelles mesures, réimaginer leurs actions pour marquer leur soutien aux nombreux piquets qui ont fleuri dans la région (Carrefour à Mons, Air Liquide, Doyen Auto, Vandemoortele, Alysse Food, Total, Delhaize, Brico...). Ils ont distribué des sachets petit-déjeuner à La Louvière et des sandwiches à Mons en paquets individuels et des porte-clés «*On veut un revenu décent, pas des cacahuètes!*». Ce slogan était aussi bien visible sur une vingtaine de banderoles qui ont été installées sur le territoire de la fédération. Des travailleurs du rail et des militants Jeunes CSC ont rejoint certains piquets en solidarité. «*Il y avait beaucoup de compréhension de la part de la population*, affirme Marie Marlier, coordinatrice interprofessionnelle de la Fédération Mons-La Louvière *Le mouvement a été très bien suivi, tous secteurs confondus* »

Dans la région de **Charleroi**, des grandes entreprises comme Thy Marcinelle, Industeel, Aperam, Sabca et la Sonaca étaient à l'arrêt, tout comme le secteur verrier, les entreprises de travail adapté et les chantiers du secteur du bâtiment. Des blocages ont été organisés dans les magasins de secteurs qui profitent de la crise: alimentation (Colruyt, Delhaize...), bricolage ou enseignes low cost (Trafic...). Le métro de Charleroi était, lui aussi, à l'arrêt. À l'occasion de la conférence de presse organisée en amont de cette journée, Fabrice Eeklaer, secrétaire fédéral de la CSC Charleroi-Sambre & Meuse, a rappelé qu'«*une augmentation salariale de 0,4 %, c'est à peine six euros bruts par mois pour les salaires les plus bas. Si on tient compte de l'évolution des salaires ces dernières années et de l'évolution du coût de la vie, pour les salaires les plus bas, cela revient à une réduction de salaire.*»

Le mot d'ordre de la CSC **Liège-Verviers-Ostbelgien** (LVO) avait été placé de manière bien visible aux entrées de Liège, Verviers et Eupen durant le week-end: «*0,4 %? Un salaire confiné! Je ne vais pas travailler. En grève le 29 mars.*». Le jour J,

quatre caravanes ont sillonné les zonings et les parcs d'entreprises pour marquer le soutien de la CSC aux piquets installés devant des entreprises comme Arcelor-Mittal, Physiol, Emerson (Welkenraedt), Hydro Eupen ou encore Shur-Lok (Verviers). C'est via un Facebook live que Jean-Marc Namotte, secrétaire fédéral de la CSC LVO, a rappelé les objectifs de cette journée d'actions. Les travailleurs et travailleuses en grève ont aussi utilisé les réseaux sociaux pour marquer leur soutien à l'action. Une action symbolique a néanmoins eu lieu devant le parlement de la Communauté germanophone: un sac de pommes de terre (ce que permet à



peine d'acheter tous les mois une augmentation salariale de 0,4 %) a été remis à chaque membre du gouvernement et aux chefs de groupe des partis de la Communauté.

«Pour 0,4 %, rentre (ou reste) chez toi.» Le message affirmé sur la dizaine de banderoles déployées devant des entreprises, ponts d'autoroute et ronds point, par les militants de la fédération **Namur-Dinant** avait le mérite de la clarté. Ces militants se sont mobilisés pour apporter leur soutien aux piquets organisés dans divers zonings namurois. La couleur verte était particulièrement dominante dans celui de Seilles où se trouvaient d'importantes délégations de Fondatel, Technometal ou encore Puratos. Un barrage filtrant y avait été installé, tout comme dans le zoning de Fernelmont où l'ETA Entranam était particulièrement mobilisée. Des piquets avaient également été installés aux quatre coins du territoire, comme chez Fournipac, Farniente, Père

Olive, Suez, AGC ou encore à l'Imprimerie Remy Rotto.

De nombreuses entreprises ont répondu à l'appel à la grève des syndicats dans la région du **Hainaut occidental**: Lutosa (Leuze), Continental Bakeries (Ghislenghien), Roger & Roger (Mouscron), Holcim ermitage (Lessines) ou encore Waldico, le centre de distribution Colruyt à Ghislenghien. Un cortège de soutien transportant une grande bache annonçant «SOS travailleurs et travailleuses en détresse» a sillonné la région d'Enghien à Comines. Le périple s'est achevé devant la Chambre de commerce et d'industrie de Wallonie picarde pour une action coup de poing suite à ses accusations irresponsables de populisme à notre égard à travers la presse.

Dans la province du **Luxembourg**, le mot d'ordre de faire grève depuis chez soi a été particulièrement bien suivi et des grèves majeures ont eu lieu dans des en-

treprises comme Trico, Euro-Locks, Ferrero, Mima, le Carrefour et le Delhaize d'Arlon, ou encore, la commune d'Aubange et les chauffeurs d'Idélux, marquant ainsi le soutien du secteur public à ces actions. Des comités de mobilisation avaient également lieu dans le secteur des ETA, chez L'Oréal, Valvert... Revenant sur l'excuse de l'impossibilité de remettre en question «l'austérité salariale» contenue dans l'accord du gouvernement, Bruno Antoine, secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, a adressé un message clair lors de la conférence de presse organisée pour l'occasion: «L'accord de gouvernement est un acte notarial. Avec l'accord de tous, un acte notarial, peut être remplacé par un autre acte notarial.»

| David Morelli |

Maison de repos Mathelin Armonea Luxembourg



Gazette des salaires: sensibiliser et informer

Pendant la semaine qui a précédé la journée de grève nationale et le jour-même, des milliers de «Gazettes des salaires» ont été distribuées par nos militantes et militants. Objectif: informer la population sur la composition de leur salaire et sur l'importance du dialogue social pour le faire évoluer de manière décente, au bénéfice du travailleur.

La «Gazette des salaires» est téléchargeable sur www.lacsc.be/aip.



Zoning Fernelmont Namur



Suez Vilvorde



Entranam Namur



Atelier Cambier Charleroi



Centre hospitalier Epicura, site d'Hornu



GSK Brabant wallon



La «pause de Pâques» a consisté notamment à fermer les écoles une semaine avant les vacances, sans crier gare.

De la douche froide au seau à glace!

Le dernier *Syndicaliste* était à peine parti à l'impression que le comité de concertation, réuni anticipativement le 24 mars, décidait de durcir considérablement les mesures sanitaires. Dans le même temps, une série de mesures socioéconomiques annoncées dans le cadre de la crise sanitaire ont pu être finalisées. Au moment où nous bouclons ce numéro, le gouvernement fédéral est toujours occupé par deux exercices qu'il veut terminer avant Pâques. D'une part, le contrôle budgétaire. Malgré l'augmentation du déficit public dû à la crise du Covid, il comporte peu de danger cette année. Même l'Europe a appris de la crise financière de 2008 qu'il n'est pas vraiment propice à la reprise de commencer à se réorganiser de manière impulsive.

D'autre part, le gouvernement veut lier la pause de Pâques à une série de nouvelles mesures de soutien socio-économique avec, comme d'habitude, des idées dans le chef de chaque parti. L'issue est actuellement imprévisible. Vous en saurez plus à ce sujet dans le prochain numéro de *Syndicaliste*.

