



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Reste à traduire en actes le socle social européen

Dans ce numéro :

L'impôt à taux unique, une idée injuste par rapport à notre proposition de taxation duale progressive | Pénibilité des métiers : témoignage des souffrances et des espérances des travailleurs | Les employeurs mettent parfois les travailleurs sous pression pour les acculer à la démission. | Qui paie les jours fériés aux chômeurs, l'ex-employeur ou l'ONEM ?

SOMMAIRE

Impôt à taux unique 4

Tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut réformer la fiscalité. Les libéraux flamands défendent l'idée de la taxation à taux unique.

Démission sous la contrainte 8

Un travailleur qui démissionne ou qui signe des documents sous la pression de l'employeur peut, à certaines conditions, invoquer la contrainte.

Dur, dur d'être enseignant 14

Plus d'un millier d'enseignants se sont retrouvés pour débattre des possibilités de rendre le travail en milieu (péri-)scolaire plus tenable.

De retour au travail 18

La nouvelle réglementation crée une situation hybride encore floue entre le retour à la situation de travail initiale et l'absence pour cause d'incapacité.

Nouvelle directive détachement 21

La révision de la directive détachement est loin d'instituer une réelle égalité de traitement entre les travailleurs locaux et détachés, et de réduire le dumping social.

Paiement des jours fériés 22

Le chômeur a droit à une indemnisation des jours fériés légaux qui tombent peu après le licenciement. Mais qui doit les payer ? L'ancien employeur ou l'ONEM ?



Rencontre avec les députés européens belges

Dans la foulée de la manifestation du 8 novembre, Olivier Valentin (Secrétaire national CGSLB), Marie-Hélène Ska (Secrétaire générale CSC) et Robert Vertueuil (Secrétaire général FGFB) ont été expliquer aux députés belges au parlement européen Louis Michel (MR), Marie Arena (PS), Ivo Belet (CD&V), Claude Rollin (CdH) et Gérard Deprez (MCC) ce qu'ils attendent d'eux dans la mise en application du socle européen des droits sociaux.



LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
tél. 02 509 16 00 e-mail cgsלב@cgsלב.be <http://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

L'emballage en polyéthylène de ce magazine est biodégradable et 100 % recyclable.

Un socle de droits pour tous les travailleurs

Une autre Europe est nécessaire. Ce n'est pas un hasard si nous avons défilé du Cinquantenaire au Parlement européen en passant près du Conseil et de la Commission. En novembre, c'est dans toute l'Europe que les travailleurs se sont rassemblés pour demander un socle des droits sociaux fort à leurs leaders.

L'Europe comme nous la connaissons est aujourd'hui à un carrefour. Les derniers mois, les citoyens européens ont fait savoir que le statu quo n'était plus possible.

Il n'est plus possible aujourd'hui d'utiliser l'Europe pour payer des travailleurs sous le salaire minimum et les priver de toute protection sociale. Il n'est plus possible d'utiliser l'Europe pour échapper à l'impôt. Il n'est plus possible d'imposer une austérité qui étouffe toute possibilité de reprise et d'investissement public.

Quelque 120 millions d'Européens sont toujours menacés de pauvreté et d'exclusion sociale. Les écarts de salaires entre les pays de l'est et de l'ouest, au lieu de converger, continuent à s'aggraver. Près de 40 % des travailleurs européens ne bénéficient pas d'une couverture sociale adéquate. Est-ce trop demander que les travailleurs détachés soient couverts par les mêmes CCT que les travailleurs locaux ? Est-ce trop demander que les parents et les personnes qui soignent leurs proches aient droit à quelques jours de congé partout en Europe ? Est-ce trop demander que de garantir un nombre minimum d'heures dans un contrat de travail ? Est-ce trop demander que d'exiger un contrat de travail pour les chauffeurs Uber et les coursiers à vélo, alors que la plateforme fixe unilatéralement leur salaire et leurs conditions de travail ? Est-ce trop demander qu'une entreprise paie ses impôts là où elle effectue réellement son activité ?

Toutes ces demandes nous paraissent raisonnables. Et pourtant, certains les qualifient d'« impayables », d'« atteinte à la liberté des



entreprises », de « frein à une croissance fragile », ou encore de « perte de compétitivité dans un monde globalisé ».

Est-ce que c'est ça l'Europe ? Est-ce que c'est bien cela que les pères fondateurs avaient comme projet lorsqu'ils ont construit l'Europe sur les ruines de la seconde guerre mondiale ? Certainement pas. Les responsables politiques actuels sont maintenant à un moment historique pour le projet européen, comme les pères fondateurs l'ont été au lendemain de la seconde guerre mondiale, et comme la génération Jacques Delors l'a été il y a 30 ans.

Ces deux générations de leaders ont pris leurs responsabilités et leurs décisions resteront dans l'Histoire.

Ils étaient bien conscients que sans une base sociale commune pour répartir équitablement les richesses, le projet européen était voué à l'échec. La génération actuelle semble avoir beaucoup plus de mal à s'en rendre compte.

Le Président de la Commission européenne Jean-Claude Juncker a proposé un cap. Il est loin d'être parfait, mais il va dans une direction politique qu'on n'avait plus vue depuis vingt ans. Les chefs d'État et le Parlement européen doivent maintenant lui emboîter le pas.

Les citoyens européens ont exprimé dans les urnes leur refus du statu quo, parfois d'une manière que l'on pensait inenvisageable. Ne pas prendre en compte ce cri d'alarme relève au mieux de l'aveuglement, au pire de l'irresponsabilité. Proclamer le socle des droits sociaux à Göteborg est à la fois un message fort et une décision nécessaire.

Mais ce que le socle laissera dans l'Histoire, c'est ce qui changera concrètement dans le quotidien des travailleurs européens. Dès le 18 novembre, les décideurs européens doivent travailler à la mise en œuvre de ce socle.

Avec une révision plus ambitieuse de la directive détachement.

Avec une interdiction de toutes les formes de contrat à l'appel du type flexi-jobs. Avec une véritable protection pour tous les travailleurs occupés dans les « nouvelles formes d'emploi », et une protection sociale adéquate pour tous les européens. Ce serait déjà un premier pas dans la bonne direction. Car cette génération politique ne doit pas se tromper. C'est à elle de prendre les décisions courageuses attendues par les travailleurs européens. ■

Mario Coppens,
Président national

L'imposition à taux fixe ne profiterait qu'aux riches

Gwendolyn Rutten, Présidente de l'Open VLD, a récemment défendu l'idée d'une 'imposition sociale à taux fixe'. En effet, outre l'augmentation de la quotité exemptée d'impôts, les libéraux flamands souhaitent un taux unique d'imposition de 30 % pour tous les citoyens. Cette proposition suscite la polémique chez les économistes. La CGSLB y est aussi tout à fait opposée en raison du caractère régressif de la mesure. Notre système actuel fondé sur la redistribution des richesses en prendrait également un coup.

QU'ENTEND-ON PAR IMPÔT À TAUX FIXE ?

a) Imposition progressive

En Belgique, les revenus imposables sont soumis à un taux d'imposition progressif : plus la tranche de revenus est élevée, plus le taux est élevé. Ainsi, un taux de 25 % est appliqué sur la première tranche de revenu de 0 € à 11 070 €, de 30 % sur la tranche de 11 070 € à 12 720 € (exercice 2018), etc. Le fisc calcule d'abord le barème distinct par tranche pour ensuite additionner les différents résultats. Cet impôt progressif est basé sur le principe de la capacité contributive : plus le revenu imposable d'une personne sera élevé, plus son impôt total sera élevé. Autrement dit, en Belgique les plus lourdes charges pèsent sur les épaules les plus solides. L'impôt progressif diffère fondamentalement d'un impôt proportionnel où le taux de prélèvement est identique, quelle que soit la base sur laquelle il est calculé.

b) Imposition à taux fixe

Ce n'est pas la première fois que des voix s'élèvent pour supprimer les tranches d'imposition et les remplacer par une base de taxation unique (imposition à taux fixe ou « flat tax »). L'Open VLD souhaite maintenant relancer ce système. Les libéraux flamands veulent donc le même impôt pour tout le monde (par exemple un taux unique de 30 %). Les Pays-Bas réfléchissent également à l'introduction d'un système à deux taux distincts (37 % et 50 %). La France avait déjà opté pour la mise en œuvre d'une imposition à taux fixe de 30 %, mais uniquement sur les revenus issus du capital. Remarquons également que les trois États baltes ont adopté un système de flat tax – l'Estonie étant pionnière en la matière. Au niveau international, la tendance va clairement dans le sens de l'application d'impôts moins progressifs.

Ce genre de système, même s'il est combiné à une quotité exemptée d'impôts, réduirait fortement le caractère progressif de l'imposition des revenus.

