

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 décembre 2021 / n° 956



Le comité d'entreprise européen d'Holcim
**Des membres actifs
qui le font vivre!**

2
Des vœux
à partager

3
Deliveroo
Un jugement préoccupant

4-7
Les travailleurs associatifs
deviennent plus
ou moins des
travailleurs salariés



- 2 **BOÎTE À OUTILS**
Meilleurs vœux 2022
Horaires des centres de services
- 3 **DROIT DU TRAVAIL**
3 **Deliveroo**: un jugement préoccupant
4-7 **Les travailleurs associatifs**
deviennent plus ou moins des
travailleurs salariés
- 8-10 **MESURES CORONA**
8-10 **Mesures corona**: variations sur un
même thème!
11 **Le Covid-19** reconnu comme maladie
professionnelle
- DANS L'ENTREPRISE**
12-14 **Le comité d'entreprise européen**
d'Holcim: des membres actifs qui le
font vivre!
14 **Europe**: plus de démocratie au travail!
15 **Les archives du conseil d'entreprise** à
l'heure de la numérisation
- SANS FRONTIÈRES**
16 **#EFFETPAPILLON**:
une tornade de solidarité

Nous vous souhaitons une année 2022 chaleureuse!



Nous continuons à faire des projets et à travailler ensemble pour changer les choses. Même à distance, nous restons en lien et en mouvement. Avec spontanéité, ouverture et espoir...
Très bonne année 2022!



Vous souhaitez partager les vœux de la CSC? Utilisez l'affiche, la carte digitale, la signature e-mail, la bannière et les visuels pour les réseaux sociaux.

Téléchargez-les sur le site militants: www.lacsc.be/restricted/militant

colophon

Photo de couverture: David Taquin
Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles
Secrétariat de rédaction:
Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83
Courriel: dcoppieters@acv-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

Horaires des centres de services

Lorsqu'ils recherchent les heures d'ouverture de nos centres de service sur internet, nos membres arrivent parfois sur des sites externes à la CSC, sur lesquels les informations ne sont pas à jour. Cela génère des trajets inutiles et de la frustration. C'est pourquoi nous tenons à rappeler que la seule adresse fiable pour consulter nos horaires est celle du site de la CSC:
www.lacsc.be/horaires.

N'hésitez pas à faire passer le message autour de vous!

Deliveroo: un jugement préoccupant

Le 8 décembre dernier, le tribunal du travail de Bruxelles s'est prononcé sur la question centrale du statut des coursiers de Deliveroo. Ce jugement confirme une chose: le manque actuel de clarté sur le statut des travailleurs de plateforme nécessite une intervention urgente du gouvernement.

Après deux années d'enquête de l'Auditorat du travail, après encore deux années de procédure, le jugement du tribunal du travail dans l'affaire Deliveroo était très attendu. Les livreurs qui travaillent pour cette entreprise doivent-ils être considérés comme des indépendants, des salariés ou «entre les deux»?

Actuellement, 85% des livreurs de Deliveroo prestent dans le régime dit de l'«économie collaborative», un régime spécial introduit en 2016 permettant de réaliser quelques petites prestations pour des plateformes sans être ni salarié ni indépendant. 15% seulement des livreurs ont le statut d'indépendant.

Le jugement

Dans un jugement étonnant, le tribunal du travail a indiqué le 8 décembre 2021 que:

- le régime de l'économie collaborative n'est PAS applicable à ces prestations. Les livreurs doivent donc être soit indépendants soit salariés.
- Sur ce dernier point, le tribunal constate qu'il existe une présomption légale de salariat (6 des 8 critères sont remplis), mais renverse cette présomption. Sur la base des «critères généraux», et malgré une «forte subordination économique», il ne constate PAS de subordination juridique.

Les arguments dans ce long jugement doivent être analysés plus avant, mais United Freelancers, le service pour les freelancers et travailleurs de plateformes de la CSC, s'est étonné que le tribunal:

- confonde «possibilité de se connecter à Deliveroo» et «possibilité de travailler», alors que tout livreur sait parfaitement que ce n'est pas parce qu'on est connecté qu'on reçoit du travail à faire.
- semble distinguer Deliveroo et «Frank», l'algorithme qu'elle a créé. Ainsi Frank

distribuerait (selon le tribunal) le travail suivant ses propres critères (ceux allégués par Deliveroo dans le procès, mais qu'elle ne prouve pas), mais Deliveroo serait parfaitement neutre... Cela dénote à tout le moins la difficulté d'interpréter la loi à la lumière de réalités nouvelles comme les algorithmes, les logiciels, les plateformes...

Critiques

Ce jugement est critiquable notamment en ce qu'il ne tient pas compte des arrêts de la Cour de cassation et qu'il renverse la présomption de salariat sur la base d'allégations non prouvées de Deliveroo. Comme d'autres parties sans doute, nous envisageons de le contester.

La CSC et le Collectif des coursiers regrettent que ce jugement prive non seulement les livreurs de leurs droits de travailleurs mais, en plus, fait peser sur eux maintenant une épée de Damoclès: qui va payer les cotisations sociales d'indépen-

dant dont ils pourraient maintenant être redevables?

Nous avons plusieurs fois dénoncé le régime de l'économie collaborative. Deliveroo s'est entêté à faire prestre ses livreurs sous ce régime. Le SPF Finances, après une volte-face, a confirmé que Deliveroo pouvait le faire, alors que d'évidence, les conditions n'étaient pas remplies (comme le jugement le constate). Les livreurs ne peuvent pas être victimes de ces hésitations. À tout le moins, Deliveroo et l'État belge sont coupables de les avoir entretenus dans l'idée qu'ils ne devraient jamais payer de cotisations sociales.

Ce jugement belge est d'autant plus incongru que la Commission européenne a déposé, le 9 décembre 2021, un projet de directive prévoyant une présomption de salariat pour les travailleurs de ces plateformes.

L'État belge doit impérativement légiférer rapidement pour que les travailleurs de plateforme ne restent pas dans l'insécurité juridique et qu'ils bénéficient des mêmes droits que les autres travailleurs.

| Martin Willems |



Actuellement, 85% des livreurs de Deliveroo prestent dans le régime dit de l'économie collaborative.



Le compromis dresse une nouvelle liste d'activités autorisées.

Les travailleurs associatifs deviennent plus ou moins des travailleurs salariés

La fin du sous-statut pour les travailleurs associatifs est annoncée. Notre plaisir est toutefois gâché par les interventions unilatérales du gouvernement dans l'alternative proposée par le Conseil national du travail (CNT), au travers de l'art. 17 de l'arrêté relatif à l'ONSS. Cette alternative devrait remplacer le travail associatif dès le 1^{er} janvier 2022.

Relance de la loi relative aux activités complémentaires

La loi relative aux activités complémentaires a vu le jour sous le gouvernement Michel. Elle se compose de trois volets:

- une sorte de troisième statut, entre le bénévole et le travailleur salarié, pour ceux qui exercent des activités complémentaires dans des associations;
- une réglementation pour ceux qui exercent occasionnellement des activités complémentaires pour des citoyens;
- une nouvelle réglementation pour ceux qui exercent des activités complémentaires via des plateformes digitales reconnues.

Chacun des trois systèmes prévoyait une exclusion de la sécurité sociale et une exonération d'impôts. Dans le même temps, cette loi prévoyait toutefois aussi une exclusion de la protection de l'emploi pour les travailleurs. À la demande des

syndicats, la Cour constitutionnelle a annulé cette loi, à partir du 1^{er} janvier 2021, pour cause de discrimination à l'égard des travailleurs salariés.