«Pause de Pâques»

Il était évident que nous n'échapperions pas au durcissement des mesures. Celui-ci est toutefois intervenu deux jours plus tôt et est plus sévère que prévu. Il touche particulièrement l'enseignement. Seul l'enseignement maternel pouvait rester ouvert, pour sauver la face du ministre flamand de l'Enseignement, Ben Weyts (N-VA), mais cette décision n'a pas résisté plus d'un jour, sous la pression des syndicats de l'enseignement. Pour sauver la mise de tous les gouvernements, il ne

pouvait être question d'un troisième confinement, mais bien d'une «pause de Pâques», à l'instar du Osterruhe en Allemagne (qui a d'ailleurs été rapidement abandonné). La pilule reste amère, un véritable seau à glace. Nous ne pouvons qu'espérer que les chiffres des contaminations, des hospitalisations et des décès resteront sous contrôle. Et que la campagne de vaccination ne sera pas perturbée par l'incompétence des décideurs, la peur des vaccins, les problèmes de production, la cupidité des fabricants de seringues, la guerre des vaccins avec le Royaume-Uni et la réticence éventuelle de certains employeurs.

Le congé de vaccination est enfin adopté!

Le droit à un congé pour se rendre dans un centre de vaccination est enfin approuvé. La loi a été votée. Elle concerne

les travailleurs salariés, y compris le personnel de la fonction publique sous contrat de travail. Le droit est limité au temps nécessaire pour la vaccination, avec maintien du salaire et protection de la vie privée. Ce dernier élément est surtout important pour les travailleurs qui présentent des risques de santé accrus et seront vaccinés en priorité. L'employeur n'a en effet pas à savoir qu'un travailleur présente un facteur de risques. (Plus d'informations à ce sujet en page 11.)

Dans le non-marchand flamand et les entreprises de travail adapté, un accord a été conclu avec les employeurs afin d'étendre ce droit aux apprentis et aux stagiaires qui sont au travail.

Comme vous le saviez déjà, la majorité des fonctionnaires sont également couverts par des dispositions spécifiques. Les agents statutaires des entreprises publiques sont désormais couverts eux aussi.

Congé pour la «pause de Pâques»

Le gouvernement a d'abord décidé de limiter les stages pour les enfants pendant les vacances de Pâques à des bulles de 10 au lieu de 25. Il a ensuite fermé les écoles pri-

maires et secondaires la semaine avant Pâques. L'enseignement maternel a suivi en Fédération Wallonie-Bruxelles. Et enfin, nous avons assisté à un véritable chaos dans l'enseignement maternel néerlandophone, avec des écoles qui restent ouvertes mais une forte pression morale sur les parents pour qu'ils gardent leurs enfants à la maison. Les parents ont été vivement incités à éviter aussi les crèches. De nombreux parents qui travaillent et ont de jeunes enfants se sont arraché les cheveux, d'autant que l'Onem avait d'abord annoncé que le système du chômage corona pour l'accueil des enfants ne s'appliquerait pas si un enfant ne pouvait pas participer à un stage en raison de la limitation à des groupes de dix. Sans oublier la situation confuse par rapport aux écoles maternelles et aux crèches pour la semaine avant Pâques. À la demande de la députée Nahima Lanjri (CD&V) et après une réponse positive du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne (PS), l'Onem a finalement pris une décision salvatrice juste avant le début de cette pause de Pâques. Le chômage corona peut exceptionnellement s'appliquer aussi lorsque des enfants ne peuvent pas participer à un stage de Pâques et lorsque des parents ne mettent pas leurs enfants à l'école ou à la crèche, comme c'est recommandé, même si ces structures restent ouvertes.

Soutien pour l'hébergement de loirs

En principe, le parlement adoptera la loi promulguant la prolongation des mesures et les nouvelles mesures de soutien aux entreprises ce 31 mars. Vous avez déjà reçu des informations détaillées à ce sujet dans nos précédents numéros. Aucun amendement proposé par les interlocuteurs sociaux n'a été accepté.

Dans l'intervalle, des amendements sont sur la table en vue d'intégrer dans la loi des subventions salariales supplémentaires pour trois secteurs fortement touchés. Nous avons déjà évoqué le secteur

des voyages et celui de l'événementiel. Curieusement, et sans la moindre concertation avec les interlocuteurs sociaux, une réduction des cotisations patronales y a été ajoutée pour les hôtels. Elle concerne les employeurs dont l'activité principale est la gestion d'un hôtel, d'une auberge de jeunesse, d'un centre d'hébergement pour jeunes, d'un parc de vacances, d'un gîte, l'exploitation de maisons ou d'appartements de vacances, de chambres d'hôtes ou de campings. La réduction de cotisations sociales n'est accordée que lorsque le chiffre d'affaires a diminué d'au moins 60 %.

Pour le reste, les conditions sont identiques à celles du secteur événementiel: cinq travailleurs maximum; ces salariés ne peuvent pas être licenciés; tous ces travailleurs, y compris les chômeurs temporaires, doivent recevoir cinq jours de formation en 2021; et pour cette année, pas de versement de dividendes, pas de rachat d'actions propres ni de primes pour les administrateurs ou le personnel de direction. Notons que, contrairement à ce qui figurait dans les textes précédents, les bonus pour les cadres ordinaires sont désormais autorisés.

Autre élément auquel nos militants doivent être attentifs dans ces entreprises: dans chacun de ces trois secteurs, l'employeur est tenu d'informer les travailleurs de cette mesure et de se concerter avec eux à ce sujet, notamment sur l'offre de formation, au travers du conseil d'entreprise. À défaut, la délégation syndicale doit être associée au processus. Dans les autres cas, les travailleurs doivent être directement impliqués dans la procédure.

Prime de protection après le 1^{er} mars?

Nous sommes habitués à ce que les employeurs soient plus promptement soutenus que les travailleurs. Nous attendons toujours le décret d'exécution de la nouvelle prime de protection de 780 euros bruts maximum pour les travailleurs des secteurs fermés au 1^{er} mars. Les critiques pleuvent déjà. Qu'en est-il du secteur du voyage? Les frontières sont fermées depuis un certain temps pour les voyages non essentiels, ce qui a sensiblement accru le chômage temporaire dans les agences de voyage et chez les voyagistes. Or, ces entreprises ne sont pas fermées à



Pour renforcer le contrôle du télétravail obligatoire, tout employeur est tenu de mentionner, chaque premier jour ouvrable du mois, le nombre de travailleurs occupant des fonctions qui ne peuvent être exercées à domicile.

proprement parler. Et qu'en est-il des traiteurs? Ce n'est pas un secteur fermé au sens strict, mais il y a beaucoup de chômage à cause de l'interdiction des événements. Et qu'en est-il des coiffeurs et des barbiers? Ouverts le 1^{er} mars mais à nouveau fermés depuis. Il n'est pas justifiable d'ignorer ces travailleurs.