L'impôt à taux fixe est incontestablement régressif ! Une structure tarifaire moins progressive implique que pour un produit donné de l'impôt, les revenus les plus élevés contribuent moins que les

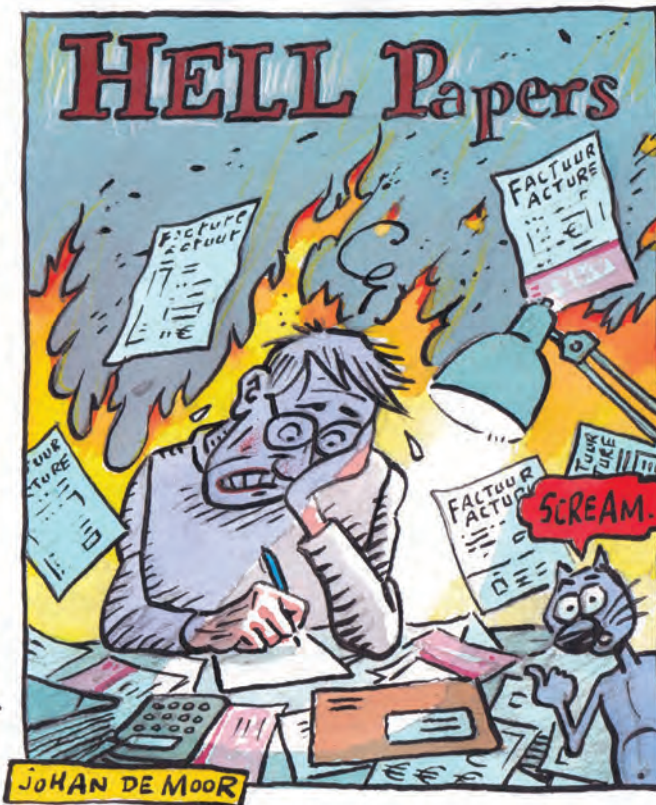
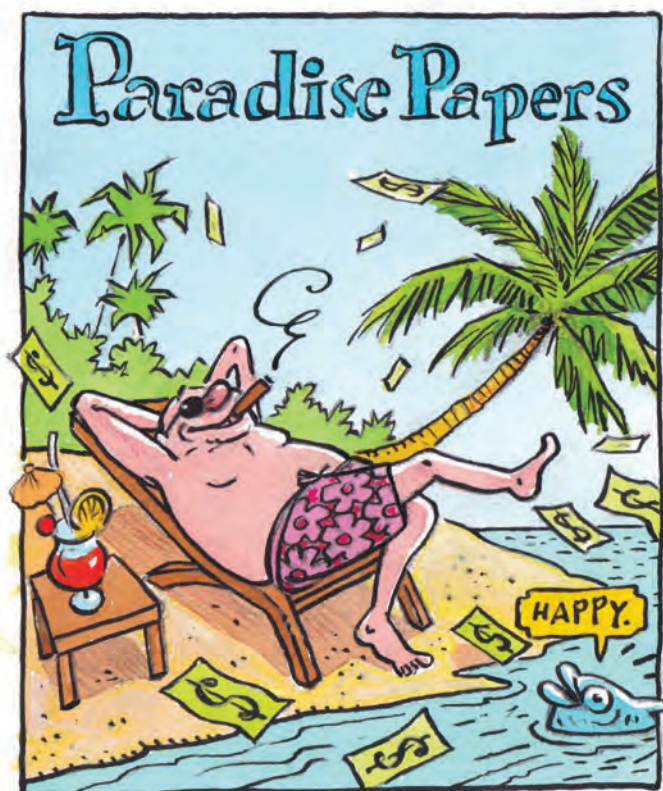
autres revenus. Il s'agit d'un système où le contribuable fournit une contribution en raison de ses revenus, mais un riche paie dans les mêmes proportions qu'une personne moins aisée. Les effets redistributifs sont dès lors beaucoup moindres (en d'autres termes, moins d'argent circule des classes aisées vers les plus pauvres).

En fait, la flat tax est un vieux concept idéologique dont on ne connaît aucun exemple de réussite au niveau international. Ce système d'imposition n'est d'ailleurs soutenu par aucune organisation économique internationale.

PLUSIEURS ÉTUDES SUR LE SUJET

Dans une étude de la KUL (A. Decoster et G. Van Camp, 2006), certaines réserves sont formulées au sujet de cette taxe à taux fixe: « D'abord, il est évident qu'une imposition à taux fixe saperait la progressivité de l'IPP. Les revenus faibles seraient effectivement perdants, tandis que les plus aisés seraient incontestablement gagnants. Une imposition à taux fixe neutre d'un point de vue budgétaire impliquerait une perte du revenu disponible de l'ordre de 8 à 10 % pour tout ménage dont les revenus se situent dans les 2e, 3e et 4e déciles (*). Pour les ménages appartenant au décile le plus élevé, la flat tax correspondrait à un gain de 7 % du revenu disponible. Dans un scénario où le système utilisé est le plus 'progressif' possible, à savoir en conservant la réduction d'impôt pour les revenus de remplacement, l'impact de la flat tax resterait régressif. Dans le système d'impôt des personnes physiques actuel, les riches payent davantage que les pauvres. L'IPP a bel et bien un caractère redistributif... »

Selon une autre étude du Conseil supérieur des Finances, une imposition à taux fixe serait au détriment des classes moyennes. Le Conseil fait référence à l'examen de la distribution des gagnants et des perdants de cette flat tax (Valenduc, 2006) qui montre clairement 'une nette majorité de perdants dans les deux quartiles centraux de la distribution, et une nette majorité de gagnants dans les deux derniers déciles. C'est donc clairement une réforme contre les revenus situés dans les classes centrales de la distribution, au profit des revenus élevés.'



IMPOSITION À TAUX FIXE ET BUDGÉTAIREMENT NEUTRE : UN CADEAU FISCAL POUR LES REVENUS LES PLUS ÉLEVÉS

Le Professeur André Decoster de la KUL et son équipe de chercheurs ont développé un instrument intéressant, le 'Mefistotool', pour réaliser une série de simulations. Le constat qui en ressort est interpellant : un taux d'imposition fixe de 30 %, budgétairement neutre, est en fait un cadeau pour les 20 % de la population aux revenus les plus élevés. Même si l'on ne respectait pas le caractère de neutralité budgétaire (maintien des réductions d'impôt et augmentation de la quotité exemptée d'impôt), une telle réforme de l'impôt générerait une perte d'au moins 14 milliards d'euros pour les caisses de l'État.

UN SYSTÈME MOINS COMPLEXE ?

Tous ceux qui plaident pour un système d'imposition à taux fixe en soulignent la simplicité. Si l'on peut admettre que l'IPP belge est aujourd'hui effectivement un mécanisme trop complexe, force est de constater que la difficulté ne réside pas dans le nombre de tranches (25 %, 30 %, 40 %, 45 %, 50 %). Le calcul de l'impôt des personnes physiques, réalisé par les ordinateurs de l'administration fiscale, est relativement simple et transparent. Ce qui rend le travail difficile, ce sont tous les postes déductibles et les nombreuses exceptions qui entrent en ligne de compte. La proposition de l'Open-VLD conserverait toutes ces déductions fiscales. De plus, l'Accord estival du gouvernement contient une série de nouvelles exceptions. Pensons aux flexi-jobs, à la prime collective sur les bénéfices, à l'économie collaborative, à la nouvelle réduction d'impôt pour l'épargne-pension, etc. Peut-on vraiment parler de simplification ? Loin de là !

THÉORIE DU RUISSELLEMENT

La flat tax est souvent associée à la « théorie du ruissellement » (en

anglais : « trickle down theory »). Il s'agit d'un concept économique selon lequel les revenus des personnes les plus riches sont in fine réinjectés dans l'économie. Moins taxer les riches rapporterait donc davantage à long terme.

L'économiste Robert Reich, ancien secrétaire d'État dans le gouvernement Clinton et auteur d'une quinzaine de livres affirme sans détour : « *Jamais aucune théorie si peu fondée n'a convaincu autant de monde !* ». Il s'agit d'un principe qui reste un mythe. C'est une théorie qui relève plus du concept politique que de la réalité économique, et qui est utilisée uniquement pour justifier et maintenir en l'état les inégalités. La vérité est exactement le contraire : plus les riches s'enrichissent, moins la classe moyenne et les classes à bas revenus bien plus importantes ne disposent de pouvoir d'achat pour faire tourner l'économie.

En outre, les opposants à l'impôt progressif avancent que celui-ci découragerait les possibilités de s'enrichir et la recherche d'investissements rentables. Cependant, une étude récente du FMI relative aux régimes fiscaux mondiaux sur la période 1981-2016 met à mal cette hypothèse. Les résultats empiriques n'ont pas pu valider l'argument qui pose une relation entre progressivité et effets négatifs sur la croissance. L'étude n'a donc pas trouvé de preuve solide que la progressivité de l'impôt entraverait la croissance économique.

(*) Quand on découpe la population en tranches égales de 10 %, on obtient des « déciles ». Si on la découpe en fonction du niveau de revenus fiscaux, le 1er décile correspond aux revenus les plus bas (10 %), le 10e décile aux revenus les plus élevés (également 10 %) ■

Martien Van Oyen

Manifestation pour un socle social européen

Des engagements à traduire dans les législations

La CGSLB, la FGTB et la CSC ont organisé, le mercredi 8 novembre 2017, une manifestation en faveur d'une véritable Europe sociale. Elle s'inscrivait dans le mouvement d'actions planifié par la Confédération européenne des Syndicats, dans chacun des pays européens. Cette mobilisation a été suivie d'une campagne de dix jours menée par la CES, essentiellement via les réseaux sociaux, jusqu'à la proclamation du socle des droits sociaux européens le 17 novembre par l'ensemble des décideurs européens (chefs d'État + Commission + Parlement)

« Le socle social ne constitue qu'un engagement politique pétri de bonnes intentions, qu'il faudra ensuite traduire dans les législations européennes et nationales » analyse Jean-François Wansart, coordinateur pour les Affaires européennes à la CGSLB. « Ce sera le rôle des organisations syndicales d'y veiller après la proclamation officielle du 17 novembre à Göteborg. »

Un seul exemple suffira à montrer la marge de manœuvre des gouvernements. Le texte prévoit littéralement que : « les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat, de la part des services publics de l'emploi, pour (ré) intégrer le marché du travail ainsi qu'à des prestations de chômage appropriées d'une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles d'éligibilité nationales. Ces prestations ne doivent pas avoir un effet dissuasif pour un retour rapide à l'emploi ». Dans une seule et même phrase, un gouvernement peut trouver des arguments pour mener une politique positive ou négative d'activation des demandeurs d'emploi et de maintien, pour une durée plus ou moins longue, des allocations. C'est dire si les syndicats devront agir pour influencer les décisions dans le bon sens.

QUE DES INCONVÉNIENTS

Depuis des années, la politique européenne est dominée par les intérêts économiques et financiers. Austérité, dérégulation et tout au marché déterminent depuis trop longtemps le contenu des politiques européennes. Les conséquences pour les travailleurs et pour le projet européen sont désastreuses, injustes et inacceptables. Le grand public en subit les inconvénients : augmentation de la précarité, concurrence déloyale et dumping social, augmentation de la pauvreté et augmentation du phénomène de travailleurs pauvres, sans parler des effets pervers que sont la montée du nationalisme et du racisme.

Au niveau européen, les travailleurs demandent la mise en place d'un socle européen des droits sociaux fort, contraignant et concerté.

Nous devons veiller à ce que la Commission ne promette pas de nouveaux droits tout en supprimant des droits existants. Elle ne peut donner d'une main et reprendre de l'autre !