Pour les travailleurs des plateformes digitales, cette décision entraînait le rétablissement de l'ancien régime fiscal, avec un taux d'imposition de seulement 10% (20% après déduction de 50% des frais forfaitaires), mais avec le maintien de l'exclusion de la sécurité sociale et de la protection de l'emploi. Sauf si nous parvenons à convaincre le tribunal qu'il s'agit en fait de travailleurs salariés. Le jugement rendu récemment dans le cadre de l'action en justice contre le service de livraison Deliveroo (voir p.3) montre que ce n'est pas simple. Il n'y avait pas d'alternative aux activités accessoires pour les citoyens. Cette réglementation a donc disparu le 1^{er} janvier 2021. Restait la problématique du travail associatif. Comment la régler?

Alternative à l'article 17

De fortes pressions ont été exercées pour relancer le travail associatif au travers de quelques opérations cosmétiques, alors que les interlocuteurs sociaux, par le biais du Conseil national du travail (CNT), ont rappelé explicitement qu'ils ne voulaient rien savoir d'un «troisième statut». En guise d'alternative, ils ont proposé d'intégrer ces travailleurs associatifs à la réglementation existante dans le cadre de la sécurité sociale pour ceux qui exercent des activités accessoires de façon limitée dans des organisations du secteur non marchand ou auprès d'administrations locales. Ce règlement est basé sur l'article 17 de l'arrêté royal (AR) sur la sécurité sociale de 1969. L'article 17 énumère une série limitée d'activités – sauf pour les accidents du travail – qui sont exclues de la sécurité sociale: pas de cotisations, donc pas de constitution de droits sociaux ni de droit aux vacances annuelles et au pécule de vacances. Ce système est toutefois limité à maximum 25 jours par an, une heure de travail étant comptée comme un jour de travail. En tant que syndicat, nous préférons éviter ce type d'exception, mais ce système présente un grand avantage:

celui qui travaille dans le cadre de l'article 17 est considéré comme un simple travailleur salarié. La législation normale du travailleur salarié leur est applicable, sauf pour les vacances annuelles. Et - à moins d'être explicitement exclues - les CCT du Conseil national du travail, des commissions paritaires et des associations elles-mêmes leur sont également applicables. En outre, ils paient les impôts normaux, comme n'importe quel autre travailleur.

Fin d'un nouveau «sous-statut»

Fin 2020, un compromis a finalement été trouvé au sein du nouveau gouvernement De Croo pour adopter une nouvelle loi temporaire (jusqu'au 31 décembre 2021) sur le travail associatif. Il restait alors un an pour concevoir une alternative en concertation avec les interlocuteurs sociaux. En juillet, le CNT a formulé une proposition détaillée.

Pour permettre l'intégration du travail associatif, il a fallu trouver un compromis avec les employeurs au CNT sur une extension limitée de la liste des activités, d'une part, et sur une adaptation de la règle des 25 jours, avec une conversion en régime horaire, d'autre part.

Cette question est longtemps restée sur la table du gouvernement. Celui-ci n'a abouti qu'in extremis (fin novembre) à un compromis monstrueux. La bonne nouvelle: le troisième statut du travail associatif sera enfin aboli avec un an de retard. La mauvaise: sous la pression de plusieurs lobbies, à commencer par la Fédération sportive flamande et les partis de droite, le texte s'écarte manifestement en de nombreux points de la proposition du CNT. Il sera transposé à la hâte en lois et en AR, parce qu'il doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Nouvelle liste de l'article 17

Le compromis dresse une nouvelle liste d'activités autorisées. Celle-ci est plus large que celle de l'ancien article 17 mais plus limitée que dans la loi relative au tra-

vail associatif (les *nouveaux éléments de l'article 17* sont signalés en italique):

- Travaux réalisés auprès des autorités publiques en tant que chef, gestionnaire, concierge, moniteur (adjoint) dans les cycles de vacances sportives pendant les vacances scolaires, les temps libres ou certaines périodes de l'année scolaire, ou en tant qu'animateur d'activités socioculturelles et sportives pendant les temps libres ou certaines périodes de l'année scolaire;
- Exposés introductifs ou conférences pour les autorités, qui ont lieu après 16h30 ou pendant les temps libres ou certaines périodes dans l'enseignement;
- Activités artistiques du personnel organique pour une chaîne publique (RTBF, VRT et Belgischer Rundfunk);
- Travaux réalisés (exclusivement) pendant les vacances scolaires en tant que chef, concierge, moniteur ou agent de sécurité dans des colonies de vacances, des plaines de jeux et des camps sportifs organisés par des organisations du secteur non marchand et des administrations publiques;
- Travaux réalisés en dehors des heures de travail ou d'école ou pendant les vacances scolaires pour des organisations

agrées de formation socioculturelle ou d'initiation sportive en tant qu'animateur, chef, moniteur, *coordinateur, entraîneur sportif, professeur, coach ou accompagnateur (processus)*;

- Travaux réalisés en tant qu'animateur dans l'enseignement pour des activités socioculturelles et sportives pendant les temps libres ou certaines périodes dans l'enseignement;
- Activités de soutien lors de manifestations sportives, le jour même;
- *Prestations non artistiques (en tant qu'accompagnateur, professeur ou accompagnateur de processus) pour des organisations artistiques amateurs reconnues. Notons que pour des prestations artistiques, il existe déjà le régime de «petite indemnité»;*
- *Collaboration à l'organisation d'un événement socioculturel, à partir du 3^{ème} jour précédant l'événement jusqu'au 3^{ème} jour après cet événement, pour un maximum de 32 heures, à l'exclusion des prestations artistiques.*

Conversion des jours en heures

À cet égard, le maximum de 25 jours par an pour les organisations est converti en un maximum de 300 heures par an. Il y a tou-



Le maximum de 25 jours par an pour les organisations est converti en un maximum de 300 heures par an.

tefois une nouveauté car l'on a ajouté un maximum par trimestre pour ces organisations: 100 heures les 1^{er}, 2^{ème} et 4^{ème} trimestre, tandis que ce plafond est porté à 190 heures pour les mois d'été (3^{ème} trimestre). Le secteur des sports s'est toutefois livré à du lobbying pour obtenir un assouplissement supplémentaire, contre l'avis du CNT, mais avec l'appui du monde politique (comme d'habitude). La limite d'heures est relevée de moitié pour le secteur des activités sportives, y compris celui de l'initiation aux sports: 450 heures par an; 150 heures les 1^{er}, 2^{ème} et 4^{ème} trimestre; 285 heures au 3^{ème} trimestre. Ce dernier élément permet de travailler presque deux mois à temps plein durant l'été, sans devoir payer de cotisations sociales.

La radiotélévision publique reste exclue de cette nouvelle réglementation horaire et conserve la règle des 25 jours, sans limite trimestrielle.

Pour garder la trace des heures, une application sera créée à cet effet (A17@work), suivant l'exemple de la déclaration des

étudiants jobistes (student@work). Mais l'ONSS nous a informés qu'elle ne pourra pas être opérationnelle avant le 1^{er} mars.

Lutter contre les excès

Plusieurs mesures supplémentaires sont prises afin de lutter contre les excès:

- Les personnes qui exercent un emploi ordinaire ne pourront débuter une occupation dans le cadre de l'article 17 chez le même employeur l'année suivante. La même règle s'applique aux intérimaires qui travaillent pour cette organisation. Toutefois, cette règle ne s'applique ni aux travailleurs qui prennent leur pension, ni aux travailleurs qui ont précédemment travaillé comme étudiants jobistes chez cet employeur, ni dans le cas de l'audiovisuel public.
- En cas de dépassement des maxima, des cotisations sociales normales seront prélevées sur toutes les heures (et pas uniquement sur les heures complémentaires). Ces cotisations donneront lieu à la constitution normale de droits sociaux.