Demi-chômage dans les titres-services

Le chômage temporaire par demi-journées est également prévu pour les travailleurs du secteur des titres-services, les chauffeurs et les accompagnateurs du transport scolaire. Il vise principalement les aides ménagères qui perdent au minimum une demi-journée de travail pour cause de quarantaine ou de maladie au sein du ménage où elles sont occupées. En cette sombre période, ces travailleurs rechignent à l'idée d'être envoyés en remplacement dans n'importe quel ménage, sans pouvoir évaluer correctement le risque de contamination. C'est la raison pour laquelle la CSC soutient cette me-

sure, alors que la FGTB y était totalement opposée. Elle n'a toutefois pas empêché le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne (PS), de poursuivre sur sa lancée. En principe, la base en matière de droit du travail sera adoptée le 31 mars, sous forme d'amendement à la loi susmentionnée relative aux mesures de soutien. Un projet d'arrêté garantissant le droit à une demi-allocation de chômage temporaire pour ces demi-journées sans salaire a déjà été soumis à l'Onem pour avis. La loi et l'AR entreront en vigueur simultanément, dès qu'ils auront été publiés au Moniteur belge.

Les télétravailleurs renvoyés à la maison!

Pierre-Yves Dermagne envisageait depuis quelque temps de contraindre les employeurs d'enregistrer le nombre de travailleurs qui doivent se rendre dans l'entreprise. Les chiffres alarmants des contaminations ont donné un coup d'accélérateur à cette idée. Surtout depuis que les libéraux perdent eux aussi patience

face aux entreprises qui prennent à la légère l'obligation de télétravail et qui continuent d'exiger un assouplissement des règles. Ce 24 mars, le gouvernement a tranché: ce sera retour à la case «maison» en limitant au strict minimum le personnel présent au bureau. L'ONSS s'est hâté de préparer un outil informatique pour l'enregistrement. Tout employeur est tenu de mentionner, chaque premier jour ouvrable du mois, donc à partir du 1^{er} avril, le nombre de travailleurs occupant des fonctions qui ne peuvent être exercées à domicile. Ce système devrait faciliter le suivi, bien que nous ne sachions pas encore vraiment comment.

Pour ceux qui ne travaillent pas à domicile, le gouvernement élabore maintenant aussi une politique de tests rapides. (Vous trouverez plus d'informations à ce sujet à la page 12.)

Soutien au secteur artistique

Nous demandons depuis longtemps de relever les minima en faveur des chômeurs complets.

En effet, tous les travailleurs ne peuvent pas se rabattre sur le chômage temporaire dans le cadre de cette crise sanitaire. Notre demande a enfin été entendue, mais seulement pour les artistes. Du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, le minimum pour les chefs de ménage passerait à 1.540,50 euros par mois, contre 1.357,20 euros actuellement. Pour les isolés et les cohabitants, le montant serait porté à 1.357,20 euros par mois, contre respectivement 1.111,76 euros et 991,90 euros aujourd'hui. La mesure adoptée l'an dernier pour faciliter l'accès au chômage complet des travailleurs comptabilisant suffisamment de jours de travail ou d'activités dans le secteur artistique pendant l'année précédant le premier confinement serait également étendue. Il y avait été mis un terme à la fin 2020.



© Donatienne Coppieters

Notre demande de relever les minima en faveur des chômeurs complets a enfin été entendue, mais seulement pour les artistes.

| Chris Serroyen |

Petit chômage:

le congé de vaccination enfin réglé!

Le droit à un petit chômage implique que le travailleur peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, lorsqu'il se fait vacciner contre le coronavirus pendant les heures de travail. En vertu de la loi, le travailleur dispose désormais de ce droit pendant le temps nécessaire à la vaccination.

Le présent article ne reprend que les éléments essentiels (1). Ce droit est valable jusqu'au 31 décembre 2021. Espérons qu'il ne sera pas nécessaire de le prolonger.

Qui peut en bénéficier?

La loi s'applique à tous les travailleurs et employeurs liés entre eux par un contrat de travail.

Les étudiants jobistes, les travailleurs intérimaires et les télétravailleurs relèvent notamment de cette réglementation. Cette loi couvre également les agents contractuels du secteur public.

En revanche, elle ne s'applique pas au personnel statutaire de la fonction publique. Pour cette catégorie de travailleurs, les différentes autorités compétentes doivent établir une réglementation dans le cadre du statut qui leur est applicable. Cette loi ne couvre pas non plus les apprentis, les stagiaires et les bénévoles car ils ne sont pas occupés sur la base d'un contrat de travail. Il appartient aux niveaux politiques compétents de décider d'introduire éventuellement un droit similaire pour ces catégories. En Flandre, les interlocuteurs sociaux ont réglé eux-mêmes cette question pour les apprentis et les stagiaires du secteur non marchand.

Durée?

Le travailleur dispose du droit à un petit chômage pour le temps nécessaire à sa vaccination.

Cela comprend à la fois le temps passé au centre de vaccination et le temps nécessaire pour se rendre sur le lieu de la vaccination et en revenir. Si les différentes vaccinations du travailleur ont systématiquement lieu pendant les heures de

travail, le droit à un petit chômage est accordé pour chaque injection requise.

Que doit faire le travailleur?

Si le travailleur se fait vacciner pendant ses heures de travail et s'il souhaite recourir à son droit à un petit chômage, il doit préalablement informer l'employeur de son absence. Il doit le faire dans les meilleurs délais, dès qu'il a connaissance du moment ou de la plage de vaccination. Si le travailleur peut choisir lui-même le moment de la vaccination, il ne doit subir aucune pression pour se faire vacciner en dehors des heures de travail.

Le travailleur doit-il fournir des preuves?

Le travailleur ne doit prouver qu'il a utilisé son droit à un petit chômage pour se faire vacciner que si l'employeur le lui demande. Il suffit de montrer à l'employeur la confirmation du rendez-vous indiquant qu'il faut être présent à un endroit où le vaccin sera administré à une heure donnée. Si la confirmation du rendez-vous ne mentionne pas ces informations, il faut présenter à l'employeur la convocation à la vaccination. Ce dernier ne peut donc exiger du travailleur qu'il

prouve sa présence effective dans un centre de vaccination.

Le travailleur doit seulement montrer la confirmation du rendez-vous (ou, le cas échéant, la convocation à la vaccination) à l'employeur. Ce dernier n'est pas autorisé

à en faire une copie sous quelque forme que ce soit ou à retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception de l'heure du rendez-vous. Par conséquent, le travailleur ne peut être invité à fournir une preuve par courriel.

L'employeur ne peut utiliser les informations ainsi obtenues que dans le but d'organiser le travail et d'assurer une administration correcte des salaires. Il n'est autorisé à enregistrer l'absence du travailleur que dans le cadre d'un petit chômage. En raison de la protection de la vie privée, l'employeur ne peut pas indiquer le motif du petit chômage ni mentionner de quelque manière que ce soit que le travailleur pourrait avoir des problèmes de santé.

Comment est calculé le salaire pour les heures d'absence?

