

Info ou mytho ?

« Il faut responsabiliser les malades de longue durée »

Infographie économique

Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?

Mirabal

Rendre les lieux de travail non sexistes



LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Audi est à nous !



CNE Industries
L'avenir a son syndicat

TOUCHE PAS À MON INDUSTRIE

CNE Industries
L'avenir a son syndicat

CNE Industries
L'avenir a son syndicat

Novembre 2024 n° 5 - Journal de la Centrale Nationale des Employés

52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers) - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Audi est à nous

Les travailleurs d'Audi Brussels et des entreprises sous-traitantes restent profondément choqués par la fermeture annoncée du site.

6 Info ou mytho ? « Il faut responsabiliser les malades de longue durée ».

La Belgique compte 500.000 malades de longue durée. Cette déclaration, vous l'avez probablement déjà entendue. Mais quand elle est prononcée par des patrons ou des politiciens de droite, elle est invariablement suivie de « il faut responsabiliser ces malades de longue durée ».

7 Infographie économique Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?

Nous entamons aujourd'hui une série de 5 infographies sur le thème : mais qui nous coute vraiment « un pognon de dingue » ? Aujourd'hui : focus sur l'évasion fiscale des individus les plus riches.

8 Chronique juridique Les travailleurs plus rapidement responsables de leurs fautes ?

Avec l'entrée en vigueur des nouvelles règles relatives à la responsabilité extracontractuelle, les travailleurs pourraient-ils être plus rapidement considérés comme responsables de leurs fautes ? Nous ne le pensons pas. Et nous en profitons pour rappeler les règles qui sont et resteront en vigueur.

10 Vue d'ailleurs Mobilisation à l'Hôpital UZ Leuven

Au nord du pays, le personnel des hôpitaux rencontre les mêmes difficultés de sous-effectifs au sein des staffs. Leen Segers, permanente ACV Puls, nous partage une mobilisation syndicale partie au départ du personnel du service des urgences au sein de l'Hôpital UZ Leuven.

11 Non Marchand Du TEMPS pour les travailleurs des Maisons de repos

Le secteur des Maisons de repos est passé en 30 ans d'un secteur essentiellement public et Non Marchand à un secteur majoritairement commercialisé et financiarisé. Et vous savez quoi ? Ça ne se passe pas bien.

12 Mirabal Rendre les lieux de travail non sexistes

Le procès des viols de Mazan a dévoilé ce que les mouvements féministes tendent de faire comprendre depuis longtemps : les violeurs peuvent être n'importe qui. Nous avons tous un rôle à jouer et en particulier, en tant que syndicaliste, pour rendre nos lieux de travail non sexistes.

13 Actualité Decathlon - Mépris des travailleurs et de la concertation sociale

La fermeture de l'entrepôt de Decathlon à Willebroek démontre que sans collectif, les travailleurs sont perdants en se retrouvant seuls face à une multinationale.

14 L'équipe à la Une Une double victoire pour les aides à domicile

Une assurance dépannage et une plus grande participation de leur employeur dans le remboursement de leurs frais kilométriques hors secteur, voilà ce qu'ont obtenu les aides à domicile de l'ADMR après deux ans de lutte.

15 Info service Intérim - Prime de fin d'année et syndicat des intérimaires

Plus de 700.000 personnes ont travaillé en intérim l'an dernier. La prime de fin d'année intérim (et la prime syndicale) fait partie du combat de la CNE.

16 Edito Et pour 8.000 dollars de plus ?

Qui refuserait un boulot au soleil de Californie, payé 8.000€ net par mois ? Alberto a sauté de joie : c'est presque 5.000 de plus, chaque mois. Rentré chez lui, Lola lui a dit : « C'est trop beau, Alberto. Mais assieds-toi, on doit faire quelques calculs, à nous deux. »

Le trait de Serge Dehaes...





70.000 manifestants pour un cessez-le-feu en Palestine et au Liban

70.000 manifestants se sont rassemblés à Bruxelles le 20 octobre pour exiger un cessez-le-feu au Liban et dans la bande de Gaza.

Alors que le génocide a déjà fait plus de 150.000 morts (directs et indirects), il est de plus en plus évident que le gouvernement

israélien n'a pas l'intention de s'arrêter. Au vu du nombre de victimes civiles, des condamnations internationales et du risque sérieux de génocide, la CNE demande aux autorités belges et européennes de faire tout ce qu'elles peuvent pour que le gouvernement israélien cesse ses attaques. Cela

passera par une pression diplomatique et économique la plus grande possible, et, pour commencer, un embargo sur les armes.

Si vous souhaitez agir au sein de votre entreprise, envoyez un mail à service.d'etudedelacne@acv-csc.be.

Un désert de l'Arizona ?