- Le cumul avec une occupation comme étudiant jobiste (moyennant des cotisations réduites) est limité. En plus de l'occupation comme étudiant jobiste (qui peut atteindre 475 heures), l'occupation dans le cadre de l'article 17 est limitée à un maximum de 190 heures par an.

Un travailleur salarié, oui, mais dont le statut est perfectible

L'article 17 offre le gros avantage d'une reconnaissance comme travailleur ordinaire, sauf en ce qui concerne le droit aux vacances annuelles et au pécule de vacances. L'exclusion de la sécurité sociale pose toutefois le problème d'une discrimination au détriment des ouvriers. En effet, comment leur garantir 30 jours de salaire garanti si l'Inami ne peut intervenir? Les femmes sont également pénalisées parce que l'Inami ne peut intervenir en cas de repos d'accouchement. L'autre partenaire est lui aussi pénalisé parce que l'Inami n'intervient pas à partir du 4^{ème} jour de congé de naissance. Ces problèmes sont connus et ils se prêtent en partie à une action en justice. Parce que l'Union européenne garantit le droit aux vacances annuelles, avec au moins le simple pécule de vacances. Parce qu'en cas de maladie, il existe une discrimination entre les ouvriers et les employés. Et parce qu'il existe une discrimination à l'égard des femmes, parce qu'elles n'ont pas de couverture contre la perte de revenus en cas de repos d'accouchement. Dès lors, il s'est avéré impossible de trouver un compromis au CNT même si, pour les autres matières, nous avons décidé de garantir tous les droits du travail, y compris l'application de toutes les CCT. Un énorme progrès serait ainsi réalisé par rapport au sous-statut du travail associatif, qui n'est couvert ni par le droit du travail, ni par la loi relative aux conventions collectives.

C'est trop beau pour être vrai. Le lobby infernal de la fédération flamande des sports, conjugué à l'attitude rebelle des



En plus de l'occupation comme étudiant jobiste (qui peut atteindre 475 heures), l'occupation dans le cadre de l'article 17 est limitée à un maximum de 190 heures par an.

partis de droite, a débouché sur l'adoption d'une série de dérogations supplémentaires à la protection du travail, y compris les CCT sectorielles. Ces dérogations ne s'appliquent cependant pas à l'audiovisuel public.

Économies:

- Les préavis ordinaires sont supprimés pour les contrats à durée indéterminée. Ils sont remplacés par des préavis d'un mois pour une ancienneté à partir de 6 mois, ramenés à des préavis de deux semaines au cours des 6 mois précédents. Une CCT sectorielle ou du CNT peut certes réparer cette situation, mais cela suppose que les employeurs acceptent de collaborer;
- Le droit au salaire garanti est supprimé en cas de maladie, pour les ouvriers comme pour les employés. C'est naturellement aussi une façon de supprimer la discrimination susmentionnée à l'égard des ouvriers. Ce dispositif va également à l'encontre des CCT du CNT relatives au salaire garanti (n° 12bis et n° 13bis). Une CCT sectorielle ou du CNT peut certes réparer cette situation, mais, une fois encore, cela suppose que les employeurs acceptent de collaborer;
- Les CCT relatives aux primes pour cause de travail en soirée, de nuit ou du dimanche ne sont plus d'application. Il en va d'ailleurs de même pour la CCT Travail de nuit (n° 49) du CNT;
- Le droit à la formation prévu dans la loi sur le travail faisable et maniable est supprimé.
- Les CCT sectorielles ou d'entreprise relatives au droit à la formation ne sont plus d'application (l'objectif est manifestement d'exclure les CCT adoptées en exécution de la loi sur le travail faisable et maniable, mais la disposition concerne effectivement toutes les dispositions conventionnelles relatives au droit à la formation);
- Pour les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 17, il ne faut plus conserver de documents sociaux sur la base de l'AR n° 5.



L'article 17 offre le gros avantage d'une reconnaissance comme travailleur ordinaire, sauf en ce qui concerne le droit aux vacances annuelles et au pécule de vacances.

Paradis fiscal

La proposition du CNT partait du principe que les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 17 étaient assujettis au régime fiscal ordinaire. Ce principe est aujourd'hui remis en cause, lui aussi: le taux que nous connaissons pour le travail associatif (que nous connaissons également pour les plateformes numériques agréées) est désormais également transféré à l'article 17: un impôt limité à 10% (taux de 20% après déduction des frais professionnels forfaitaires de 50%).

Il semblerait que la limite annuelle de 6.390 euros (année de revenus 2021), pour le travail associatif et pour le travail des plateformes leur soit toujours appliquée.

Pas de sanctions pour le nombre excessif d'accidents du travail

En principe, les employeurs doivent payer une cotisation supplémentaire au service de prévention si leur nombre d'accidents du travail, et la gravité de ceux-ci (ce que l'on appelle «le risque aggravé») – exception faite des accidents survenus sur le chemin du travail – s'écartent de la norme. Désormais, ces chiffres ne tiendront pas compte non plus des accidents du travail dont sont victimes des travailleurs engagés dans le cadre de l'article 17 (y compris pour la radiotélévision publique). Il s'agit d'un signal majeur qui exprime le souci de la prévention et la protection de ces travailleurs.

En guise de conclusion

Nous pouvons certainement nous réjouir de voir enfin disparaître le sous-statut du travail associatif. Parce que la notion de «troisième statut» disparaît. Toutefois, le compromis du CNT s'accompagne de concessions qui laissent un goût amer. Parce qu'il est discriminatoire, représente une détérioration du statut des travailleurs engagés dans le cadre de l'article 17, voire une détérioration des contrats individuels en cours et, ce qui est au moins aussi grave: une remise en cause des CCT sectorielles et même du CNT. Il y a pire: une remise en cause de la liberté de conclure des CCT. En effet, les interlocuteurs sociaux ne peuvent même plus conclure des CCT sur les primes pour cause de travail en soirée, de nuit et du dimanche, ou pour le droit à la formation, ce qui est contraire au droit humain à la négociation collective. Ces problèmes s'ajoutent à ceux que posait déjà l'article 17 en matière de vacances annuelles, de salaire garanti, de repos d'accouchement et de congé de naissance.

Le gouvernement souhaitait disposer de tous les textes d'ici la fin de l'année, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Mais le 22 décembre, lorsque ce *Syndicaliste* a été mis sous presse, le Parlement ne l'avait pas encore reçu.

| Chris Serroyen |



Le chômage temporaire corona est prolongé jusqu'au 31 mars 2022.

Mesures corona: variations sur un même thème!

Au moment de mettre le présent numéro de *Syndicaliste* sous presse, nous ignorions encore sur quoi le nouveau Comité de concertation, programmé le 22 décembre, allait déboucher. Nous avons toutefois des précisions sur la prolongation des mesures de soutien aux travailleurs, conformément aux demandes des interlocuteurs sociaux. Le gouvernement a lui aussi compris qu'il n'y avait pas d'alternative.