Le congé de vaccination est assimilé à un petit chômage tel que régi dans le cadre de l'article 30, §1 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978. En d'autres termes, le salaire pour les heures d'absence est calculé conformément à la législation sur les jours fériés. Le maintien du salaire est donc déterminé de la même manière qu'en cas d'absence un jour férié.

| Chris Serroyen & Kris Van Eyck |

(1) Plus de précisions à ce sujet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS): <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/petit-chomage-pour-la-vaccination-contre-le-coronavirus-conge-de-vaccination>.

Tests Covid

À domicile et sur le lieu de travail

Tests PCR, tests salivaires, tests rapides, autotests... Quels sont les points communs et les différences entre tous ces tests? Qui peut les réaliser? Peut-on vous obliger à vous soumettre à un test au travail? Qui prend en charge le coût de ces tests?... Quelques réponses.

Quels types de tests?

Avec un **test PCR**, un prélèvement est effectué au moyen d'un frottis dans le nez ou dans la gorge. Ce prélèvement est ensuite envoyé dans un laboratoire. Le résultat est généralement connu dans les 24 heures. Le test salivaire est également une forme de test PCR. Un échantillon de salive est envoyé dans un laboratoire.

Avec un **test rapide** ou un **test antigénique rapide**, un prélèvement est effectué au moyen d'un frottis dans le nez ou dans la gorge. Ce frottis est ensuite plongé dans un liquide. Quelques gouttes de ce liquide sont déposées sur un petit appareil de contrôle. Le résultat apparaît 15 minutes plus tard.

Pour le test PCR comme pour le test rapide, le prélèvement peut être effectué par la personne testée ou par une autre personne. Lorsque nous parlons d'un autotest dans la suite de l'article, nous parlons d'un test rapide avec lequel la personne testée effectue elle-même le prélèvement en effectuant un frottis et elle prend elle-même connaissance du résultat du test.

Quels tests dans le cadre du travail et à quelles conditions?

Les règles en vigueur pour pouvoir pratiquer tous les types de tests dans le cadre du travail sont fixées par la loi. Seul le médecin du travail peut déterminer quels travailleurs doivent se soumettre à un test et quel test utiliser. Il s'agit ici des travailleurs qui, en raison de leur fonction, ne peuvent pas faire de travail à domicile. Le prélèvement est effectué par le

médecin du travail ou par l'un de ses collaborateurs du service de prévention ou par un collaborateur sous son contrôle. Le prélèvement est ensuite envoyé au laboratoire ou analysé sur place s'il s'agit d'un test rapide. Seul le travailleur et le médecin du travail connaissent le résultat du test. Il s'agit ici de **données médicales à caractère privé qui ne peuvent en aucune manière être communiquées à l'employeur**. Moyennant l'accord du travailleur, le médecin du travail peut transmettre le résultat du test au médecin traitant du travailleur.

Des autotests peuvent être pratiqués dans le cadre du travail mais dans ce cas aussi, le respect de la vie privée du travailleur doit être garanti. La procédure est la suivante: le médecin du travail commande les tests rapides et en remet un exemplaire au travailleur. Il donne au travailleur les instructions nécessaires et lui demande d'effectuer cet autotest à la maison, puis de transmettre le résultat au médecin du travail. L'employeur ne peut en aucun cas décider de faire procéder à des autotests, de commander ceux-ci ou d'en remettre au travailleur.

Enfin, il est important de signaler que tous les tests effectués dans le cadre du travail le sont sur base volontaire (le travailleur peut donc le refuser) et ne peuvent occasionner de frais pour le travailleur.

Et enfin, peut-être le point le plus important: une stratégie de test et les résultats ne peuvent jamais servir de prétexte pour restreindre les mesures de prévention qui figurent dans le guide générique (télétravail à domicile obligatoire lorsque c'est possible, respect des règles de distanciation

sociale, mesures d'hygiène...). Même en cas de résultat négatif, un travailleur peut être contaminé et transmettre le virus. Lorsque le résultat est positif, le travailleur doit s'isoler et les contacts à haut risque doivent être placés en quarantaine.

Quid des tests réalisés en-dehors du cadre professionnel?

La règle est inchangée: si vous êtes malade ou si vous ne vous sentez pas bien, ne vous rendez pas au travail et prenez immédiatement contact avec votre médecin traitant. C'est à lui de décider si un test est recommandé. Les pouvoirs publics ont également prévu la possibilité de se procurer un autotest dans les pharmacies. Ce test est à réaliser à domicile. Si le résultat de l'autotest est positif, prenez contact avec votre médecin traitant. Un collaborateur chargé du suivi des contacts avertit le médecin du travail lorsque des contacts à haut risque sont suspectés sur le lieu de travail. Le travailleur est toutefois libre d'informer directement le médecin du travail en cas de résultat positif.

Ici aussi, l'employeur ne peut pas demander aux travailleurs d'effectuer un autotest avant d'entamer le travail ou pendant les heures de travail, faire pression pour qu'un autotest soit réalisé ou communiquer les résultats des tests. Il serait en infraction avec la législation.

Vous trouverez des informations plus détaillées sur le site du SPF Emploi: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus>.

| Kris Van Eyck |



Si un travailleur conclut plusieurs contrats de travail avec le même employeur, les limites de la durée du travail doivent être appliquées conjointement aux différents contrats de travail.

Un employeur, plusieurs contrats

Quelle est la durée de travail?

Dans un arrêt rendu le 17 mars 2021, la Cour européenne de Justice a estimé que le temps de travail n'est pas une période de repos. Inédit? Disons que c'est le chaînon manquant dans l'application de la législation sur le temps de travail pour les travailleurs occupés par le même employeur sous des contrats différents.

Comment appliquer les limites du temps de travail entre différents contrats de travail?

En Belgique, cette question est restée sans réponse jusqu'ici. Le contrôle des lois sociales n'intervenait pas dans des situations où des travailleurs, après une semaine de travail complète, prestaient encore le week-end pour le même employeur dans le cadre d'un contrat de travail distinct, soit par le biais du travail intérimaire, soit directement avec un second contrat de travail auprès du même employeur. Le raisonnement était le suivant: les contrats de travail individuels ne présentaient rien d'anormal et le travailleur avait lui-même signé les deux contrats.

La Cour de Justice y a mis un terme: la réglementation sur le temps de travail doit protéger le travailleur en termes de santé et de sécurité. Il ne peut être contraint de renoncer à la protection offerte par la réglementation sur le temps de travail en si-

gnant plusieurs contrats de travail avec le même employeur. Point crucial du raisonnement: le temps de travail est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur; le temps libre est le temps dont le travailleur peut disposer librement pour se consacrer à la détente. Ces deux aspects ne peuvent se chevaucher. Ce qui est du temps de travail pour un contrat est aussi du temps de travail pour l'autre.

Auprès du même employeur

L'arrêt de la Cour de Justice porte sur un travailleur qui avait signé directement plusieurs contrats de travail auprès du même employeur. Dans ce cas de figure, la conclusion est sans équivoque: il faut additionner le temps de travail des différents contrats. Par conséquent, en vertu du droit du travail belge, les sursalaires doivent être appliqués conjointement aux deux contrats. Le travailleur doit en outre aussi bénéficier d'un repos compensatoire afin de s'assurer

qu'il ne dépassera pas la durée moyenne hebdomadaire de travail sur une base annuelle.