FIN DU DUMPING SOCIAL

Les syndicats exigent la fin du dumping social. Il n'est plus acceptable

que les règles européennes permettent aux employeurs indécents, esclavagistes des temps modernes, d'exploiter les travailleurs de pays où les salaires sont très bas et la protection sociale fort réduite. L'égalité de traitement des travailleurs est un principe fondamental. C'est la base d'une Europe sociale juste.

La directive détachement (voir page 21) doit être revue plus fondamentalement afin de garantir le même salaire pour le même travail effectué ! Nous demandons également le rejet de la carte européenne de service, ainsi que la réforme de la coordination des systèmes de sécurité sociale dans le but d'offrir le maximum de protection aux travailleurs d'où qu'ils viennent. Les États membres devront lutter plus efficacement contre les sociétés boîtes aux lettres.

AUGMENTER LES SALAIRES

Le dialogue social européen est fondamental en vue d'obtenir plus de justice sociale en Europe. C'est aussi la seule voie possible pour réconcilier les travailleurs avec le projet européen. À cet égard, les décideurs de l'UE doivent impérativement respecter les accords des interlocuteurs sociaux européens, et transposer sans plus attendre ceux qui concernent la santé et la sécurité pour les coiffeurs ainsi que le droit à l'information et la consultation des travailleurs dans les administrations centrales.

Après l'échec de la politique d'austérité, les syndicats exigent une augmentation des salaires pour tous les travailleurs européens. La croissance et les gains de productivité doivent être justement répartis. C'est au tour des travailleurs, trop longtemps asphyxiés et négligés, d'avoir leur part.

LA FAUTE DES ÉTATS

Au niveau belge, il est temps pour ce gouvernement de prendre ses responsabilités. Il n'est plus acceptable que les ministres se cachent derrière de fausses excuses. Non ce n'est pas la faute de l'Europe, c'est la vôtre !

Il est temps donc que le gouvernement belge fasse preuve d'audace et soit déterminé à faire respecter au niveau européen les principes fondamentaux de justice, d'égalité et de respect des droits sociaux.

Au moment de traduire en droit belge les règles européennes, le gouvernement belge se doit également d'être à la pointe. Il faut donc qu'il exploite toutes les possibilités offertes par les textes européens.

Par ailleurs, un vrai pilier européen des droits n'aura de sens que si la



Belgique et les autres États membres appliquent systématiquement ces principes. Enfin, nous exigeons du gouvernement qu'il renonce à sa politique d'austérité et qu'il relance la machine économique par l'investissement public.

LES SYNDICATS EUROPÉENS FAVORABLES À LA SIGNATURE DU SOCLE DES DROITS SOCIAUX

« Les ministres européens en charge de l'Emploi et de la Politique sociale ont mis de côté leurs différences pour approuver le socle européen des

droits sociaux » commente Esther Lynch, Secrétaire de la Confédération européenne des syndicats. « Après avoir exhorté les États membres à signer ce texte, la CES demande la mise en pratique des engagements. Partout en Europe, les travailleurs attendent de nouvelles lois concernant notamment le congé parental et le congé pour les aidants proches, l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail, l'accès à la protection sociale... »

La Commission et le Parlement actuels disposent encore de 18 mois pour transformer les bonnes intentions en textes législatifs contraignants.

LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Sur papier, la proclamation d'un socle européen des droits sociaux constitue un engagement politique des institutions européennes et des gouvernements nationaux à respecter 20 droits et principes clés répartis en trois thèmes. La Commission européenne a déjà fait plusieurs propositions pour traduire ces principes en droits pour les travailleurs. Ces propositions sont

les bienvenues mais encore largement insuffisantes. La première veut renforcer le congé parental et donner de nouveaux droits à des congés paternité et pour les aidants proches partout en Europe.

La seconde vise à renforcer les informations fournies au travailleur par l'employeur lorsqu'il l'engage et à donner à tous les travailleurs des droits minimaux, notamment en

matière de période d'essai maximale ou de prévisibilité des horaires. Enfin, la Commission va publier une initiative pour garantir l'accès à la protection sociale à tous les travailleurs européens. Enfin, le socle est également constitué d'un outil d'analyse des performances sociales de tous les États membres afin que celles-ci convergent vers le haut.

I : Égalité des chances et accès au marché du travail

1. L'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie
2. L'égalité entre les femmes et les hommes
3. L'égalité des chances sans distinction fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
4. Le soutien actif à l'emploi

II Conditions de travail équitables

5. Un emploi sûr et adaptable
6. Un salaire juste permettant un niveau de vie décent.
7. Des informations sur les conditions d'emploi et une protection en cas de licenciement
8. Le dialogue social et la participation des travailleurs
9. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

10. Un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données

III. Protection et insertion sociales

11. Des services de garde d'enfants et d'aide aux enfants
12. La protection sociale
13. Les prestations de chômage
14. Le revenu minimum
15. Les revenus et pensions de vieillesse pour vivre dans la dignité
16. Soins de santé
17. L'inclusion des personnes handicapées
18. Les soins de longue durée
19. Le Logement et l'aide aux sans-abri
20. L'accès aux services essentiels (eau, énergie, transports, services financiers et communications numériques).

La contrainte comme vice de la volonté

Dans certains cas, l'employeur qui nourrit des reproches à l'égard d'un travailleur force celui-ci à démissionner ou à signer un document. Il existe des recours contre cette contrainte.

L'employeur peut agiter la menace d'un licenciement pour motif grave ou d'une action en justice si le travailleur refuse de prendre congé ou de signer un document établi par l'employeur. Il peut s'agir de l'aveu de certains faits, d'une cessation du contrat de travail de commun accord ou d'un acte conventionnel par lequel le travailleur renonce généralement à tous droits ou revendications. S'il plie sous la contrainte, le travailleur peut, dans certaines circonstances, contester ultérieurement la démission ou la signature du document.

VICE DE VOLONTÉ

Une convention est valable sauf si la volonté du travailleur est entravée. Sans libre choix, il ne peut être question d'accord valable. Pour parler de contrainte par vice de volonté, il faut que 4 conditions soient réunies.

Tout d'abord, la contrainte doit être déterminante pour obtenir l'accord du travailleur. En d'autres termes, celui-ci n'aurait pas accepté sans la contrainte.

Ensuite, la crainte immédiate doit exister pour l'objet de la menace.

Troisièmement, l'objet de la menace doit être important ; il faut donc qu'il impressionne une personne raisonnable, compte tenu de son âge, de la fonction exercée, de son ancienneté et de son niveau de formation (Cour du Travail de Bruges 27/03/2017). En d'autres termes, le travailleur déjà relativement âgé, occupant une certaine fonction ou ayant acquis une certaine ancienneté pourra moins facilement invoquer la contrainte.

Pour terminer, la contrainte doit être injuste ou illicite. Autrement dit, la contrainte ne découle pas de l'exercice normal d'un droit ou d'une relation d'autorité socio-économique ou autre. Le seul fait de menacer le travailleur de le licencier



Si vous êtes confronté à la contrainte pour vous obliger à démissionner ou à signer un document, nous vous conseillons de ne pas prendre de décision immédiate. Avant de décider, consultez votre organisation syndicale.

pour motif grave n'est en soit pas illicite, même si le travailleur se sent mis sous pression. Nous trouvons des éclaircissements à ce sujet dans la jurisprudence :

- Il est question de contrainte injuste ou illicite lorsque l'employeur agite la menace d'un licenciement pour motif grave ou d'actions judiciaires sans fondement sérieux, mais qu'il agit de manière manifestement déraisonnable, au point de se rendre coupable d'abus de droit (Cass. 24/03/2003, Cour du Travail 26/03/2010).
- Il y a vice de volonté (contrainte ou violence) si le travailleur a signé alors qu'il avait eu la menace d'un licenciement pour faute grave doublé de poursuites pénales, et ce en présence d'un avocat commandité par l'employeur. (Tribunal du Travail de Nivelles 22/04/2008).
- Le caractère injuste ou illicite de la contrainte doit s'apprécier indépendamment de l'enquête sur les faits que l'employeur reproche au travailleur (Tribunal du Travail de Charleroi 7/06/2016).

Les conditions requises pour parler de vice de consentement par contrainte sont strictes. La charge de la preuve incombe au travailleur qui veut y recourir. Comme ce n'est pas simple, mieux vaut être prudent en développant une telle argumentation.

INVOQUER SANS DÉLAI

S'il arrive à prouver – ou à rendre plausible – la thèse de la contrainte, le travailleur doit, sans tarder, invoquer la nullité du licenciement ou du document. Il n'est plus possible d'agir une fois que la convention prétendument entachée par la contrainte se trouve confirmée tacitement lorsque la contrainte a cessé.

JURISPRUDENCE

Il n'est pas évident de prévoir si telle ou telle menace sera admise comme étant injuste ou illicite puisqu'il s'agit d'une question de fait soumise in concreto à l'appréciation du juge. Quelques exemples de jurisprudence doivent nous donner une meilleure vision.

AVEU D'AVOIR COMMIS CERTAINS FAITS

- Un mode d'interrogatoire assez intensif concernant les faits commis ne sera pas considéré comme illicite, car cela ressort de l'exercice normal du droit de l'employeur d'interroger le travailleur à ce sujet (Cour du Travail d'Anvers 13/02/1992).
- Mais la jurisprudence n'est pas toujours univoque. Notons ainsi l'arrêt de la Cour du Travail de Liège qui conclut que l'employeur avait méconnu la législation sur la détention préventive en retenant un travailleur accusé de vol durant près de trois heures dans un local clos sans avoir recours à un agent de police. Les aveux ainsi obtenus, même en présence d'un délégué syndical expérimenté, sont entachés d'irrégularité et ne peuvent être invoqués pour justifier le licenciement pour motif grave. Par contre, la Cour du Travail de Bruxelles décida que les aveux du travailleur retenu durant plusieurs heures ne sont pas nécessairement irréguliers.