Le chômage corona prolongé de trois mois

Le régime amélioré de chômage temporaire pour force majeure (chômage corona) est prolongé jusqu'au 31 mars 2022. Pour rappel, il prévoit:

- une allocation majorée (70% du salaire plafonné + 5,74 euros par jour);
- l'assouplissement des possibilités de se constituer un revenu complémentaire;
- l'élargissement aux pensionnés;
- un précompte professionnel de 15%;
- le repot de l'inscription obligatoire comme demandeur d'emploi (seulement après le 31 mars 2022).

Cela signifie aussi que le droit au chômage corona est maintenu pour les parents qui sont confrontés à la fermeture d'une classe, d'une école ou d'une garderie ou dont les enfants doivent être mis en quarantaine. Attention! La fermeture normale des écoles en raison des vacances de Noël ou du congé de carnaval n'est pas consi-

dérée comme un cas de force majeure, contrairement à la fermeture du 20 au 24 décembre, car celle-ci est inhabituelle.

Le régime de chômage corona reste d'application pour les entreprises et les travailleurs qui sont toujours confrontés aux dégâts causés par les inondations de l'été dernier en Wallonie.

Les interlocuteurs sociaux demandaient également des clarifications concernant le droit aux vacances et au pécule de vacances pour le chômage corona en 2022 afin de ne pas laisser les bénéficiaires du chômage corona dans l'incertitude pendant une très longue période, comme en 2020 et 2021. Nous n'avons pas obtenu de réponse à ce jour. Nous continuerons à insister pour avoir des précisions.

Trois mois de plus pour les dockers et les artistes

Dans la foulée, le droit aux allocations de chômage complet pour les artistes est à nouveau assoupli, toujours pour trois mois.

Les dockers occasionnels et les marins pêcheurs conservent également leur allocation majorée pour le chômage complet (65% au lieu de 60%) jusqu'au 31 mars 2022.

La suspension de la dégressivité des allocations de chômage et de la période des allocations d'insertion pour les autres chômeurs complets n'est pas prolongée car elle a déjà été supprimée le 30 septembre dernier.

Prime de fin d'année pour l'horeca: un an de plus

La crise sanitaire a engendré de graves problèmes pour le fonds sectoriel de l'horeca: vu la baisse des cotisations, il n'était pas en mesure de payer la prime de fin d'année début 2021.

Le gouvernement est donc intervenu en subventionnant le fonds fin 2020. La loi-programme prévoit désormais que le solde de cette subvention pourra être réutilisé début 2022 pour garantir le paiement de la prime de fin d'année du personnel de l'horeca.

Six mois de plus pour l'indemnité de maladie corona

Début octobre 2021, l'Inami nous a infor-

més que l'indemnité de maladie majorée (maladie corona) était supprimée au 30 septembre 2021. Nous avons alors fait remarquer dans *Syndicaliste* que l'on ne pouvait agir de la sorte, parce qu'il y avait une corrélation juridique avec le chômage corona, qui avait été prolongé. Nous attendions donc que cette loi soit adaptée, et nous attendons toujours. On nous informe donc à présent que le supplément à l'indemnité de maladie (pour la porter au moins au niveau du chômage corona) continuera à être versé. Dans l'intervalle, nous avons également reçu la confirmation que cette disposition sera appliquée jusqu'au 31 mars 2021.

75 euros de plus pour l'aide sociale

En 2020, une allocation majorée a été temporairement introduite pour les bénéficiaires de l'aide sociale (revenu d'intégration, Grapa, intervention pour les personnes handicapées): 50 euros supplémentaires par mois. Le 1^{er} octobre 2021, cette allocation a été à moitié prolongée: 25 euros supplémentaires par mois. Ces 25 euros seront désormais également garantis pour trois mois de plus, jusqu'au 31 mars 2022.

Congé de vaccination: six mois de plus

Le petit chômage (avec maintien du salaire) pour ceux qui doivent se rendre au centre de vaccination est finalement prolongé jusqu'au 30 juin 2022, tant pour la vaccination du travailleur que pour l'accompagnement au centre de vaccination d'un enfant mineur. Le 22 décembre, la Chambre a en outre approuvé une extension de la loi aux travailleurs qui accompagnent dans un centre de vaccination un enfant adulte handicapé. Les tuteurs d'une personne handicapée bénéficieront également de ce droit. Ce sont d'excellentes nouvelles alors que les centres de vaccination fonctionnent à plein régime pour la vaccination de rappel et l'extension de la vaccination aux enfants, ainsi

que, espérons-le aussi, pour ceux qui hésitaient ou refusaient jusqu'à présent de se faire vacciner.

Aides ménagères

Depuis 2020, d'aucuns dénoncent le peu de cas fait de la santé du personnel du secteur des titres-services dans le contexte de la crise sanitaire. Le 22 décembre, le Parlement a approuvé deux mesures à cet effet. Les sociétés de titres-services sont tenues de mettre à disposition des masques et du gel hydroalcoolique en quantité suffisante. Leur travailleur ont le droit de suspendre le travail, voire de quitter leur poste, en cas de non-respect des obligations en matière de prévention. Cette mesure ne s'applique toutefois que jusqu'au 31 janvier 2022.

Chèques expirés: un ou deux ans de plus

Lors des débats à la Chambre sur le projet de loi-programme, un amendement a été approuvé de façon inattendue pour rétablir la validité des chèques-repas et des écochèques qui devaient expirer en 2021. Les sociétés émettrices sont tenues de fournir un nouveau chèque d'une durée d'un an pour les chèques-repas et de deux ans pour les écochèques. Ces chèques peuvent également être remis en version papier. Décidément, nous ne sortons pas de l'ère du papier. Ni pour les chèques consommation du reste (cf. infra).

Le Conseil national du travail (CNT) a déjà rendu un avis positif pour prolonger la durée de validité des chèques sport et culture qui avaient expiré le 30 septembre 2020 ou le 30 septembre 2021. Cet arrêté royal a depuis été publié en les prolongeant à nouveau jusqu'au 30 septembre 2022.

Prime corona: trois mois de plus

Parallèlement à la norme salariale, les secteurs et les entreprises pouvaient né-

gocier une prime corona supplémentaire de maximum 500 euros en 2021. Ces CCT devaient être déposées fin 2021 et il fallait également accorder les primes (une nouvelle sorte de chèques consommation) pour cette date. Le délai était serré. Cette mesure a été adaptée: les chèques pourront encore être distribués jusqu'au 31 mars 2022. La condition qui prévoit qu'il faut une CCT avant fin 2021 est maintenue. Toutefois, l'ONSS n'exige plus qu'elle soit effectivement déposée pour cette même date. Elle peut l'être un peu plus tard.

L'AR qui régit la prime corona a ajouté une contrainte. Contrairement aux chèques-repas et aux écochèques, la prime corona peut également être émise sous forme de chèque papier. Pire encore: cela devient la norme. Les entreprises qui veulent déroger à cette disposition et travailler par voie électronique devront conclure une CCT. En principe, la réglementation requiert une CCT d'entreprise, mais l'ONSS indique maintenant qu'il acceptera également une CCT sectorielle pour cette modalité électronique.

Garanties corona pour la pension complémentaire: six mois de plus

Les mesures corona (possibilité d'opt-out pour les organisateurs, à condition que la couverture décès soit maintenue; possibilité de reporter le paiement des primes) en vigueur jusqu'au 30 septembre 2021 pour les pensions complémentaires des chômeurs corona ont été à nouveau prolongées jusqu'au 31 mars 2022. Ce principe vaut pour les organisateurs qui y ont déjà eu recours, mais aussi pour les organisateurs qui ne sont confrontés au chômage corona que depuis le 1^{er} octobre 2021.