Ce raisonnement doit également s'appliquer aux travailleurs qui, dans le cadre du travail intérimaire, prestent des heures supplémentaires pour leur employeur fixe, par exemple le weekend. En effet, la directive européenne sur le travail intérimaire stipule clairement que les travailleurs intérimaires doivent être traités de la même façon que les travailleurs fixes, y compris en ce qui concerne les heures de travail. La Cour de Justice ne permettra jamais que l'on contourne sa jurisprudence par le biais du travail intérimaire.

Cet arrêt stipule également clairement qu'il n'est plus possible de refuser un repos compensatoire effectif aux travailleurs qui prestent systématiquement 40 heures par semaine ou plus dans le cadre de contrats de courte durée. Ce principe vaut pour les travailleurs intérimaires, mais aussi pour les travailleurs occasionnels, qui sont désormais censés repartir de zéro chaque semaine. L'arrêt de la Cour de Justice devra également être appliqué aux contrats successifs auprès du même employeur.

>>

>>

Et en dehors de ce contexte?

La Cour de Justice ne s'est toutefois pas prononcée sur une question plus épineuse: que se passe-t-il lorsqu'un travailleur preste plus qu'un temps plein pour deux employeurs totalement différents? Pour l'instant, cette question reste en suspens, bien que la Belgique, en tant qu'État membre de l'Union européenne, soit tenue de mettre en œuvre correctement la directive sur le temps de travail. Par le passé, nous avons déjà protesté contre le fait que les pouvoirs publics belges encourageaient les travailleurs qui prestaient déjà à temps plein à travailler davantage, sans prévoir de repos compensatoire. La Cour de Justice confirme à présent notre raisonnement sous-jacent, ce qui ouvre la voie à de nouvelles procédures contre le système des flexijobs.

Conclusion

Par conséquent, lorsqu'un travailleur a conclu plusieurs contrats de travail avec le même employeur, les limites de la durée du travail doivent être appliquées conjointement aux différents contrats de travail. Par ailleurs, la Cour de Justice a refusé d'accéder à la demande de limiter dans le temps des conséquences de cet arrêt. Cet arrêt peut donc être invoqué avec effet rétroactif.

| Piet Van den Bergh |

Lire la version intégrale du texte de l'arrêt:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CJ0585&from=en>

Une fiche de paie sur papier?

Au cours de cette crise sanitaire, de nombreux employeurs ont adopté unilatéralement les fiches de paie numériques. Souvent, leur secrétariat social les y a incités car ce système est moins onéreux et prend moins de temps. Pour obtenir l'adhésion des travailleurs, on leur dit qu'il faut évoluer avec son temps». Certains nous signalent que lorsqu'ils demandent une version papier, ce qui est leur droit, ils doivent systématiquement le justifier chaque mois. Petite clarification.

«Pourquoi faites-vous tant de difficultés?», nous répond-on. Le principe de la fiche de paie numérique n'est pas évident pour certains travailleurs car ils ne disposent pas d'un ordinateur, d'un smartphone ou d'une imprimante. Certains ignorent comment sauvegarder ces documents sous forme numérique. Imprimer les fiches de paie n'est pas un luxe: elles comportent quantité de calculs complexes avec différents systèmes concernant les heures et les prestations supplémentaires, le bonus à l'emploi, le travail à temps partiel, le chômage temporaire, etc. Or, chacun sait qu'une erreur peut facilement se glisser dans de tels calculs. Ceux qui nous reprochent de résister de manière excessive à la «modernité» en ce qui concerne le droit à la fiche de paie papier ont sans exception un salaire mensuel fixe, ce qui facilite grandement un contrôle à l'écran.

Pas de passage en force par l'employeur ou le secrétariat social

Si le travailleur souhaite recevoir sa fiche de paie sur support papier, il peut l'exiger. Il y a droit en vertu de la législation (voir encadré). L'employeur ou son secrétariat social ne peut imposer unilatéralement l'envoi électronique des documents salariaux. S'il le fait néanmoins sans concertation préalable et sans le consentement des travailleurs, vous devez réagir. Toutefois, la plupart des règlements de travail ne mentionnent pas la manière dont la fiche de paie est délivrée.

Si vous adaptez le règlement de travail dans votre entreprise, il est recommandé d'inclure une clause stipulant que le tra-

vailleur peut opter soit pour une version numérique, soit pour une version papier de sa fiche de paie. Pour connaître la procédure de modification du règlement de travail, nous vous renvoyons à la brochure de la CSC «Règlement de travail» sur <http://bit.ly/règlement-de-travail> ou www.lacsc.be (Brochures).

Si votre employeur modifie unilatéralement les accords existants, il vaut mieux contacter votre permanent syndical le plus rapidement possible. En cas de refus manifeste, vous pouvez également recourir à l'inspection du travail (service Contrôle des lois sociales) du SPF Travail, Emploi et Concertation sociale (ETCS). Vous trouverez ses coordonnées dans le numéro de *Syndicaliste* 934bis «Qui est qui? Carnet d'adresses pour les délégués.e.s d'entreprise» publié le 10 décembre 2020.

La fiche de paie électronique

Dans certaines entreprises et sous certaines conditions, les fiches de paie électroniques peuvent évidemment constituer une bonne alternative. Or, il arrive souvent que ces conditions ne soient pas réunies. Par exemple, l'employeur doit s'assurer que les fiches de paie électroniques sont archivées et accessibles au travailleur pendant cinq ans après la fin du contrat de travail. Deux systèmes constituent donc clairement une infraction.

Premièrement, nous rencontrons parfois des employeurs qui se contentent d'envoyer les fiches de paie électroniques au travailleur par e-mail. Si elles parviennent à l'adresse électronique professionnelle

Un droit!

des travailleurs, ces derniers n'ont plus accès à leurs fiches de paie après la fin de leur contrat de travail. C'est contraire à la loi, avec tous les problèmes que cela engendre en termes de recouvrement d'arriérés salariaux ou autres. Cette lutte risque de devenir très inégale, voire impossible, si le travailleur n'a plus accès aux fiches de paie. Le travailleur peut également décider de donner son adresse électronique personnelle, mais ce n'est pas non plus une bonne solution.

Cette adresse électronique est souvent donnée par le fournisseur d'accès à internet et vous la perdez dès que vous changez de fournisseur. Il peut aussi s'agir d'une adresse Gmail ou autre. Ces géants d'internet sont donc en mesure d'analyser vos données salariales, en violation du règlement européen sur le respect de la vie privée. Quoi qu'il en soit, le courrier électronique est un moyen de communication pratiquement insécurisé et donc inadapté à l'envoi de données sensibles telles que des données salariales.

Une deuxième série d'entreprises utilisent à cet effet un environnement interne sécurisé, tel qu'un intranet avec des pages personnelles, SharePoint, SAP, etc. Ces systèmes sont généralement mieux sécurisés que les courriers électroniques ordinaires, mais le problème d'accès lorsque l'on quitte l'entreprise est souvent plus aigu. En général, le travailleur perd l'accès à tous les documents dès qu'il est licencié. Conformément à la législation, insistez donc pour que l'employeur stocke les fiches de paie électroniques auprès d'un fournisseur externe (tel que Doccle), en garantissant l'accès au travailleur pendant au moins cinq ans après la fin de son contrat. Les employeurs qui ne souhaitent pas adhérer à ce système n'ont qu'une alternative (légale): la version papier.

| Marie-Paule Vandormael, Ann Verhelst
& Piet Van den Bergh |

Que dit la législation?