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DE COMMUN ACCORD

- Lorsque 3 travailleurs sont surpris sur le lieu de travail et contraints de prendre part à un entretien imprévu sans avoir été préalablement informés de l'objet (plainte pour harcèlement moral) et que sans disposer du moindre temps de réflexion, ils signent une convention de cessation de commun accord, il est question de violence illicite, cela malgré la présence d'un délégué syndical et l'existence d'une plainte effective pour harcèlement moral au travail (Cour du Travail de Mons 26/02/2015).
- Dans le cas d'un travailleur qui a été entendu, en présence de trois collègues, par l'administrateur délégué de la société, pour sa part seul, le fait que l'employé n'ait pas bénéficié d'un délai de réflexion ni de la possibilité de se faire assister avant de signer une convention de cessation de commun accord ne suffit pas pour conférer à l'ensemble du processus un caractère de violence morale (Cour du Travail de Bruxelles 15/01/2013).
- Le fait que la travailleuse était contrariée à l'occasion d'un entretien avec l'employeur qui a eu lieu dans une ambiance émotionnelle n'implique pas qu'il soit question de violence morale pouvant mener à la nullité de la convention de cessation de commun accord (Cour du Travail de Liège 06/05/2016).
- La résiliation conventionnelle du contrat de

travail conclue sous la menace de faire venir la police, d'entamer des poursuites judiciaires et de licencier pour motif grave ne prouve pas le caractère injuste de la violence sauf si elle est abusive, ce qui serait le cas s'il était prouvé que les reproches faits au travailleur étaient manifestement sans fondement et que la mauvaise foi de l'employeur est établie (Cour du Travail de Bruxelles 15/01/2013).

- Est nulle pour cause de violence morale la convention de résiliation signée à l'occasion d'une mise en scène consistant à interpeller le travailleur en le surprenant sur son lieu de travail sans lui laisser la possibilité de se défendre, en lui imposant instantanément et d'autorité un entretien avec trois hauts supérieurs hiérarchiques de la société lui faisant état de manquements graves susceptibles d'entraîner son licenciement pour motif grave, mais sans jamais les préciser (Cour du Travail de Bruxelles 14/11/2012).
- Le travailleur qui invoque la violence pour contester la validité de la cessation de commun accord doit en apporter la preuve. Le fait que le travailleur ait, au cours d'une réunion, exprimé son accord avec une cessation de commun accord moyennant le paiement d'une indemnité égale à 3 mois de salaire au lieu de l'indemnité de protection prévue par la loi de 1991 ne permet pas de conclure à des faits de violence. (Cour du Travail de Bruxelles 6/5/2014).

DÉMISSION

- Est nulle pour cause de contrainte morale, la lettre de démission dictée par l'employeur et signée par le travailleur (sans la présence de la délégation syndicale qui était sur place) au cours d'une réunion à l'improviste, alors qu'on lui avait présenté la démission comme la seule solution honorable et dont la validité fut immédiatement contestée par l'intéressé, indépendamment de l'enquête sur les faits reprochés par l'employeur (Cour du Travail de Mons 26/03/2010).
- Le simple fait de placer le travailleur devant le choix entre la démission et le licenciement pour motif grave ne constitue pas un vice de volonté, sauf lorsque les faits sur lesquels repose la menace sont anodins ou factices (Cour du Travail de Liège 13/03/2015).
- La menace d'être entraîné dans une procédure pénale (qui a abouti à un non-lieu) est de nature à inspirer au travailleur qui a démissionné suite à cette menace, la crainte d'un

mal présent et considérable. Cette menace est injuste et illicite dès lors que les soupçons n'ont pas été étayés par une enquête sérieuse, que l'employeur a joué d'un effet de surprise ne permettant pas au travailleur de préparer sa défense. La démission donnée dans ces circonstances est nulle. (Cour du Travail de Liège 27/05/2013).

- Peu importe que les faits allégués par l'employeur soient justifiés ou non, est nulle pour cause de contrainte morale, la lettre de démission rédigée unilatéralement par l'employeur imposée au travailleur comme constituant la seule solution honorable, la présentation de la lettre n'ayant pas été annoncée au travailleur ni accompagnée d'une quelconque assistance syndicale (Cour du Travail de Mons 26/03/2010).

Dans un arrêt récent, la contrainte illicite découle des circonstances suivantes (Cour du Travail de Bruxelles 20/06/2017) :

- Le travailleur fut surpris par un contrôle et contraint de signer une déclaration sans avoir pu se faire assister alors qu'il en avait fait la demander.
- L'employeur avait promis en échange de la signature d'une démission volontaire, la remise d'un document C4 favorable. En cas de refus, il invoquerait une faute grave pour justifier le licenciement.
- Le document présenté au travailleur avait été rédigé par l'employeur et le travailleur n'a pas écrit "lu et approuvé" à côté de sa signature.
- En cas de licenciement pour motif grave, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Vu les circonstances, la présence d'un excédent de caisse limité ne permettait pas de conclure que le travailleur voulait se l'approprier.

ASSISTANCE D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Dans certains secteurs ou certaines entreprises, il est convenu qu'en cas d'interrogatoire relatif à des irrégularités, il faut demander au préalable au travailleur s'il souhaite se faire assister par un délégué syndical. Si le travailleur refuse cette assistance, il sera plus difficile d'invoquer la contrainte par la suite. Il est possible de demander d'initiative l'assistance d'un délégué syndical. Le cas échéant, le refus radical de l'employeur d'admettre la présence du délégué peut avoir des répercussions quant à la validité des aveux éventuels du travailleur. ■

Hannes Derijncx

ACIS Le Brasier

Une plateforme pour réinventer une concertation sociale efficace

Les organisations syndicales de l'ACIS ont mis en place une plateforme commune afin de lister les points litigieux et de trouver des solutions en concertation avec la direction.

L'ACIS (Association Chrétienne des Institutions Sociales) dont le siège se trouve à Namur essaie sur toute la Wallonie 10 CE et 15 CPPT. Une multitude de sites constitue les différentes UTE (Unités Techniques d'Exploitation) dont la finalité (services résidentiels, homes, crèches, écoles libres...) et la situation géographique ne répondent pas souvent à une logique cartésienne.

BRASIER ARDENT

« Le Brasier », dont le siège est à Erquelinnes, regroupe à lui seul 9 implantations, 240 employés et 57 ouvriers disséminés de Thuin à Frameries en passant par Gosselies ou La Louvière. Il est évident qu'une telle disparité recouvre des réalités et des problèmes très différents qu'il convenait d'harmoniser.

Lors des dernières élections sociales, Jasmine Descamps, puéricultrice au « Rameau d'Olivier » à Frameries a obtenu pour la CGSLB un mandat en CPPT et en DS. Sa suppléante Céline Lutun étant quant à elle occupée en services résidentiels à Thuin.

FAIRE BOUGER LE SYSTÈME

Les organisations syndicales se sont vite rendu compte que les instances de concertation étaient sclérosées et que de nombreux problèmes n'étaient pas solutionnés dans un système très lourd à faire bouger. C'est pourquoi, une plateforme commune s'est mise en place afin de lister l'ensemble des points litigieux et venir les exposer aux gestionnaires de sites. Pour Jasmine, les problèmes au sein de la crèche où elle travaille sont nombreux : modifications d'horaire de dernière minute, changement d'organisation de service, tâches sup-



De gauche à droite : Olivier Lecomte, Secrétaire permanent, Jasmine Descamps, déléguée DS et CPPT au « Rameau d'Olivier », Céline Lutun, suppléante à la « Blanche Fontaine » et Roland Foucart, Secrétaire permanent.

plémentaires non prévues dans la description de fonction, des soucis de libération, une DS difficile à mettre en place...autant de questions à soulever et à mettre en parallèle avec d'autres demandes sur chaque site.

CONCERTATION EFFICACE

À la « Blanche Fontaine » où est occupée Céline, les inquiétudes concernaient la prise en charge de nouveaux cas de résidents alités et l'indemnisation des kilomètres parcourus en cas de mission avec un véhicule personnel. D'une manière générale, ce que veulent les

représentantes du personnel c'est la transcription correcte des débats et arguments des délégués lors de la rédaction des PV du CPPT. Il est aussi primordial que les deux conseillers en prévention assistent aux réunions du CPPT et qu'ils se coordonnent. Une première réunion a pu se tenir au siège du « Brasier » à Erquelinnes le 8 novembre.

Les organisations syndicales seront attentives aux avancements demandés dans les prochaines semaines et nous ne manquerons pas de revenir à la charge le cas échéant. ■

Carrières du Hainaut

Quand les hommes comptent plus que les couleurs syndicales

Être syndicaliste en entreprise, c'est un engagement total en faveur de ses collègues et une fidélité née au fil des actions menées avec ses permanents syndicaux. Christian, Dominique, Michel et Olivier n'ont jamais voulu renoncer à leur vocation. Ils se sont tournés vers la CGSLB pour continuer leur combat. Une affaire d'hommes et d'idéaux plus que de couleur.

« Et ce n'est pas facile tous les jours » enrage Olivier Fayt, délégué au Conseil d'Entreprise.

RETOUR AUX SOURCES

Pour la petite histoire, souvenons-nous que le premier syndicat libéral wallon est né aux Carrières du Hainaut il y a plus de cent ans. Après quelques éclipses, la CGSLB y avait repris pied en 2008. Le mandat fut perdu en 2012.

Loin de se décourager, les candidats CGSLB se sont représentés en 2016 pour regagner un mandat en CE et un autre en CPPT, motivés par l'attachement à une vocation syndicale qui est chevillée au corps de ces hommes, la volonté de ne pas renier des liens forts avec leur permanent noués après de longues années de combats commun toujours dans l'intérêt des travailleurs des Carrières du Hainaut.

GARDER LA « NIAQUE »

« Aucun d'entre nous n'a jamais perdu la niaque » explique dans son langage fleuri Dominique Fontaine, suppléant CPPT.

Nous pouvons retirer comme morale de cette histoire que le syndicalisme reste une affaire de rapports humains. Sans doute les conditions

de travail âpres dans une carrière exacerbent-elles les sensibilités. Elles rendent d'autant plus indispensable la solidarité entre les travailleurs. À la CGSLB nous avons une politique d'ouverture dans les limites de nos quatre valeurs de base. Le pluralisme syndical est un gage de démocratie dans l'entreprise, tout le monde y a intérêt : les travailleurs et l'employeur.



Beaucoup de travailleurs continuent à faire confiance à Dominique Fontaine, Christian Scuttenaire, Michel Himpe et Olivier Fayt après leur passage à la CGSLB. Ils ont compris qu'ils restent fidèles à leurs idéaux syndicaux : défendre les intérêts des ouvriers indépendamment des petits jeux de pouvoir.