Soutien aux entreprises et aux indépendants

Comme à l'accoutumée, parallèlement au chômage corona pour les travailleurs salariés, le droit-passerelle pour les indé-



© Shutterstock

Le secteur de l'événementiel et de la culture, les discothèques et les plaines de jeux couvertes bénéficieront d'une exonération de leurs cotisations sociales pour le 4^{ème} trimestre de 2021.

pendants est également prolongé jusqu'au 31 mars 2022.

En outre, le secteur de l'événementiel et de la culture, les discothèques et les plaines de jeux couvertes bénéficieront d'une exonération de leurs cotisations sociales pour le 4^{ème} trimestre de 2021. Celle-ci sera imputée aux cotisations patronales du 2^{ème} trimestre 2022 par le biais d'une «prime de compensation».

Le gouvernement renouvelle la possibilité que tous les employeurs reportent le paiement des cotisations patronales pour le 4^{ème} trimestre 2021.

Vaccination volontaire: un mois de plus

Dans l'intervalle, le débat continue de faire rage sur l'instauration de la vaccination obligatoire, à commencer par le secteur des soins de santé, qui a déjà provoqué une sérieuse levée de boucliers et le 21 décembre dernier, le CNT a rendu un nouvel avis divisé. Le gouvernement semble toutefois vouloir aller de l'avant. Bien qu'il apparaisse de plus en plus que cette mesure ne pourra pas être mise en œuvre avant le 1^{er} janvier 2022, il est désormais question du 1^{er} février comme date butoir.

Des effectifs supplémentaires dans le secteur des soins et de l'enseignement?

De nombreuses entreprises et institutions sont aujourd'hui confrontées à des pénuries de personnel, en raison des nombreuses quarantaines et maladies. Les secteurs essentiels tels que celui des soins et de l'enseignements sont les plus durement touchés. Cela soulève inévitablement la question des mesures supplémentaires pour pallier ces pénuries.

Le 5 décembre, la Chambre a effectivement marqué son accord pour la prolongation des heures supplémentaires volontaires jusqu'à la mi-2023, dans le cadre de l'accord social pour 2021-2022. Mais cette mesure ne sert pas à grand-chose pour le secteur des soins car elle n'est guère utilisée.

Les employeurs du secteur des soins ont sollicité d'autres mesures. Après quoi, le CNT a demandé au ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, d'organiser une concertation d'urgence avec les interlocuteurs sociaux du secteur des soins. Elle s'est déroulée le 9 décembre. À ce stade, nous ignorons ce que Pierre-Yves Dermagne présentera aux interlocuteurs sociaux et au gouvernement. Aurons-nous

droit aux mêmes scénarios et aux mêmes mesures que par le passé?

La loi-programme, encore en discussion au Parlement, régira la prolongation du recours aux pensionnés dans le secteur des soins avec maintien de la pension jusqu'au 30 juin 2022. La ministre des Pensions, Karine Lalieux, a annoncé à la Chambre des représentants qu'elle présenterait au gouvernement un arrêté royal portant sur une réglementation similaire pour l'enseignement.

Covid de longue durée

En 2021, on a été plus attentifs au fait que certains patients Covid-19 étaient toujours confrontés à des problèmes de santé persistants. Cette situation a amené la Chambre des représentants à adopter en mai une résolution demandant au gouvernement de prendre l'initiative. Un premier rapport exploratoire du Centre fédéral d'expertise des soins de santé (KCE) a suivi en octobre. Dans l'intervalle, des débats sont en cours au sein des comités de gestion de l'Inami (pour les travailleurs malades) et de Fedris (pour les patients atteints de maladies professionnelles) et au sein du Comité A (pour le personnel des services publics). Affaire à suivre!

| Chris Serroyen |

Dans le précédent numéro de Syndicaliste, nous annonçons qu'il existait enfin une nouvelle réglementation pour les victimes professionnelles de la pandémie de Covid-19 en dehors du secteur des soins de santé. Ce 17 décembre, elle a finalement été publiée au Moniteur belge, de sorte qu'il est désormais possible d'introduire des demandes officielles (pour les contaminations intervenues entre le 18 mai 2020 et le 31 décembre 2021). Plus d'informations à ce sujet à la page 11.

Le Covid-19 reconnu comme maladie professionnelle

Grâce aux efforts des représentants des travailleurs au comité de gestion de Fedris, le gouvernement a accepté d'élargir la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle. La loi a été votée par le Parlement et produira ses effets pour les infections survenues depuis le 18 mai 2020 jusqu'au 31 décembre 2021. Le gouvernement pourra élargir la mesure au-delà de cette date.

En règle générale, pour être considérée comme maladie professionnelle, la maladie doit avoir été causée par le travail. Il faut prouver que ce travail fait courir un risque plus important de contracter la maladie

En ce qui concerne les maladies liées au Covid-19, actuellement, les travailleurs relevant du secteur des soins et testés positifs ont la possibilité de se faire reconnaître en maladie professionnelle. De plus, seuls les travailleuses et travailleurs des secteurs cruciaux et des services essentiels qui ont travaillé durant la période du 18 mars au 17 mai 2020 ont également eu la possibilité de se faire reconnaître, pour peu qu'ils aient été infectés durant cette période.

À la suite de la deuxième vague qui a sévi en automne 2020, la délégation des travailleurs au comité de gestion de l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) a demandé une extension de la reconnaissance de la maladie. Après de longues discussions, le comité de gestion de Fedris s'est accordé sur un compromis en vue de cette extension.

Le gouvernement a validé cet accord lors du Conseil des ministres du 3 décembre.

Le Covid-19 va donc être intégré à l'arrêté royal sur les maladies professionnelles qui liste l'ensemble des maladies professionnelles reconnues.

Conditions de reconnaissance

Cette reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle est définie comme suit: «Toute maladie provoquée par le SARS-CoV-2 chez les travailleurs qui, au cours de leurs activités profession-

nelles, ont été impliqués dans une flambée de cas d'infections dans une entreprise».

Le projet d'arrêté royal définit le terme, peu connu, de «flambée»: *«Il est question de flambée lorsqu'il existe au moins cinq cas confirmés dans une période de 14 jours au sein d'un groupe déterminé de personnes qui partagent le même espace de travail et dont le travailleur concerné fait partie.»* Il énonce également les conditions de reconnaissance de la maladie, parmi lesquelles, le fait que *«les conditions de travail doivent être de nature à faciliter grandement la transmission du virus».*

Attention: les cinq personnes exigées ne doivent pas nécessairement être des collègues, mais pourraient aussi être des clients ou des fournisseurs par exemple.

Le texte envisage aussi la fin de cette «flambée»: lorsqu'il *«n'y a plus de preuve de la poursuite de la transmission du virus dans le groupe de personnes considéré»* et également, *«si les membres du groupe de personnes considéré ont été écartés de l'entreprise (isolement ou quarantaine). Les membres du groupe de personnes considéré chez lesquels la maladie est diagnostiquée dans les 14 jours suivant le début de la mesure de quarantaine susmentionnée sont également considérés comme ayant été exposés au risque professionnel de la maladie.»*

Ce régime de reconnaissance s'appliquera pour toutes les infections survenues depuis le 17 mai 2020 jusqu'au 31 décembre 2021. Le gouvernement pourra le prolonger au-delà de cette date.