L'article 15 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs (loi du 12 avril 1965) prévoit qu'il faut remettre un décompte salarial au travailleur avec chaque paiement définitif, soit sous forme papier, soit sous forme électronique. La loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail prévoit le stockage et l'envoi électroniques des documents salariaux lorsqu'il existe un accord mutuel entre le travailleur et l'employeur.

Cet accord suppose une volonté réciproque: l'employeur ne peut être contraint d'envoyer des documents par voie électronique, mais le travailleur ne peut pas non plus être contraint d'utiliser des documents électroniques. L'accord entre l'employeur et le travailleur est également révocable (chaque année). L'accord individuel entre l'employeur et le travailleur prévaut par exemple sur la disposition du règlement de travail qui donne la préférence à la version électronique (la fameuse «hiérarchie des sources juridiques»).



Le travailleur peut exiger de recevoir sa fiche de paie sur support papier.

Écart salarial

Nouvelle directive européenne en préparation

La différence de salaire entre les femmes et les hommes correspond à deux à trois mois de salaire sur une année. Un salaire moins élevé signifie aussi moins de droits dérivés, donc une allocation moins élevée en cas de maladie ou de chômage et une pension moindre. Avec son slogan «L'égalité n'est pas un jeu de hasard», c'est ce qu'a pointé la campagne du 8 mars des Femmes CSC cette année. L'Union européenne est consciente du problème. Elle avance aujourd'hui une proposition législative destinée à résorber l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

L'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes a publié début mars son rapport annuel sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique. Ce rapport confirme la tendance observée ces dernières années: l'écart salarial se réduit progressivement, et la comparaison avec d'autres pays européens montre que la Belgique ne s'en tire pas si mal. Toutefois, l'écart salarial, corrigé en fonction de la durée du travail, s'élève encore à 9,2 %.

Mais lorsque nous tenons compte du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, sur une base annuelle, l'écart salarial est encore de 23,1 %. De plus, si nous n'analysons que le secteur privé, l'écart salarial est de 12,7 % au lieu de 9,2 %. En ce qui concerne le travail à temps partiel, il reste beaucoup de progrès à accomplir: plus de 16 % des travailleurs à temps partiel, majoritairement des

femmes, disent qu'ils optent pour cette formule parce que ce travail ne leur est pas proposé à temps plein. **Les militants des entreprises doivent donc travailler sur ce sujet:** si nous obtenons que ce type d'emplois soient davantage proposés comme de véritables emplois, nous aiderons automatiquement à résorber l'écart salarial.

Autre mauvaise nouvelle: l'amélioration ralentit et la courbe s'aplatit, ce qui semble démontrer que nous approchons de la limite et qu'un écart salarial tenace persistera si aucune mesure spécifique supplémentaire n'est prise. Ces dernières années, les employeurs belges n'étaient guère pressés de combattre réellement l'écart salarial. Aujourd'hui, l'Union européenne vient en aide à ses États membres et présente une initiative porteuse d'espoir.

Proposition européenne pour une nouvelle directive

L'Union européenne élabore une nouvelle directive qui doit aider à résorber l'écart salarial. Lorsqu'elle verra le jour, elle devra toutefois encore être transposée dans chaque État membre pour être d'application dans notre pays. Nous analysons les principaux éléments de la proposition:

- Les États membres doivent mettre à disposition des instruments et des méthodologies qui permettent aux travailleurs de constater si le principe «à travail égal, salaire égal» est bien respecté. Cette comparaison ne doit pas nécessairement être effectuée avec un travailleur qui exerce simultanément la

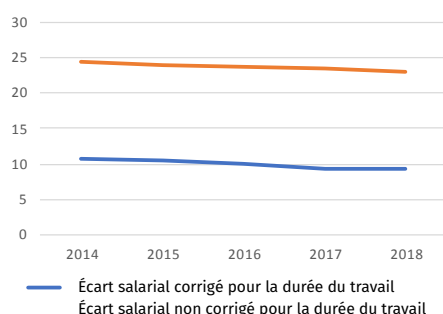
même fonction. S'il n'y a pas d'emploi comparable dans l'entreprise, la comparaison peut aussi être réalisée avec un travailleur dont le salaire est calculé sur la base de la même source (par exemple, appartenant au même groupe, ou avec un point de comparaison hypothétique).

- Les candidats à une offre d'emploi doivent recevoir de leur futur employeur des informations relatives au salaire initial ou au groupe de salaire, attribué sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, sans les demander explicitement. L'employeur se verrait également interdire de se renseigner sur le salaire précédent du candidat.
- Les travailleurs auraient le droit d'obtenir des informations sur leur niveau salarial personnel ainsi que sur les moyennes, ventilées en fonction du genre et des catégories de travailleurs qui font le même travail. Cet exercice devrait avoir lieu chaque année. En Belgique, le «rapport sur l'écart salarial» va déjà dans ce sens, mais l'employeur ne doit les confectionner que tous les deux ans. Les travailleurs devraient pouvoir obtenir ces informations par le biais de leurs représentants syndicaux ou d'une instance pour l'égalité (telle que, en Belgique, l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes).
- Les employeurs qui occupent au moins 250 travailleurs devraient fournir chaque année les informations suivantes sur leur site internet ou en un autre endroit accessible au public:
 - les différences de rémunération entre tous les travailleurs féminins et masculins;
 - les différences de rémunération entre tous les travailleurs féminins et masculins dans des composants salariaux variables ou complémentaires;
 - les différences de rémunération médiane entre tous les travailleurs féminins et masculins (la médiane de 11



L'Union européenne élabore une nouvelle directive qui doit aider à résorber l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Écart salarial en Belgique en % sur la base des salaires annuels bruts moyens



Écart salarial sur la base des salaires annuels bruts moyens, avec et sans correction pour la durée du travail (2014-2018)

	2014	2015	2016	2017	2018
Écart salarial corrigé pour la durée du travail	10,7 %	10,4 %	9,9 %	9,4 %	9,2 %
Écart salarial non corrigé pour la durée du travail	24,3 %	24,0 %	23,7 %	23,4 %	23,1 %

Source: ONSS (calcul IEFH)

- travailleurs, par exemple, est le salaire du sixième travailleur, celui qui occupe le milieu);
- les différences de rémunération médiane entre tous les travailleurs féminins et masculins dans des composants salariaux variables ou complémentaires;
- le pourcentage de travailleurs féminins et masculins qui touchent un composant variable ou complémentaire;
- le pourcentage de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile de la classe salariale (le premier quartile correspond aux 25 % les plus bas, etc.)
- Les employeurs doivent aussi mettre les informations suivantes à la disposition des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que de l'instance de surveillance:
 - les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins par catégorie de travailleurs, ventilée en fonction du salaire de base ordinaire et des composants complémentaires ou variables.
- Les travailleurs et leurs représentants peuvent aussi demander des précisions et des informations complémentaires relatives à ces données; ils doivent recevoir une réponse dans un délai raisonnable. Si aucune raison objective n'explique les différences salariales entre les femmes et les hommes, l'employeur doit les éliminer.