Dans une carrière, les conditions de travail sont dures. Il y a du bruit, de la poussière, des vibrations, l'exposition aux conditions atmosphériques, des charges lourdes à déplacer. Les corps sont forts et les esprits aussi.

Wendt Boart

Budget insuffisant pour négocier un plan social acceptable

La direction de 3M ne respecte pas l'esprit de la phase 1 de la procédure Renault. Comme trop souvent en pareilles circonstances, elle ne contribue pas à rechercher des solutions de reprise et de reclassement. Or, en même temps, elle refuse de consacrer un budget suffisant à la conclusion d'un plan social pour atténuer les conséquences de sa décision de fermer le site de Nivelles.



Les travailleurs étaient venus, le 26 octobre, coller des Post-it exprimant leurs espoirs et leurs craintes à l'entrée du siège 3M de Diegem.

NI REPRISE NI ARGENT

« La direction ne respecte pas les règles de cette procédure » s'insurge Mickael Bonneau Secrétaire permanent CGSLB. « D'une part elle a balayé d'un revers de main toutes nos alternatives d'approches économiques et toutes les propositions de reprise et d'autre part elle ne veut pas mettre suffisamment d'argent sur la table pour financer un plan social décent. La direction belge parle un double langage. Elle se dit sensible à la détresse des travailleurs et quand elle revient à la table de négociation le 7 novembre, elle ne se montre pas plus généreuse qu'au départ. » C'est ce qui a déclenché les diverses actions du personnel à Nivelles et à Diegem devant le siège de 3M. « La direction américaine adopte une attitude complètement irresponsable. Elle ne comprend pas la législation et les habitudes belges en matière de fermeture d'entreprise. Pour elle, le dossier est clos. Nous allons lui faire savoir que l'enveloppe financière est nettement insuffisante. Les travailleurs ont pris la proposition comme une gifle. Ils n'accepteront jamais de négocier sur cette base. »

Le bureau de conciliation de la Commission paritaire se réunit le 23 novembre pour tenter de trouver une solution au conflit.

Le site de Nivelles a été repris en 2011 par 3M. « Notre sentiment c'est que la stratégie de fermeture était programmée de longue date parce que la direction estimait la rentabilité insuffisante. Or, il y a de la marge, mais aux yeux de 3M, elle n'est sûrement pas assez confortable », déplore Mickael Bonneau. ■

La direction de 3M a annoncé en juin son intention de mettre un terme aux activités du site Wendt Boart à Nivelles et de licencier 107 travailleurs. Plusieurs repreneurs se sont présentés dont les offres ont été rejetées. « Nous pensons que 3M ne veut pas voir un autre entrepreneur lui faire concurrence » analyse Jean Basilier, délégué CGSLB. « Ce qui fait la richesse de cette usine, c'est le savoir-faire de ses travailleurs et les machines. »

CONTRE-PROPOSITION

Dans sa phase 1, la procédure Renault pré-

voit une concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences. Les délégués posent des questions et formulent des contre-propositions auxquelles la direction doit répondre.

S'ensuit une phase 2 de négociation d'un plan social qui débute souvent pendant la phase 1 pour gagner du temps de part et d'autre, l'employeur voulant clôturer le dossier et les travailleurs espérant tourner cette page douloureuse en échange d'une compensation pérenne substantielle.

Indexation de la pension alimentaire

La CGSLB effectue le calcul pour vous



En cas de divorce pour désunion, le mode d'indexation est toujours précisé dans le jugement. Si vous souhaitez obtenir le calcul de l'indexation ou une simple vérification, vous pouvez vous adresser à votre secrétariat CGSLB. Vous devez nous communiquer le *montant de départ*, l'*année de base*, l'*index de base* et la *première application*. Toutes ces données se trouvent dans la convention ou le jugement de divorce.

Les experts du Service Sécurité sociale se chargeront de calculer l'index. Ce service est gratuit, voilà encore un avantage lié à votre affiliation à la CGSLB !

Ziggy Duquet

Le montant de la pension alimentaire doit être indexé chaque année pour couvrir l'augmentation du coût de la vie. Il appartient au parent qui paie la pension alimen-

taire de prendre l'initiative d'appliquer cette indexation. En cas de séparation par consentement mutuel, la procédure est presque toujours fixée dans la convention.

LA PRIME DE FIN D'ANNÉE LIBÉRALITÉ OU DROIT ACQUIS

La plupart des travailleurs du secteur privé bénéficient d'une prime de fin d'année accordée en vertu d'une convention collective de travail, du règlement de travail, du contrat de travail ou de l'usage répété. L'employeur peut aussi l'octroyer exceptionnellement à titre de libéralité.

Tous les travailleurs du secteur privé n'ont pas droit à un 13^e mois. Le fait qu'une prime de fin d'année soit octroyée, ainsi que son montant peuvent être déterminés par plusieurs sources de droit :

- une convention collective de travail (CCT) conclue au sein d'une Commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire ;
- une convention collective négociée au niveau de l'entreprise ;
- le règlement de travail ou
- une clause inscrite dans le contrat de travail individuel.

Un employeur peut aussi, dans sa grande générosité, décider d'octroyer une prime de fin d'année à titre de libéralité. Il en souligne le caractère exceptionnel chaque année.

L'USAGE RÉCURRENT

Ajoutons à cette liste que, parfois, le paiement d'une prime de fin d'année peut être considéré comme un droit acquis en vertu de l'usage. Dans une entreprise qui verse habituellement une somme d'argent à ses travailleurs en fin d'année, celle-ci peut se transformer en droit acquis... à trois conditions qui doivent être réunies en même temps.

D'abord, l'avantage doit être généralisé en ce sens qu'il est octroyé à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. Si l'avantage n'est octroyé qu'à la majorité des travailleurs, il ne peut être question de se fonder sur l'usage pour revendiquer le paiement définitif d'une prime de fin d'année. Ensuite, les modalités de calcul doivent rester pareilles d'année en année.

Enfin, l'avantage doit être permanent. Il doit donc être accordé « suffisamment longtemps ».

Non, les enseignants ne se la coulent pas douce



Le 7 novembre dernier se tenait au Palais des Congrès de Liège une journée d'étude sur le thème de la pénibilité du travail des personnels de l'enseignement. Plus d'un millier de participants se sont retrouvés pour parler de leur expérience personnelle et débattre des alternatives possibles afin de rendre le travail en milieu (péri-)scolaire plus tenable.

L'APPEL, le SLFP ainsi que les autres organisations syndicales de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, avaient donné rendez-vous à leurs affiliés pour venir participer à cette matinée d'échanges. La question de la pénibilité du travail de l'enseignant est au cœur des discussions depuis maintenant de nombreuses années. Si bien que les syndicats ont voulu la porter sur la place publique, et tenter de faire bouger les idées reçues et les mentalités quant au statut supposément avantageux des enseignants. Car il est courant d'entendre dire que les enseignants *se la coulent douce*, compte tenu des nombreuses périodes de vacances et du peu d'heures qu'ils prestent dans leur classe sur une semaine.

CHARGE GLOBALE DE TRAVAIL

Toutefois, ce lieu commun est à mettre dans la balance avec la charge globale de travail qui incombe à tout professeur : la prépara-

tion des cours, les corrections des travaux et contrôles, l'aspect social... Toutes ces données doivent aussi rentrer en ligne de compte dans l'évaluation de la pénibilité du travail dans l'enseignement. De plus, il convient également d'envisager les différentes maladies professionnelles liées aux activités d'enseignement, ainsi que le risque accru de burnout, tant le métier est dévalorisé ces dernières années.

C'est ce qu'ont soulevé les responsables syndicaux dans leurs interventions respectives. Il a été question notamment de la relation en constante évolution entre le personnel enseignant et les élèves/étudiants, qui semble poser de plus en plus de problèmes dans les écoles, et dont découlent une série de troubles, physiques – on pense notamment au bruit et aux conséquences qu'il peut avoir au quotidien – et mentaux, qui vont jusqu'à l'épuisement et le burn out.

DES INTERVENANTS DE QUALITÉ

La journée d'étude mettait en avant également les travaux de trois chercheurs intervenant en qualité d'experts sur le sujet de la pénibilité au travail.

Vincent Dupriez, professeur à l'UCL, est ainsi venu exposer la question de la charge et du sens du travail. Il propose ainsi une définition de la pénibilité qui inclue bien évidemment les facteurs physiques évidents, mais aussi les contraintes liées à l'environnement. Il pointe ainsi l'obligation d'une réactivité importante face aux événements quotidiens (de la simple question au conflit éventuel), ainsi qu'une capacité à démultiplier les pôles d'attention, afin d'être investi de façon équivalente avec chaque élève. D'autre part, l'agressivité potentielle, des élèves mais aussi des parents, est de plus en plus souvent pointée au sein de l'enseignement. L'accumulation de ces facteurs peut entraîner une charge mentale, qui peut s'avérer difficile à gérer au quotidien. De toutes ces charges objectives découle une sensation de pénibilité.

BESOIN DE RECONNAISSANCE

L'élargissement ainsi fait de la notion de pénibilité au travail, appliquée aux métiers de l'enseignement, fait émerger un nouveau paramètre, souvent évalué par les ergonomes : l'équilibre entre la contribution et la rétribution. L'enseignant est-il reconnu à la hauteur de l'investissement personnel qu'exige l'exercice de son métier ? Les ressources sont-elles nécessaires pour lui garantir un bon environnement de travail ?

Cette question de la reconnaissance est une donnée clé. Les informations collectées par





Et s'il suffisait de trouver les bons mots pour exprimer le respect mutuel que se doivent enseignants et élèves, histoire de rendre les cours et le métier moins pénibles ? Comme sur cette fresque réalisée par les étudiants dans la cour du CEFA (Centre d'Éducation et de Formation en Alternance d'Anderlecht) où Elisabete Passoa est professeur de sciences humaines et accompagnatrice en entreprise.

Vincent Dupriez permettent de mettre en avant une bonne confiance de l'opinion publique dans le système éducatif, sans toutefois retrouver la valorisation que le corps enseignant espère. Il apparaît néanmoins que la plupart des enseignants se positionnent positivement par rapport à leur métier, qu'ils en sont fiers et qu'ils s'y investissent avec passion.