Mise en œuvre

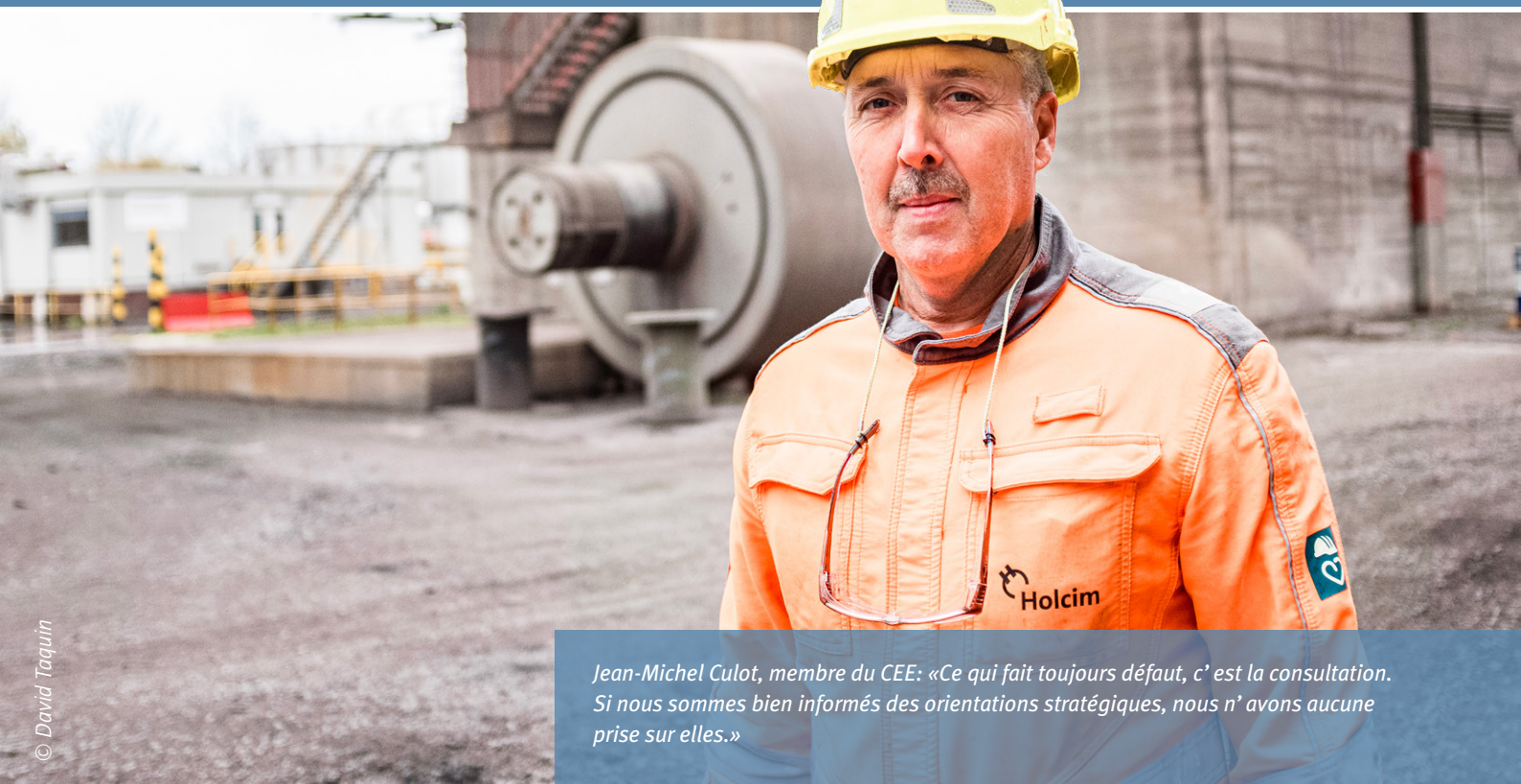
La mise en œuvre de cette reconnaissance dépendra en grande partie des données que Fedris sera en mesure de recueillir auprès des entités fédérées qui sont en charge du «tracing», ainsi qu'auprès des services de prévention. Il est dès lors vivement conseillé que les victimes potentielles puissent fournir un maximum d'informations à Fedris au moment de l'introduction de leur demande de reconnaissance (par exemple: si des collègues ont été contaminés, précisions si des contacts sont fréquents sur le lieu du travail).

Il est évident que le résultat obtenu, durement négocié entre employeurs et travailleurs, est un compromis. Il n'offre malheureusement pas de solution pour les nombreux travailleurs et travailleuses qui travaillent dans des très petites structures (des structures de moins de cinq personnes) ou qui se rendent au domicile de tiers. Par ailleurs, la CSC a insisté auprès de l'administration de Fedris pour qu'elle soit attentive à ce que les notions et conditions de reconnaissance soient totalement claires aux yeux des victimes potentielles venues déposer leur dossier afin de faciliter au maximum leurs démarches.

| Youssef El Otmani |

Plus d'infos

- Fedris: <https://fedris.be/fr>
- Pour introduire une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, les formulaires 501 et 503 Covid 19 doivent être remplis. Voir www.fedris.be/fr/victime/maladies-professionnelles-secteur-prive/demande



Jean-Michel Culot, membre du CEE: «Ce qui fait toujours défaut, c'est la consultation. Si nous sommes bien informés des orientations stratégiques, nous n'avons aucune prise sur elles.»

Le comité d'entreprise européen d'Holcim: des membres actifs qui le font vivre!

Le groupe Holcim, résulte de la fusion du groupe français Lafarge et du suisse Holcim. Le siège central étant situé en Suisse, donc hors Union européenne, c'est la législation belge qui a été choisie comme référence pour l'installation du nouveau comité d'entreprise européen mis en place en 2017. Afin de faire le point sur son fonctionnement, nous avons rencontré Jean-Michel Culot, délégué de la CSC-BIE à la cimenterie d'Obourg et membre du CEE, ainsi que Laetitia Baldan, coordinatrice du CEE pour la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB).

Après quatre ans de fonctionnement du comité d'entreprise européen (CEE), Jean-Michel tire un bilan assez positif, tant concernant la qualité de l'information communiquée par la direction que concernant les relations entre représentants des travailleurs. Les informations ne se limitent d'ailleurs pas à l'Europe mais couvrent, pour certaines thématiques, l'ensemble du groupe mondial. Ce qui pose parfois problème, c'est le timing de l'information (après la décision) et la non-reconnaissance par l'entreprise du caractère transnational de certaines décisions (cessions ou changements d'activités dans un pays mais avec des implications européennes). Par ailleurs, comme le souligne Jean-Michel, «ce qui fait toujours défaut, c'est la consultation, c'est-à-

dire la possibilité de remettre un avis sur les projets de l'entreprise qui pourra être pris en considération. Si nous sommes bien informés des orientations stratégiques, nous n'avons aucune prise sur elles. Néanmoins, et ce n'est pas négligeable, grâce à l'assistance d'un expert du Cabinet Secafi, sur demande des représentants des travailleurs et avec l'accord de la direction, nous pouvons examiner les choix en profondeur, préparer des questions précises, émettre des réserves et préparer des contre-propositions faisant l'objet d'un rapport écrit. L'expert est pris en charge par la direction, mais exerce sa mission au service des travailleurs, conformément à ce qui est prévu par la directive et l'accord du CEE d'Holcim. L'analyse approfondie des projets patro-

naux - par exemple, la décision de fusionner les activités des continents africain, européen et du Moyen orient - devrait nous permettre d'anticiper les conséquences des décisions sur les activités futures et sur l'emploi. Cependant, pour que les experts puissent mener à bien leur mission et finaliser leur analyse, la direction aurait dû leur donner accès à toutes les données stratégiques nécessaires (par exemple, les coûts de production par site, les frais de transport, etc.)»