- Si les écarts de rémunération dans une entreprise dépassent 5 % et ne peuvent être expliqués par des critères objectifs, l'employeur doit revoir la politique salariale avec les représentants des travailleurs.
- Les États membres doivent également veiller à ce que les travailleurs qui ont subi un préjudice du fait d'une discrimination salariale aient droit à une compensation intégrale de ce préjudice.
- Enfin et surtout, la charge de la preuve est inversée. En d'autres termes, les travailleuses qui soupçonnent qu'elles ont été injustement traitées et n'ont pas reçu le même salaire que leurs homologues masculins pour le même travail doivent pouvoir déposer une plainte. Il revient à l'employeur de prouver que ce n'est pas le cas. Il existe également un article qui permet aux tribunaux d'exiger des employeurs de fournir toutes les preuves nécessaires.

Des adaptations requises

Bien que la Belgique dispose déjà de la loi sur l'écart salarial du 20 décembre 2012 et de l'arrêté royal qui a rendu obligatoire le rapport d'analyse biennal de la structure des rémunérations pour les entreprises de 50 travailleurs et plus, la transposition de cette (future) directive européenne offrirait certainement des possibilités supplémentaires aux (délégués des) tra-

vailleurs pour prendre une part plus active dans ce domaine.

Malgré quelques éléments positifs, nous souhaitons encore l'améliorer. Nous avons envoyé une proposition d'adaptation à la Commission européenne, via la Confédération européenne des syndicats (CES), avec les remarques suivantes:

- Le seuil de 250 travailleurs pour établir un rapport annuel est beaucoup trop élevé. En Belgique, les analyses du bilan social et des différences salariales entre hommes et femmes sont déjà effectuées pour des entreprises beaucoup plus petites (50 à 100 travailleurs). Les différences qui existent dans les PME méritent d'être analysées.
- Dans la proposition actuelle, le rôle des syndicats et des représentants des travailleurs n'est pas suffisamment important. Ils devraient être associés à l'ensemble du processus car ils possèdent l'expertise et la légitimité dans ce domaine.
- Aucun mécanisme de recours interne n'est prévu.
- La proposition de directive ne précise pas les moyens à allouer à ces travaux: il faudra suivre de près cette question. Sans moyens, nous en resterons au stade des bonnes intentions.

Nous sommes curieux de voir si nos suggestions contribueront à améliorer encore la proposition. À suivre donc.

| Frank Cosaert |

Agenda du CPPT et du CE *en mai*

Au CPPT

La réunion de mai doit au moins traiter les points suivants:

- **Suivi des réunions précédentes:** les avis émis par le CPPT ont-ils été pris en compte? Les décisions ont-elles été mises en œuvre dans les délais prévus? Faut-il rediscuter certains points?
- **Discussion du rapport mensuel du service interne PPT:** le conseiller en prévention qui dirige le service interne PPT doit présenter oralement son rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise; il répond ensuite aux questions des membres.
- **Plan annuel d'action pour 2021:** état d'avancement, suivi de la mise en œuvre.
- **Rapports annuels des services interne et externe de prévention:** les rapports doivent avoir été transmis aux membres effectifs et suppléants du CPPT, du CE et de la DS, conformément à la réglementation.
- **Plan global de prévention:** l'employeur doit programmer la politique de prévention, pour une période de cinq ans, dans un **plan global de prévention**. Ce

plan doit être évalué régulièrement, notamment sur la base des rapports annuels des services interne et externe de prévention et de protection au travail. Ces rapports ont été discutés au CPPT. Le plan global doit être évalué dès maintenant, avant de pouvoir commencer à préparer le plan annuel d'action pour 2022. Le plan annuel doit en effet s'appuyer sur un plan global pertinent.

- **Mesures corona:** étant donné l'évolution constante de la pandémie, il est nécessaire de surveiller ces mesures et de les ajuster si nécessaire. Le CPPT donne un avis préalable sur ces mesures.

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs et sans CE, les CPPT ont aussi des compétences dans les matières économiques, financières et sociales. Ils doivent notamment recevoir l'information économique et financière annuelle, ainsi que le bilan social (voir ci-dessous, l'agenda du CE). La principale différence avec le CE est le fait que le réviseur d'entreprise n'a aucune obligation vis-à-vis du CPPT.

Conseil d'entreprise

Informations économiques, financières et sociales annuelles

Pour beaucoup d'entreprises, le mois de mai est celui au cours duquel sont discutées les informations économiques, financières et sociales (IEFS) relatives à l'exercice écoulé, ainsi que les perspectives générales d'avenir et leurs conséquences sur l'emploi. Cette discussion doit faire l'objet d'une réunion spéciale du CE, d'une durée d'au moins huit heures.

Les membres du CE doivent recevoir les IEFS annuelles par écrit au moins 15 jours avant la réunion qui doit en tout cas se tenir avant l'assemblée générale des actionnaires, de manière à ce que les remarques formulées par le CE puissent lui être communiquées.

Le réviseur doit assister à cette réunion spéciale du CE. Il doit faire rapport sur le caractère fidèle et complet de l'information annuelle et donner des explications sur les données économiques et financières.

L'information annuelle doit contenir les documents suivants:

- la mise à jour écrite de l'information de base;
- les comptes annuels de l'exercice écoulé (2020), c'est-à-dire: le bilan, le compte de résultat, l'annexe, le rapport de gestion, le rapport du réviseur d'entreprise;
- le bilan social;
- le rapport sur les mesures et les aides publiques;
- le cas échéant, les comptes consolidés.

Suivi de l'emploi et des initiatives de formation

En plus des informations économiques et financières, sont également communiquées chaque année les informations relatives à l'emploi et à la formation. Celles-ci se retrouvent non seulement dans le bilan social, mais aussi dans l'information annuelle communiquée sur la base de la CCT n°9 portant sur la structure de l'emploi, son évolution, les prévisions et les mesures décidées ou projetées en matière d'emploi.

Soyez particulièrement attentifs aux informations concernant les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, extraites du bilan social, ainsi qu'aux informations concernant les initiatives de formation et moyens accordés à la formation selon le genre.

| Geneviève Laforêt et Kris Van Eyck |

La discussion sur les informations économiques, financières et sociales doit faire l'objet d'une réunion spéciale du CE, d'une durée d'au moins huit heures.





Plus d'un million de Népalais travaillent dans les pays du Golfe. 1.641 d'entre eux sont morts en travaillant au Qatar sur les chantiers de construction de la Coupe du monde ces dix dernières années.

Mondial au Qatar Une fête assombrie par au moins 6.500 morts

Avec 7 points sur 9 après les trois premiers matches, nos Diables rouges et leur «génération dorée» sont bien partis pour se qualifier pour la Coupe du monde de football qui aura lieu en 2022 au Qatar. Le choix du Qatar comme pays hôte ternit ce qui devrait être une fête. Au moins 6.500 travailleurs ont perdu la vie lors de la construction des stades et de l'infrastructure requis pour l'événement. La fête est donc déjà bien assombrie.