LES STRESS DES À-CÔTÉS

Cette vocation des enseignants est mise en avant dans l'intervention de Valentine Delsaux, médecin du travail et conseillère en prévention au CITES. Dans le cadre de ses recherches, elle s'intéresse particulièrement à la question du stress au travail, et par conséquent de la notion de bien-être. Dans le cadre de l'enseignement, elle pointe différents éléments qui peuvent mener à la pénibilité au travail. Ce qui apparaît comme une contrainte, et donc diminue grandement la satisfaction des instituteurs et professeurs, est essentiellement ce qui constitue les « à-côtés » : les charges administratives, les éventuels différends avec la direction, les inconnues liées aux attributions, la discipline de plus en plus compliquée à gérer suivant les milieux (plus seulement enseigner, mais aussi éduquer !)... Cela dénote d'un décalage important entre le

travail prescrit et le travail réel, ce qui entraîne une sensation importante de pénibilité. La vocation est toujours là, mais le sens du métier d'enseignant tend à s'effriter, dilué dans les contraintes extérieures.

GLOBALEMENT POSITIF

La dernière intervenante de la journée, Dominique Lafontaine, professeur à l'ULiège, remet en perspective ces constatations en épluchant les résultats d'enquêtes européennes de satisfaction – à défaut d'y avoir une enquête sur la pénibilité à proprement parler – menées auprès d'enseignants. Elle indique que la satisfaction et la pénibilité ne sont pas des notions qui s'annulent. On peut être satisfait sur le plan personnel dans son travail, tout en ressentant la pénibilité effective des tâches qui incombent au métier (et qui sont multiples, comme on vient de le voir). Les enquêtes, qui portent sur l'enseignement primaire, montrent ainsi que le taux de satisfaction des instituteurs est globalement positif, et ce malgré le manque de valorisation croissant du métier.

LA VOIX DU TÉMOIGNAGE

La parole était aussi donnée aux affiliés des différents syndicats, afin qu'ils viennent témoigner de leur réalité sur le terrain. On a

ainsi pu entendre les discours de professeurs de tous niveaux d'enseignement, du maternel au supérieur, qui ont parlé de leur quotidien et des difficultés qu'ils rencontraient personnellement et collectivement. Le problème de la précarité du travail en début de carrière et des délais de nomination a souvent été abordé. La motivation des nouveaux enseignants est souvent égratignée par la difficulté à se fixer dans une école et à y prendre ses marques durablement. Il a aussi été question de la place importante que prend le travail dans l'enseignement au-delà des heures de cours données et des heures réellement prestées ; la préparation des cours et des activités ne se résume pas à une formalité, et bien souvent cela déborde sur la vie privée, le soir et le week-end. Enfin, le sujet épineux de la discipline a été dans toutes les bouches. Le sentiment des enseignants est unanime : quel que soit l'âge des enfants, leur rôle n'est plus seulement d'instruire, mais également d'éduquer. Ce nouvel aspect, de plus en plus prégnant dans les métiers de l'enseignement, est une charge d'autant plus difficile à gérer que les classes tendent à s'agrandir et que les besoins individuels des élèves doivent être entendus. ■

Inès Dubois

La Régionale bruxelloise fête plus que 10 années d'existence

Les 17 novembre et 13 décembre, la Régionale bruxelloise célèbre dix années d'existence et d'expansion continue. Elle participe à tous les débats sociaux auxquels travailleurs, allocataires sociaux et habitants sont confrontés : mobilité, lutte contre toutes les formes de discrimination, préservation de l'environnement, accompagnement des demandeurs d'emploi. Aux élections sociales de 2016, les candidats de la CGSLB ont enlevé 16,8 % des voix dans la capitale.

Même si la Régionale bruxelloise n'existe statutairement que depuis 2007, il y a bien plus de dix ans que notre organisation agit comme partenaire social dans la capitale.

La CGSLB-Bruxelles s'est inscrite dans l'évolution institutionnelle de notre pays dès le début des années 1990, soit juste après la création de la Région. Depuis, elle n'a cessé de croître : plus d'affiliés, plus de délégués dans les entreprises, plus de mandats dans les instances de concertation sociale. « *Dire que le chemin a été facile serait masquer la réalité* » analyse Philippe Vandebaele, Secrétaire régional bruxellois. « *Dans une ville-région aux facettes si multiples, aux composantes si diverses, aux réalités parfois complexes, construire une identité tient parfois de l'exploit.* » Cette évolution n'est pas le fait d'une personne ou d'un petit groupe de personnes. Elle résulte de toutes ces énergies qui se sont rassemblées pour former un engagement syndical collectif : affiliés, militants, délégués, collaborateurs à Bruxelles et dans les services centraux.

PROGRESSION CONTINUE

D'élections sociales en élections, la CGSLB n'a cessé de progresser dans toutes les Régions, mais aussi, et de façon significative, à Bruxelles. « *En 2016, nous avons atteint à Bruxelles le score de 16,8 %. Du jamais vu par le passé !* » se réjouit Philippe Vandebaele. « *Nous pouvons y voir, d'une part l'engagement des délégués et Secrétaires permanents et d'autre part la qualité du syndicalisme que la CGSLB propose. Nous défendons le dialogue, le pragmatisme, les solutions. Casser pour*



Les participants au Comité régional bruxellois ont approuvé le rapport d'activité.

casser, n'a pas de sens pour nous. Par contre, construire pour construire nous correspond. Et c'est dans ce type de syndicalisme que les travailleurs se reconnaissent aujourd'hui. »

PLEIN DE PROJETS

Depuis le début de son existence, la Régionale a lancé de nouveaux projets. « *Par habitude, nous les appelons toujours projets alors que certains s'inscrivent maintenant de façon structurelle dans la vie de la CGSLB-Bruxelles : diversité, accompagnement des demandeurs d'emploi lors des contrôles de la disponibilité, environnement, lutte contre le racisme...* »

Innover, c'est aussi Coach'Me, un programme développé, avec le soutien de la Région, à l'attention des demandeurs d'emploi. L'originalité

réside dans le fait que des délégués syndicaux CGSLB viennent expliquer comment se passe le recrutement dans leur entreprise et ce que l'employeur attend réellement des personnes qu'il veut engager.

GESTION D'ÉQUIPE

Innover, c'est aussi élargir le volet formation par la mise sur pied, sous la forme d'un projet pilote, d'une session à destination des délégués qui sont amenés à gérer une équipe syndicale. L'objectif est d'aider ces délégués à être mieux outillés pour leur rôle spécifique dans l'entreprise.

« *Savez-vous qu'en 1990, la CGSLB Bruxelles comptait douze collaborateurs ?* » se souvient Philippe Vandebaele. « *Aujourd'hui, nous*

sommes, régionale et zone, pas loin de soixante. Une bonne collaboration entre les services a un effet multiplicateur dont le résultat est une amélioration immédiate de la qualité du service. »

INNOVER DANS LA CONTINUITÉ

La continuité, c'est le souci d'un service de qualité, la nécessité de soigner la visibilité médiatique de l'organisation, c'est anticiper sur des échéances comme les élections sociales, c'est être à l'écoute et informer, former... Et surtout, entretenir la volonté d'assurer la défense des intérêts collectifs et individuels des affiliés au travers de nos valeurs que sont la liberté, la tolérance, la solidarité et la responsabilité.

MILITANTS ET PROFESSIONNELS

La Régionale, depuis sa reconnaissance, a adapté ses instances, en instaurant un Comité régional et un Bureau du Comité. Le choix a été fait d'ouvrir largement ces organes aux militants. C'est le cas au niveau du Comité, mais aussi du Bureau. Cet aspect devrait être renforcé puisque le Bureau a proposé au Comité d'approuver une modification de la composition du Bureau de sorte qu'y siègent autant de militants que de professionnels. Le débat, le dialogue, les échanges sont le terreau d'une croissance solide et harmonieuse.

Pour Nadine Vranken, actuelle Présidente du comité, « *participer aux instances, c'est être plus proche de ce qui se fait au quotidien à la Régionale.* » Et d'ajouter « *En tant que femme, nouvelle dans le bureau j'apporte une touche spécifique et contribue à la dynamique. J'essaye de faire de mon mieux tout en découvrant des choses nouvelles.* »

Patrick Rogghe, Vice-Président du comité indique « *J'ai découvert que les membres n'hésitent pas à s'exprimer et à défendre leurs points de vue.* » Il rappelle aussi que « *le rôle d'un délégué est de convaincre les personnes de la valeur, de l'intérêt d'un syndicat. Et de la nécessité de se rassembler, de sortir de l'individualisme ambiant. Il doit défendre ses collègues.* »

STEPHAN DE MÛELENAERE RÉÉLU REPRÉSENTANT AU BUREAU NATIONAL

Stéphan De Mûelenaere a été reconfirmé dans son mandat de représentant de la Régionale bruxelloise au Bureau national de la CGSLB.

Rappelons que le Bureau national a notamment pour mission :

- le contrôle de l'exécution par le Comité Exécutif des décisions du Congrès et du Comité National ;
- l'approbation, sur proposition du Comité Exécutif, du budget annuel, de même que des moyens financiers nécessaires à sa réalisation ;
- l'octroi d'un budget annuel pour les Zones et l'octroi de subventions spéciales si l'intérêt de l'organisation l'exige ;
- l'attribution des compétences respectives des membres du Comité Exécutif et l'évaluation de leur activité, etc. ■



Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois, a présenté le rapport d'activité aux délégués du Comité. Nadine Vranken, Présidente du Comité (et déléguée chez AXA), a expliqué un projet de modification du Règlement organique, lequel a été approuvé à l'unanimité sous réserve de deux abstentions.



Stéphan De Mûelenaere a été reconfirmé en tant que représentant de la Régionale bruxelloise au Bureau national.

Revenir au travail après une absence de longue durée

La nouvelle réglementation organisant le retour dans l'entreprise des travailleurs après une maladie ou un accident de droit commun était au programme du Forum interprofessionnel de la Régionale wallonne. Le législateur crée une situation hybride encore floue entre le retour à la situation de travail initiale et l'absence pour cause d'incapacité.