Un fonctionnement dynamique

«La réunion plénière se tient deux fois par an. Elle est précédée d'une réunion préparatoire et suivie d'un debriefing sans la direction. Un comité restreint, constitué de cinq représentants des travailleurs dont la secrétaire, garantit le suivi et la permanence des contacts entre les réunions. Le rôle de la secrétaire est essentiel dans le bon fonctionnement du CEE. Elle est en contact avec tous les représentants, recueille leurs préoccupations, fait circuler les informations et prépare les

ordres du jour des réunions. Les deux coordinatrices, désignées par la fédération syndicale européenne, nous accompagnent aussi dans notre travail et font vivre le réseau syndical. Nous accordons par exemple beaucoup d'importance au soutien des représentants des pays à faible syndicalisation, comme la Roumanie.

Un groupe de travail sur la santé-sécurité, composé de sept personnes, se réunit aussi régulièrement (4 à 5 fois par an), en même temps que le comité restreint. Les réunions ont généralement lieu sur un site, dans les différents pays. Cela permet d'organiser une visite d'usine et de rencontrer les travailleurs, sans représentants de la direction. Lors de ces contacts, nous analysons les données relatives aux accidents (type d'accidents, causes, taux de fréquence, normes de sécurité), les mesures de prévention des risques, etc. Ensuite, nous faisons remonter nos constats et demandes auprès de la direction, notre objectif étant l'harmonisation des normes en matière de santé-sécurité. Nous avons notamment obtenu une standardisation des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle. Ces visites de site sont aussi l'occasion d'expliquer aux travailleurs le rôle du CEE et de montrer que leurs représentants sont aussi des travailleurs comme eux. Malheureusement, depuis deux ans, en raison de la pandémie, nous avons dû suspendre ces visites. Cela nous manque beaucoup.»

Impact de la pandémie du corona sur le travail du CEE

«Dès le début de la crise sanitaire, il a fallu s'organiser pour garantir un déroulement optimal des réunions à distance: une application permettant une bonne connexion internet, une interprétation de qualité, une participation de tous et toutes...

Si le nombre de réunions est resté le même, en revanche, la qualité de l'infor-

mation et de la consultation souffre de l'absence de contacts directs. Les réunions en ligne sont plus cadrées, plus formelles et ne permettent pas d'approfondir les points de la même manière, ni de prendre le temps nécessaire pour traiter toutes les questions ou de laisser du temps pour les digressions. Le temps imparti pour chaque point étant limité, il n'est pas non plus possible d'adapter le programme en fonction de la tournure des débats. Heureusement, grâce au bon fonctionnement du comité restreint, la pandémie n'a pas porté préjudice à la continuité des contacts ni à la coopération interne entre collègues des différents sites même si, au début, ceux-ci étaient fort préoccupés par des problèmes locaux. Outre notre secrétaire, Hélène, qui fait le nécessaire pour maintenir les contacts, les coordinatrices jouent également un rôle très positif dans la dynamique du réseau syndical. Mais les réu-

nions en face à face nous manquent, de même que les contacts informels, et nous espérons vivement pouvoir les reprendre bientôt.»

À l'agenda: questions industrielles et transition écologique

Holcim est un gros producteur de CO₂ et le rachat des quotas d'émission de gaz à effet de serre représente d'importants montants pour le groupe. Il investit des centaines de millions d'euros dans des technologies permettant de réduire ses émissions et sa consommation énergétique. Il dispose aussi de son propre centre de recherche à Lyon.

La stratégie industrielle et les choix de localisation des investissements dépendent donc très fortement des politiques, législations et normes de l'Union européenne en matière de climat et



Le groupe Holcim

Le groupe Holcim, leader mondial dans le secteur des matériaux de construction (ciment, béton, granulats), occupe 62.000 personnes dans le monde, dont 600 en Belgique, réparties sur 19 sites. Depuis la fusion, qui date de 2015, le groupe n'a cessé de se réorganiser. Il a cédé de nombreuses activités et a quasi totalement désinvesti l'Asie au profit d'autres acteurs émergents, ce qui a engendré une diminution de l'emploi de plus de 50%.

© David Taquin

d'énergie. Ce n'est pas pour rien qu'Holcim a son propre bureau de lobbying auprès des institutions européennes à Bruxelles, comme beaucoup d'autres multinationales.

«Aujourd'hui, un gros enjeu se situe au niveau du lieu de production du clinker, le constituant de base qui sert à la fabrication du ciment. Le procédé de fabrication de ce composant (cuisson et broyage) est très énergivore et génère énormément d'émissions de CO₂. C'est pourquoi, Holcim a décidé de l'importer en partie d'Afrique. Les flux de matières entre filiales, les changements permanents de structure et les réorganisations sont aussi inscrites à l'agenda des réunions du CEE. Il faudra voir à l'avenir quelles décisions prendra la

direction en fonction de l'instauration ou non par l'UE d'une taxation sur les importations.

Toutes ces évolutions et les projets liés à la transition écologique font l'objet d'une information au CEE, mais elles ne donnent pas suffisamment lieu à des discussions sur les perspectives en matière d'emploi, d'adaptation des process, d'impact des nouvelles technologies, de gestion des compétences et de formation professionnelle», regrettent Jean-Michel et Laetitia.

«Nous aimerions aussi pouvoir entamer des discussions sur le devoir de vigilance en matière de respect des droits humains et d'environnement sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement», ajoute Lae-

titia. Mais tant qu'il n'y aura pas de cadre juridique contraignant en la matière au niveau européen ou au niveau du pays du siège (la Belgique ou la Suisse), Holcim restera au stade de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui vise surtout à redorer son image à la suite de plusieurs scandales. Néanmoins, la question du devoir de vigilance fait l'objet de discussions lors des séminaires mondiaux intersyndicaux qui se tiennent chaque année à l'initiative de l'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois) et de la FETBB. Lors de la dernière réunion (en visio-conférence), un plan d'action a d'ailleurs été défini en la matière.»

| Geneviève Laforêt |

Plus de démocratie au travail!

Le 15 décembre dernier, le Parlement européen a voté en faveur d'un rapport sur la démocratie au travail, présenté par l'eurodéputée Gabriele Bischoff.

Ce rapport rencontre plusieurs demandes de la Confédération européenne des syndicats (CES), à savoir:

- une nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration;

- des exigences minimales en ce qui concerne la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration dans les entreprises européennes et entreprises qui effectuent des restructurations et opérations transfrontalières (fusions, scissions, transformations);
- une meilleure application de la directive sur les comités d'entreprise européens en vue de garantir l'effectivité des droits d'information-consultation et, le cas échéant, une révision de cette directive afin de renforcer les droits des travailleurs, en particulier en cas de restructurations;
- une directive européenne relative à un devoir de vigilance et une responsabilité sur toute la chaîne d'approvisionnement en matière de droits humains, de droits du travail et d'environnement.

Les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation doivent être renforcés et appliqués afin que la démocratie ne s'arrête pas aux portes des entreprises!

Parmi les eurodéputés belges, les représentants de la NVA et du Vlaams Belang n'ont pas voté en faveur de cette résolution pour plus de démocratie au travail, contrairement à tous les représentants des autres partis.



Marie-Hélène Ska soutient la campagne de la Confédération européenne des syndicats pour la démocratie au travail.