En 2010 déjà, l'attribution au Qatar de l'organisation de la Coupe du monde 2022 avait soulevé bien des questions. Le climat de ce pays ne se prête pas à la pratique des sports de haut niveau et les infrastructures y étaient rares, voire inexistantes. Il a fallu construire sept nouveaux stades, un nouvel aéroport, des routes, des infrastructures de transports publics, des hôtels et même une nouvelle ville. Pour réaliser tous ces travaux, le Qatar a importé de la main-d'œuvre étrangère en nombre. Mais les médias ont rapidement fait l'écho de conditions de vie et de travail déplorables imposées à ces migrants, ainsi que du nombre particulièrement élevé de décès à déplorer parmi eux.

Des chiffres sous-estimés

Le quotidien britannique *The Guardian* s'est appuyé sur les sources publiques de cinq États d'où proviennent les migrants. Plus de 6.500 travailleurs contractuels originaires d'Inde, du Pakistan, du Népal, du

Bangladesh et du Sri Lanka sont morts dans cet État du Golfe.

Le nombre de morts serait cependant beaucoup plus élevé. Les statistiques manquent de données provenant de pays comme les Philippines et le Kenya. En outre, elles n'incluent pas les derniers mois de 2020 et les premiers de 2021.

Officiellement, seuls quelques dizaines de décès sont liés à la construction des stades. 69 % sont considérés comme des décès naturels dus à une défaillance cardiaque ou pulmonaire. Cela n'a rien d'étonnant lorsqu'il faut effectuer de lourds travaux physiques dans un pays où une température estivale de 50 degrés est jugée trop élevée pour jouer au football pendant 90 minutes!

Pôle d'attraction pour les travailleurs migrants

Pourtant, le Qatar et les autres pays du Golfe restent un pôle d'attraction majeur

pour les jeunes hommes et femmes originaires de pays où le chômage explose comme le Népal. Plus d'un million de Népalais travaillent dans les pays du Golfe. L'étude du *Guardian* estime que 1.641 d'entre eux sont morts au Qatar ces dix dernières années.

Malgré l'horreur de l'esclavage moderne, de la discrimination et de l'exploitation, ils n'ont pas d'autre choix que de partir. Comme travailleurs migrants, ils apportent une contribution substantielle à la société népalaise. L'argent que ces fils et ces filles envoient au pays représente plus d'un quart du PNB total du Népal. Presque autant que l'agriculture et un peu plus que le tourisme!

Décider de ne pas rester silencieux

Depuis une décennie, les syndicats et les ONG font campagne contre cette exploitation et en faveur d'un travail décent dans les États du Golfe. La pression internationale a donné quelques résultats. En 2017, le Qatar a signé un accord avec l'Organisation internationale du travail (OIT) pour mettre sa législation sur le travail en conformité avec les normes internationales. Un salaire

minimum, une loi pour les travailleurs domestiques, des commissions chargées de résoudre les litiges liés au travail et l'abolition du permis de l'employeur nécessaire aux migrants pour rentrer chez eux sont des décisions gouvernementales qui vont dans le bon sens. Toutefois, elles ne suffisent pas à garantir un travail décent. Le travail forcé, la restriction de la liberté de mouvement, la discrimination, les conditions de travail et de vie extrêmes, l'interdiction de s'affilier à un syndicat et d'en créer demeurent une réalité.

Dans une réaction officielle, l'Union royale belge des sociétés de football déplore ce nombre élevé de morts: «L'Union souhaite exploiter au maximum la participation des

Diablos rouges à la Coupe du monde pour imposer des réformes. (...) Bien que la situation des ouvriers immigrés reste précaire, le Qatar est le seul pays de la région du Golfe à avoir introduit des réformes. La pression internationale exercée par les organisations de défense des droits humains, l'OIT et la FIFA a ainsi été un important catalyseur de ces réformes. (...) Bien que le football ne puisse pas résoudre seul les problèmes d'ordre sociétal, il a le pouvoir de faire bouger les choses.»

Se tenir à l'écart ne résout rien

Les organisations partenaires de WSM et de la CSC, actives dans les pays d'origine, l'Inde et le Népal, partagent le point de vue

selon lequel se tenir à l'écart du Qatar ne résout rien. Il vaut mieux œuvrer de toutes nos forces pour instaurer le travail décent dans cet État du Golfe.

Ne soyons pas trop modestes à cet égard: la force du changement émane surtout des mouvements sociaux qui se préoccupent du sort de milliers de personnes en défendant leurs droits jour et nuit, en les préparant avant leur départ et en les accueillant à leur retour, en organisant les travailleurs, au péril de leur vie et au risque de perdre leur emploi, dans des conditions particulièrement précaires.

Les travailleurs migrants, ce sont eux la «génération dorée».

| Nancy Govaerts (WSM) |

Gefont, le syndicat népalais, soutient les travailleurs migrants

Le Népal est l'un des pays les plus pauvres d'Asie et du monde. Sur l'indice de développement humain des Nations unies, il occupe la 142^{ème} place (la Belgique se situe en 14^{ème} position). Le chômage est l'un des principaux problèmes du pays. C'est la raison pour laquelle 6 des 30 millions de Népalais travaillent à l'étranger. Le syndicat népalais Gefont, WSM et la CSC ont mis sur pied un programme appelé «Safe Migration» pour venir en aide aux travailleurs migrants népalais. Smritee Lama, coordinatrice du programme, l'explique.

«Au Qatar, nous mettons sur pied des *Gefont Support Groups* (GSG's). Ces groupes apportent leur soutien aux travailleurs migrants népa-

lais qui travaillent comme ouvriers dans la construction ou comme travailleuses domestiques au Qatar. Nous rassemblons les travailleurs migrants népalais pour échanger des expériences et nous témoignons de leurs conditions de travail et de vie. Même après l'accord signé entre l'Organisation internationale du travail et le gouvernement qatari en 2017, les violations des droits du travail restent monnaie courante. Nous organisons des formations sur la législation du travail au Qatar et nous conseillons les travailleurs migrants sur la manière de résoudre leurs problèmes (par exemple, le visa pour pouvoir quitter le pays, un accident du travail, le salaire qui n'a pas été payé correctement...). Nous prévoyons une assistance juridique lorsque des affiliés introduisent une plainte contre l'employeur qui les sponsorise. Nous sommes également à la recherche, dans la communauté des travailleurs migrants népalais, de personnes qui sont disposées à s'engager syndicalement et nous organisons des formations de leadership pour elles. Au Népal aussi, nous travaillons activement sur la migration de main-d'œuvre. Nous informons les candidats au départ. Pour ce faire, nous utilisons différents outils (brochures, médias sociaux...) et nous organisons des sessions de formation. Nous organisons également des formations professionnelles pour les travailleurs migrants qui reviennent au pays.»



Depuis une décennie, les syndicats et les ONG dénoncent les conditions de travail et font campagne contre cette exploitation et en faveur d'un travail décent dans les États du Golfe.