Dans une majorité d'entreprises, il n'existe pas de procédure visant à faciliter le retour au travail après une absence pour cause de maladie ou d'accident. C'est ce qui ressort de l'enquête menée auprès de nos affiliés par la Régionale wallonne de la CGSLB juste avant les grandes vacances. Et quand ce type de procédure existe, 31,6 % des répondants estiment qu'elle poursuit un objectif moins noble que le bien-être du travailleur concerné, à savoir son départ de l'entreprise.

NOUVELLE RÉGLEMENTATION

Une soixantaine de délégués et professionnels se sont retrouvés à la CGSLB Namur-Luxembourg le 27 octobre 2017 pour entendre Christian Bougard, Secrétaire régional adjoint, résumer les conclusions de l'enquête et écouter Mehmet Saygin, juriste au FESEFA (Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes) faire le point sur la réglementation organisant le retour dans l'entreprise des travailleurs après une maladie ou un accident de droit commun (donc pas un accident du travail) en vigueur depuis le début de cette année.

MI-TEMPS MÉDICAL

Jusqu'à présent, la procédure était mieux connue sous l'appellation mal choisie de « mi-temps médical ». Mal choisie parce que la réintégration peut prendre d'autres formes qu'un emploi à mi-temps.

L'objectif premier est de permettre à l'intéressé de revenir dans l'entreprise moyennant une adaptation provisoire de ses horaires ou de son poste de travail ou un



changement de métier. L'objectif final est de revenir à la situation préalable à la maladie ou l'accident, le terme provisoire est donc essentiel. Le législateur crée donc un statut hybride entre l'absence et le retour à la situation initiale. Lorsqu'aucune solution de retour ne satisfait le travailleur et l'employeur, l'aboutissement de la procédure est la rupture de la relation de travail.

FORCE MAJEURE

La force majeure médicale ne peut être prononcée qu'à l'issue du trajet de réintégration et seulement dans trois conditions. Soit le Conseiller en prévention Médecin du Travail estime qu'il n'y a pas de travail adapté ou un autre travail dans l'entreprise. Ou alors l'employeur décide qu'un plan de réintégration et techniquement ou objectivement impossible. Enfin il peut arriver que le travailleur ne soit pas d'accord avec le plan de réintégration.

À l'issue du processus, l'ONEM reste souverain pour apprécier s'il accorde ou non le bénéfice des allocations de chômage au travailleur incapable de revenir.

Les sanctions pour les employeurs et les travailleurs qui refusent de jouer le jeu doivent encore être précisées.

ÉPREUVE DU TERRAIN

Les multiples questions des participants ont démontré à quel point il est urgent de clarifier un texte encore fort nébuleux. Elles ont également témoigné de la multiplicité des pratiques en vigueur dans les entreprises.

Christelle Hosse a demandé s'il est bien normal que Colruyt contacte déjà les travailleurs avant la fin du délai légal de 4 mois pour parler de leur réintégration. Gwenael Giudice, déléguée chez Materne, a interrogé les intervenants sur les répercussions de la procédure en matière de congés



payés. Marie-Noëlle Cleda, déléguée au Grand Hôpital de Charleroi, s'est demandé qui allait prendre financièrement en charge les formations qui pourraient aider les travailleurs qui veulent se réorienter professionnellement.

SECRET MÉDICAL

L'état de santé constitue une donnée sensible pour un individu. Christian Bougard a donc soulevé la question du respect du secret médical tout au long de cette procédure qui ouvre la porte à la violation de la protection de la vie privée. Les délégués aimeraient bien que les employeurs aient une attitude un peu plus humaine face à des travailleurs qui sont, par définition, en souffrance.

La réintégration est l'affaire de tous, du travailleur, des experts médicaux et de l'employeur. Si ce dernier ne réfléchit qu'en termes de rendement et de rentabilité, quel est son intérêt de réintégrer quelqu'un de moins productif au même salaire ?

RÔLE DES DÉLÉGUÉS AU CPPT

Nos délégués sont impliqués, chaque affilié a droit à un soutien individualisé pour défendre ses intérêts. Ils ne sont pas des médecins, tout ce qu'ils peuvent faire c'est

écouter, assister, accompagner l'affilié dans toutes les procédures de concertation prévues par le trajet de réintégration.

Au niveau collectif, les délégués et plus particulièrement ceux qui ont un mandat en CPPT ont un rôle décisif à jouer.

- Exiger de l'employeur (CPPT) au moins une fois l'an, un relevé des différents trajets de réintégration entrepris au sein de l'entreprise, leur issue et en cas de rupture de contrat les motivations (extra légal).
- Sur la base des éléments recueillis au point précédent, exiger, une fois l'an, un débat sur une politique de réintégration efficace (propositions, amendements, bonnes pratiques, problèmes détectés...). Ce débat devra être tenu en présence de tous les acteurs concernés (employeur, conseillers en prévention, médecine du travail...)
- Lors de l'évaluation de la réintégration suite à une affection de nature psychosociale (prévue dans la procédure) il faut rendre la présence du conseiller en prévention ad-hoc obligatoire. (convention ou accords formels et contraignants au CPPT). ■

BONNES RÉOLUTIONS

À l'issue des débats, les participants au Forum ont adopté une série de résolutions. Pour la CGSLB RW, le trajet de réintégration d'un travailleur souffrant d'une affection de nature psychosociale doit s'effectuer en collaboration avec le conseiller en prévention pour les risques psychosociaux.

Pour la CGSLB RW, le CPPT doit veiller à ce que les trajets de réintégration soient réellement possibles et servent le bien-être des travailleurs. Pour ce faire, il veillera à ce que l'employeur propose des trajets adaptés aux situations en concertation avec les représentants des travailleurs. La voie d'une convention collective de travail ou d'accords formalisés sera la voie privilégiée.

Pour la CGSLB RW, le travailleur entamant un trajet de réintégration doit être considéré comme une personne très fragilisée (analogie avec la notion de personne handicapée au sens large du terme). À ce titre elle doit être protégée par les dispositifs anti-discrimination.

Comment concrétiser un projet environnemental ?



Vous êtes motivé pour engager un projet en faveur de l'environnement dans votre entreprise ? Voici dans les grandes lignes les éléments à considérer lors de l'élaboration du projet lui-même.

« Jamais cela ne marchera... », « Mon patron ne veut rien savoir... », « Mes collègues ne sont pas intéressés... » Ces réflexions vous parlent-elles ? Oui, certainement, si un jour vous avez eu le courage de sortir des sentiers battus avec un projet que vous souhaitez voir se réaliser. Toutes les idées nouvelles génèrent des réactions de crainte et de méfiance. Pas de quoi s'inquiéter ! L'astuce est d'aller au-delà de ces craintes en sachant les anticiper, en présentant un projet bien pensé, en réussissant à intéresser les gens.

MÉTHODOLOGIE ABORDABLE

Vendre son idée n'est pas simple. Lorsque l'on aborde le thème de la gestion de projet, il va de soi qu'une méthodologie d'action bien ficelée doit être mise en place. En effet, une initiative syndicale pour l'environnement a des chances de ne pas aboutir si toutes les étapes n'ont pas été réfléchies dès le départ.

Une première démarche essentielle est de convaincre votre direction et ainsi, d'obtenir son accord afin d'entrer dans une logique de projet à proprement parler. Plusieurs étapes sont alors à prendre en considération :

- l'identification du problème,
- le diagnostic du problème,
- la formulation de l'objectif à atteindre,
- la préparation du projet et son argumentaire,
- la mise en œuvre du projet,
- l'évaluation des actions.

APPROCHE PARTICIPATIVE

Si la première étape est de préciser le problème sur lequel on va agir, une approche participative est quant à elle essentielle. Il est en effet primordial d'impliquer les membres du personnel à tous les moments du projet, et notamment dans la phase d'identification du problème. Cela permettra d'augmenter l'adhésion au projet et de favoriser la sensibilisation. Une fois



le problème retenu, il convient de réaliser un diagnostic clair, en d'autres termes, une description détaillée qui permettra de mieux définir les solutions à apporter, de les hiérarchiser et d'étayer, une nouvelle fois, votre argumentation auprès de la direction.

Exemples de questions à se poser en vue de l'élaboration d'un diagnostic :

Quels sont les impacts sur les travailleurs des nuisances provoquées ? Quels sont les impacts des nuisances provoquées à l'extérieur de l'entreprise (relations avec la collectivité) ? Quels sont des dangers potentiels immédiats pour l'homme (santé) et pour l'environnement ? Quelles sont les opportunités économiques si le problème est résolu (arguments des délégués) et si le problème persiste (arguments de la Direction) ? Quels sont les lieux où le problème est observé ? Quelle est la fréquence du problème ? Quelle est la nature des produits mis en jeu ?

Exemples d'arguments généraux en faveur d'un projet environnemental

Quels sont les avantages pour les entreprises ?

- Réduire les consommations (eau, matières premières, énergie),
- Eviter les coûts accrus (dépollution, taxes, énergie),
- S'adapter aux nouvelles exigences des donneurs d'ordre,



- Respecter la réglementation actuelle et anticiper la réglementation à venir,
- Réparer les dégâts ou prévenir les dégâts,
- Améliorer son image de marque,
- Réfléchir au défi de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (mise en œuvre du développement durable au sein de l'entreprise),

Quels sont les avantages pour les travailleurs ?

- Valorisation de l'équipe syndicale,
- Participation syndicale à un projet mobilisateur et nouvelles possibilités de concertation à établir,
- Amélioration des conditions de travail,
- Modernisation écologique et dynamique de l'entreprise,
- Maintien du travail et survie de l'entreprise,
- Économies sur les ressources naturelles et sur les matières premières plutôt que sur le travail.
- Diminution des risques et des accidents.

Lorsque vous serez prêt, n'oubliez pas de mettre ce point à l'ordre du jour des réunions du CPPT. Dans un prochain article, nous nous intéresserons à l'élaboration du plan de communication associé à votre projet.

Procurez-vous la brochure « Comment concrétiser un projet syndical pour l'environnement dans son entreprise » en nous contactant au 02 558 53 13 ou par mail (cgsלב.environnement@cgsלב.be). Elle est gratuite. ■

La nouvelle directive détachement nécessite encore des améliorations

Contrairement à certains qui ont été jusqu'à affirmer que « détachement ne rimera plus avec dumping social » (sic), Nous craignons que l'accord obtenu entre les ministres européens du travail ce 23 octobre sur la révision de la directive détachement est loin de signifier la fin des abus liés au détachement.