La CSC distribue 300.000 exemplaires d'une gazette qui analyse les enjeux liés au probable futur gouvernement Arizona. Que prépare ce gouvernement pour les travailleurs ? Salaires, indexation, temps de travail, flexibilité, fins de carrière, pensions, etc. On vous explique comment les mesures prévues par l'Arizona attaquent les droits des travailleurs.

C'est donc un outil à partager sans modération sur vos lieux de travail avec vos collègues. N'hésitez pas à solliciter des exemplaires auprès de votre délégué.

<https://bit.ly/48kiK50>



17 octobre, journée de lutte contre la pauvreté

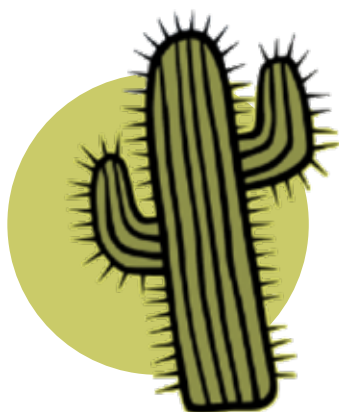
Ce jour a un sens particulier quand, au même moment, les négociateurs au gouvernement fédéral évoquent la limitation des allocations de chômage dans le temps.

Durant cette journée de lutte, le groupe de militants déconstruit les fake news sur les allocations de chômage en mettant en avant des témoignages, comme celui-ci : Sophie a 37 ans et comptabilise 12 années de carrière. Elle gagnait 2.800€ brut par mois. Son employeur l'a licenciée pour motifs économiques. Elle vit seule avec ses deux

enfants et est donc cheffe de ménage. Avec les mesures de dégressivité, elle va devoir vivre avec 1.739,14€ par mois. Pour clôturer son budget, à la fin de chaque mois, il lui manque environ 400€. Elle doit donc choisir entre se soigner, se nourrir et se chauffer. Ce n'est hélas pas un cas isolé.

Supprimer les allocations de chômage n'améliorera pas la situation des travailleurs les plus précaires, ni celle des autres.

<https://bit.ly/4eTS02R>



Audi est à nous

Les travailleurs d'Audi Brussels et des entreprises sous-traitantes restent profondément choqués par la fermeture annoncée du site.

A l'époque du passage du site sous la direction d'Audi, les travailleurs avaient fait des concessions importantes : le temps de travail était passé de 35h à 38h sans compensation salariale ; et la durée moyenne de travail devait être respectée, non plus sur un an mais sur six ans, en application d'un nouveau dispositif légal taillé sur mesure par le gouvernement (« plus minus conto ») et qui a permis de réduire les coûts de 20%. Audi avait promis qu'avec l'attribution de la production de la Q8 E-Tron, l'ouverture de l'usine et l'emploi étaient garantis jusqu'en 2027. Aujourd'hui les travailleurs se sentent trahis.

Aides publiques massives

En 2021, les subsides directs, y compris les subsides salariaux, à l'industrie automobile en Belgique se sont élevés à 200 millions d'euros¹. Le montant a été multiplié par plus de 8 en 20 ans (+700%). Alors que ces subventions représentaient 0,9% de la masse salariale en 2001, elles représentent maintenant 10,8%. A cela, il faut ajouter les aides à l'investissement ainsi que les réductions de prélèvements obligatoires, telles que les réductions de cotisations sociales (non ciblées) et d'impôt des sociétés, qui constituent un « manque à gagner » pour l'Etat ou la Sécurité sociale. La transparence de toutes ces aides n'est pas toujours garantie.

Audi Brussels a reçu plus de 157,7 millions d'euros d'aides publiques depuis 2018². Après les fermetures de Renault Vilvorde, Opel Anvers et Ford Genk, Audi Forest est l'avant-dernière usine d'assemblage automobile en Belgique. Le principe de l'accueil (à bras ouverts) des investissements étrangers, appliqué depuis 1935 en Belgique, est devenu contre-productif. Il est grand temps de lier explicitement ces aides à un ancrage pérenne sur le territoire, à la création et au maintien d'emplois de

qualité, et à la compatibilité de l'activité avec les objectifs de la transition écologique. Si la firme ne remplit pas ces conditions ou qu'elle se désengage, cet apport public devrait être remboursé. Les syndicats devraient être associés à ces accords et pouvoir vérifier que les aides sont bien nécessaires à la réalisation des objectifs.

Solidarité dans la lutte

Les constructeurs sous-traitent de nombreuses activités pour ne pas devoir apporter le capital pour celles-ci (sauf cas exceptionnels) et pour ne pas devoir payer ces salariés au niveau de ses propres travailleurs. En outre, elles peuvent jouer la flexibilité, voire la rivalité potentielle entre fournisseurs, pour obtenir des composants au prix le moins élevé.