Les archives du conseil d'entreprise à l'heure de la numérisation

La concertation mensuelle du conseil d'entreprise donne lieu à de nombreuses invitations ainsi qu'à un grand nombre de documents et de rapports. Il est important de les tenir correctement à jour. Nous recevons régulièrement des questions sur les «archives» du conseil d'entreprise. Le présent article répond à quelques questions récurrentes.

Combien de temps faut-il conserver les archives du conseil d'entreprise?

La loi stipule qu'il faut fixer le délai de conservation des archives dans le règlement d'ordre intérieur du conseil d'entreprise (CE). Le règlement précise donc la durée de conservation – de préférence pour une mandature complète: 4 ans, 8 ans, 12 ans, etc. Outre le délai de conservation, le règlement d'ordre intérieur doit également décrire le mode de conservation et les modalités de consultation par les membres du conseil d'entreprise.

Qui conserve les archives du conseil d'entreprise?

Le secrétaire du conseil d'entreprise, choisi parmi les représentants des travailleurs, est chargé de conserver les archives. La loi stipule qu'il doit disposer «d'une armoire qui peut être verrouillée».

Faut-il effectivement encore disposer d'une armoire qui peut être fermée à clé?

Cette disposition découle de l'article 17 de la CCT n° 9 (1972), qui stipule que «les membres du conseil d'entreprise qui représentent les travailleurs bénéficient du temps et des facilités nécessaires pour remplir leurs tâches dans les meilleures conditions». En 1972, la seule possibilité pour conserver les archives était «une armoire fermée» afin que les documents ne puissent être consultés que par les membres du conseil d'entreprise.

Doit-il en être de même à l'heure de la numérisation?

Nous avons consulté le service d'Inspection du SPF ETCS à ce sujet. En ce qui concerne cet aspect, le service d'inspection tient compte de l'esprit du temps. Ces dernières années, il a connu une évolution vers la numérisation. La «sauve-

garde» et «l'accès» peuvent désormais être régis de manière numérique. Le service d'inspection n'est certainement pas opposé à cette numérisation et en perçoit également les avantages. Les travailleurs ont plus facilement la possibilité de lire et de consulter les documents et les rapports sous forme numérique.

Comment faire en sorte que chaque représentant du conseil d'entreprise ait accès à ces archives numériques?

Le service d'inspection indique qu'une bonne gestion des droits d'accès aux archives numériques est une condition importante. Tous les membres du CE doivent avoir la garantie de pouvoir accéder intégralement à tous les documents du CE. Les autres travailleurs doivent uniquement accéder aux rapports approuvés.

En les rendant disponibles sous forme numérique, les documents peuvent être consultés au moment le plus opportun. Les termes de recherche permettent de trouver plus facilement les informations que vous recherchez. En outre, les documents peuvent être conservés sous forme numérique pendant des périodes beaucoup plus longues. Des archives en version papier conservées pendant 12 ans rempliront de nombreuses armoires tandis que 12 ans d'archives numériques peuvent être stockées sur une clé USB.

Y a-t-il des pièges/points d'attention?

Si vous procédez à un archivage numérique dans votre entreprise, vous devez bien réfléchir au sort des archives qui existent sur support papier:

- Les conservez-vous intégralement ou n'en gardez-vous qu'une partie (par exemple les 10 dernières années, les 12 dernières années) et détruisez-vous le reste (comment, par qui, etc.)?



La loi stipule que les archives de l'entreprise doivent être conservées «dans une armoire qui peut être fermée à clé». Mais l'Inspection autorise également les archives numériques.

- L'ensemble ou une partie des archives en version papier est-elle numérisée? Si oui, qui doit procéder à la numérisation?
- Quelles garanties avez-vous contre une panne d'ordinateur? En d'autres termes quand, à quelle fréquence faut-il effectuer un backup et qui doit s'en charger? En effet, vous devez éviter de perdre l'ensemble des archives. Le service d'inspection recommande de conserver au moins une copie papier de chaque document.

Que devez-vous faire pour passer aux archives numériques?

Si vous souhaitez passer à l'archivage numérique dans votre entreprise, vous pouvez le faire en modifiant le règlement d'ordre intérieur du CE.

| Marie-Paule Vandormael |



#EFFETPAPILLON Une tornade de solidarité

Connaissez-vous l'effet papillon? Celui-ci pourrait déclencher, d'un simple battement d'ailes, une tornade à l'autre bout du monde! Un accord qui garantit des salaires plus élevés pour des milliers d'Indonésiens, la préservation des emplois en temps de crise, des mesures sociales pour tous les travailleurs... C'est ce qui a mis en mouvement Elly Rosita Silaban, présidente du syndicat indonésien K-SBSI, qui témoigne.

«Nous avons été dépassés par la crise du coronavirus. Les matières premières en provenance de Chine ne rentraient plus. Nos propres exportations se sont arrêtées. Des milliers d'emplois étaient menacés. Aujourd'hui encore, nous ressentons toutes et tous les effets de la pandémie sur nos vies. Mais cela ne nous paralyse pas pour autant. Dans une usine de fabrication de chaussures de sport qui emploie 10.000 personnes, les emplois de mille personnes étaient en jeu. Nous sommes parvenus à un accord: pas de licenciements secs, mais plutôt un plan de départ et une promesse de ne pas boycotter le travail syndical. Dans une autre multinationale de 16.000

travailleuses et travailleurs, les salaires n'ont pas été amputés grâce à la concertation sociale.

Savez-vous ce qui aide réellement? Savoir que vous n'êtes pas seul. Avec la CSC et WSM, nous menons la campagne internationale: #PayYourWorkers. Grâce à ce mes-

«Savez-vous ce qui aide réellement? Savoir que vous n'êtes pas seul»

sage international fort, nos militantes et militants peuvent renforcer leurs revendications lors des négociations.

«Finalement, le coronavirus s'est superposé à une autre crise: celle qui, en 2019, a vu naître l'Omnibus Law on Job Creation, une nouvelle loi du travail. En assouplissant les règles du travail, notre pays veut être plus compétitif et faire croître notre économie. Mais cela se fait malheureusement au détriment des gens. Dès le début, nous avons mené des actions: manifestations, interviews pour la presse et webinaires... avec des analyses et des amendements. Nous le faisons le plus possible, conjointement avec d'autres syndicats indonésiens et internationaux. Dans ce cas-ci aussi, les choses sont claires: cette loi est un problème local, mais les collaborations avec les collègues nationaux et internationaux rendent notre lutte globale. Nous remercions tous nos partenaires.

Avec plus de 800.000 membres, K-SBSI est l'un des plus grands syndicats indépendants d'Indonésie. Il représente les travailleurs de tous les secteurs. La CSC et WSM collaborent depuis plus de 25 ans avec lui.

Voulez-vous faire partie de la tornade de solidarité et renforcer l'effet papillon d'Elly Rosita? C'est possible en faisant un don à WSM sur le compte BE96 7995 5000 0005 ou en ligne via le site www.actions.wsm.be avec la communication «CSC-Syndicaliste-Elly». Tout don d'au moins 40 euros donne droit à une attestation fiscale. Merci du fond du cœur!

Plus d'infos: simon.girard@wsm.be - www.wsm.be.

Le gouvernement refuse depuis six ans d'augmenter les salaires minimums. C'est pourquoi, nous nous focalisons sur les entreprises. Cela peut paraître minime comme résultat pour certain. Pourtant, je considère qu'une négociation qui mène à une augmentation des salaires dans une seule entreprise, c'est déjà une victoire. Un seul accord change beaucoup de vies, c'est ce qu'on appelle un effet papillon non?»

| Simon Girard |