Le trophée brandi par les pays de l'ouest, à savoir la limitation du détachement à 12 mois extensible à 18 mois maximum, cache toute une série de concessions inacceptables sur la substance du texte. Toutefois, le Parlement européen a adopté un texte plus positif qui devra être pris en compte par les ministres et peut donc améliorer la version finale de la révision.

UN ACCORD À TROIS

Il faut d'abord préciser que l'accord conclu entre les ministres n'est pas l'accord final. Il faut en effet que les ministres s'entendent avec la Commission et le Parlement européen avant d'obtenir la mouture finale de la révision. L'accord des ministres assure que les travailleurs détachés seront payés en fonction des règles locales, en particulier quand celles-ci interdisent à l'employeur de déduire du salaire le logement sur place où le transport depuis le pays d'origine. Il diminue aussi la durée du détachement à 12 mois, extensible à 18 mois maximum. Cette avancée est purement symbolique lorsque l'on sait que la durée moyenne d'un détachement est de... 3 mois. De plus, les

ministres prévoient que la nouvelle directive n'entre en application qu'en... 2022, délai anormalement long. Les travailleurs du transport sont également exclus de cet accord et devront attendre une décision européenne à part pour régler leurs conditions de travail. Ensuite, de nombreuses conventions collectives locales ne s'appliqueront toujours pas aux travailleurs détachés. Et enfin, la base légale de la directive restera seulement celle du bon fonctionnement du marché unique et de la liberté de circulation des entreprises.

UN MEILLEUR ACCORD AU PARLEMENT

Ce qui n'est pas le cas dans l'accord du Parlement, qui prévoit que la base légale du détachement soit également celle du droit du travail. Ce changement permettrait que les juges considèrent sur le même pied le respect des droits des travailleurs et ceux des entreprises. Jusqu'ici, les travailleurs pouvaient par exemple se voir sanctionnés si un juge considérait qu'une grève était de nature à empêcher la libre fourniture de services dans un pays étranger. Un autre point sur lequel le Parlement peut améliorer l'accord des ministres réside

dans l'augmentation du nombre de conventions collectives du pays d'accueil qui devront être appliquées aux travailleurs détachés. C'est nécessaire pour arriver à une réelle égalité de traitement entre les travailleurs locaux et détachés, et réduire le dumping social.

D'AUTRES MANIÈRES DE LUTTER CONTRE LE DUMPING

Outre l'exclusion du secteur du transport routier de l'accord, plusieurs autres facteurs essentiels créant le dumping social ne sont pas du tout abordés dans le cadre de cette révision. D'abord, le fait que les cotisations sociales continueront à être payées dans le pays d'origine pendant l'ensemble de la durée de détachement, et que le pays d'accueil n'a toujours aucun moyen de déterminer si le travailleur détaché y paie effectivement des cotisations.

La Commission envisage également de créer une autorité européenne du travail. Elle fera une proposition en ce sens l'an prochain. L'aspect contrôle est en effet essentiel dans la lutte contre le dumping, d'autant plus que de nombreux cas ne relèvent pas d'une situation de détachement, mais du recours à des faux indépendants ou à du travail au noir. Enfin, il est également important de lutter contre les sociétés boîtes aux lettres qui permettent de détacher de la main d'œuvre depuis un pays à faibles salaires via une société fictive qui n'a aucune activité dans ce pays. La lutte contre le dumping social n'est donc pas terminée et tout doit être fait pour obtenir un accord pouvant améliorer les conditions et les salaires des travailleurs détachés. ■



À la veille de la manifestation pour le socle social européen, Robert Vertenuel (Secrétaire général FGTB), Olivier Valentin (Secrétaire national CGSLB), Marc Leemans (Président de la CSC), Rudy De Leeuw (Président de la CES et de la FGTB) et Luca Visentini (Secrétaire général de la CES) étaient venus projeter sur le Berlaymont les attentes du monde syndical notamment en matière de respect des droits des travailleurs à un salaire et une protection sociale décentes.

Jean-François Wansart

Rémunération des jours fériés

La fin de l'année se profile déjà à l'horizon, avec quelques jours fériés en perspective. Le chômeur a droit à une indemnisation de ces jours fériés légaux. Mais qui doit les payer ? L'ancien employeur ou l'ONEM ?

L'ancien employeur verse-t-il la rémunération ou le chômeur reçoit-il une allocation de chômage ? La réponse a son importance, puisque le montant de l'allocation est inférieur au salaire.

CHÔMAGE COMPLET

Même si vous n'êtes plus au travail, votre ancien employeur peut, sous certaines conditions, avoir à vous payer la rémunération afférente à un nombre de jours fériés. S'il ne doit pas indemniser le jour férié et que vous

êtes toujours au chômage, vous recevrez une allocation de chômage pour le jour en question, si du moins, vous remplissez toutes les conditions requises.

Le nombre de jours fériés à charge de l'ancien employeur dépend de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. La nature du contrat de travail ne revêt, par contre, aucune importance. Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, d'un contrat de remplacement, etc.

<p>Occupation ininterrompue de moins de 15 jours</p>	<p>l'employeur n'a aucune obligation d'indemnisation des jours fériés qui tombent après le contrat</p> <p>► les jours fériés sont indemnisés par le chômage</p> <p><i>Exemple</i> Le chômeur a un contrat de travail du 2 au 12 décembre. Il tombe ensuite en chômage complet. Le jour férié du 25 décembre sera indemnisé par une allocation de chômage.</p>
<p>Occupation ininterrompue de 15 jours à 1 mois</p>	<p>il revient à l'employeur de payer la rémunération afférente à maximum 1 jour férié survenant dans les 14 jours qui suivent la fin de l'occupation</p> <p><i>Exemple</i> Le chômeur complet travaille du 2 décembre jusqu'au 21 décembre inclus. L'employeur sera tenu de lui payer la rémunération pour 1 jour férié compris dans les 14 jours à dater du 22 décembre (soit le 25 décembre). Le jour férié du 1er janvier sera couvert par le chômage.</p>
<p>Occupation ininterrompue d'au moins 1 mois</p>	<p>l'employeur a l'obligation de payer la rémunération pour tous les jours fériés qui se situent dans les 30 jours de la fin de la période d'occupation ininterrompue</p> <p><i>Exemple</i> Un chômeur trouve du travail et commence ses prestations le 13 novembre, jusqu'au 20 décembre. Le 21 décembre il se retrouve en chômage complet. La période de 30 jours suivant la fin de l'occupation compte 2 jours fériés : le 25 décembre et le 1er janvier. L'employeur devra verser la rémunération pour ces 2 jours fériés.</p>



- l'ancien employeur n'a *aucune obligation* de payer la rémunération si le travailleur est au service d'un nouvel employeur à la date du jour férié.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'employeur est obligé de payer la rémunération pour le jour férié légal (ou jour de remplacement) qui coïncide avec un jour de chômage temporaire pour motifs économiques, intempéries ou pour accident technique. L'employeur paie normalement le salaire brut intégral pour le jour férié. Le jour férié conserve sa qualité et l'ONEM n'octroiera pas d'allocations au chômeur temporaire pour le jour férié en question.

Par dérogation à ce principe général, une réduction de cotisations sociales peut être accordée pour un nombre de jours fériés (en fonction du nombre de jours de chômage temporaire au cours de l'année en question). Le cas échéant, l'employeur ne devra payer que la rémunération nette imposable (brut – retenue d'ONSS personnelle du travailleur).

DES QUESTIONS ?

Vous n'êtes pas certain d'avoir été correctement payé ? Vous êtes intérimaire et vous ne savez pas si vous avez droit à une rémunération pour les jours fériés ? N'hésitez pas à nous contacter ou à vous rendre dans votre secrétariat CGSLB pour une vérification de votre situation.

Service chômage

Occupation ininterrompue

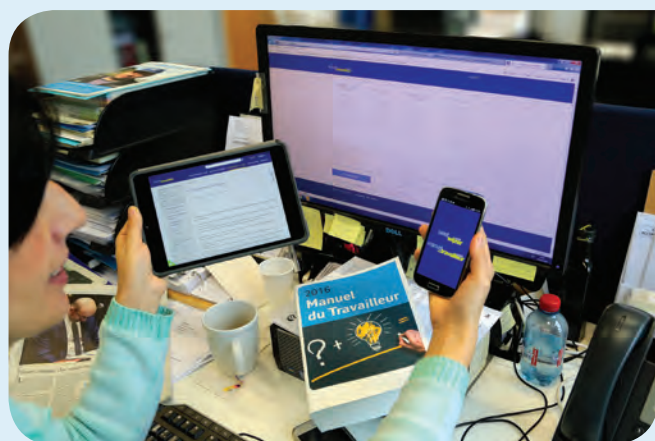
Pour avoir droit au salaire afférent aux jours fériés se situant après une période d'occupation, il faut une période de prestations ininterrompue auprès du même employeur. Les week-ends, les jours de congé payés, les jours de maladie, de chômage temporaire, de repos compensatoire... ne constituent pas une interruption de l'occupation.

Par contre, un congé sans solde, une grève ou une absence injustifiée interrompent la période d'occupation.

Remarques :

- l'ancien employeur est exempté de l'obligation de payer les jours fériés en cas de licenciement pour faute grave ou si c'est le travailleur qui met fin au contrat ;

Le Manuel du Travailleur vous éclaire



Une question spécifique concernant vos droits et devoirs en tant que travailleur ?

Vous trouverez la réponse sur www.lemanuel.be, le guide juridique en ligne de la CGSLB.

Connectez-vous à l'aide de votre numéro d'affiliation pour tout savoir sur la législation sociale relative à un thème bien précis.

Un avantage exclusif réservé aux affiliés du Syndicat libéral !

Des questions sur le Rcc ?

Le régime du chômage avec complément d'entreprise, anciennement dénommé « prépension ». Qui peut en bénéficier ? À partir de quand ? Droits et devoirs ?

Plus d'informations dans notre brochure à votre disposition dans votre secrétariat CGSLB ou sur www.cgslb.be/fr/publications



Votre liberté, votre voix