Chez Audi Brussels, les représentants des travailleurs sont actuellement consultés

sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif, et sur les mesures sociales d'accompagnement. En parallèle, les négociations du plan social ont commencé, concernant notamment l'octroi d'indemnités de départ. A l'heure d'écrire ces lignes, il n'y a rien sur la table pour les travailleurs des usines sous-traitantes et des autres entreprises externes, qui assureraient le nettoyage, la sécurité, le catering et la maintenance du site.

Pourtant, les effets de la fermeture seront très graves pour tout le monde. Les usines sous-traitantes, totalement dépendantes d'Audi, ne pourront qu'acter leur fermeture lorsqu'Audi aura décidé de partir. Les travailleurs des sous-traitants ne veulent pas être les oubliés d'un futur plan social, comme l'ont été les 371 intérimaires non renouvelés en avril 2024. Ils réclament l'égalité de traitement avec les travailleurs de la maison-mère.

Dominique Bray, délégué CNE « Notre direction nous a menti »

Le moral n'y est plus. Notre direction nous a menti pendant des mois et des mois, avec notamment ces fameux CE où tout était rose, qu'il n'y aurait pas de licenciement, alors qu'en avril, nous avions déjà perdu plus de 370 intérimaires et que les commandes étaient en baisse.

Nous avons la conviction que ça se préparait depuis des années. Le responsable qui a fait l'analyse des alternatives et des investisseurs potentiels était déjà dans l'usine depuis un an. La direction avait déjà transféré la sécurité des caméras en dehors de l'usine. Le soir de l'annonce du 9 juillet, tout était prêt pour fermer l'usine.

Depuis lors, les débrayages de la part des sous-traitants sont fréquents, ce qui témoigne de la nervosité des travailleurs.

Ils n'ont pas beaucoup d'informations de leurs directions respectives. Ils sont dans le doute, comme nous. Mais la direction s'est arrangée pour n'avoir besoin que d'un minimum de productivité. La plupart des cadres étaient présents dans la manifestation du 16 septembre. On n'a jamais vu ça avant. Ça montre la gravité de la situation.



A Ford Genk en 2013, après plusieurs mois de perturbations et de blocages de l'usine, la lutte dure des travailleurs des sous-traitants leur avait permis d'obtenir (malgré la fermeture) le même plan social que celui des travailleurs de Ford.

Dix mois après la restructuration de 2006, près de deux tiers des anciens salariés de VW n'avaient pas trouvé d'emploi³. Les travailleurs savent qu'ils doivent arracher le plus possible à la direction d'Audi maintenant. Car de l'argent, il y en a ! En 2023, le groupe a versé 11,7 milliards de dividendes à ses actionnaires (+169%), ce qui représente plus de 17.000€ par travailleur du groupe. Plus de 5 milliards ont déjà été versés au 1er semestre 2024. Les hauts managers, rétribués en fonction des résultats boursiers du groupe (stock-options, bonus, parachutes dorés), n'ont jamais été si bien servis. Le CEO du groupe, Olivier Blume, a touché 9,7 millions d'euros (contribution à sa pension comprise). Sa rémunération a augmenté de 36% entre 2022 et 2023 (après +49,1% entre 2021 et 2022 et +74,8% entre 2020 et 2021) alors qu'en comparaison, le

salaires moyens des travailleurs du groupe a chuté de 14% en 2023 !

Quelle démocratie économique ?

En 2018 déjà, la décision d'assembler la Q8 apparaissait comme un pari risqué, puisque le groupe VW avait raté le virage de l'hybride et n'était guère présent sur le marché des voitures électriques. Aujourd'hui, il est évident que ce choix est en partie responsable de la situation actuelle. La Q8 est un SUV haut de gamme, qui s'affiche à d'un prix d'entrée de près de 90.000€, et dont les ventes sont en recul (quoique encore positives) face aux véhicules électriques chinois moins luxueux, moins lourds et nettement moins chers. Malgré le retard, il n'est pas trop tard pour réorienter la production vers ce type de véhicules, dont la population a bien davantage besoin !

Autre constat : le groupe VW a un problème de surcapacité productive. Ses dirigeants refusent de réduire le temps de travail sans

perte de salaire, pour maintenir l'emploi tout en réduisant la production globale. A l'inverse, ils choisissent de détruire un outil industriel de pointe, qui aurait pu être un levier important pour limiter notre dépendance économique et pour assurer la transition écologique.

En définitive, la collectivité octroie des aides publiques massives, mais elle est complètement dépendante des choix désastreux des dirigeants du groupe. A l'heure d'écrire ces lignes, Audi n'a accepté aucune des 24 alternatives qui étaient sur la table pour le site, ni aucun des 26 investisseurs qui se sont manifestés. C'est inacceptable ! Est-ce normal que ce soit encore une fois Audi qui décide, seul, d'enterrer l'avenir industriel du site ? Les pouvoirs publics devraient disposer de la faculté de reprendre les outils de production délaissés. Les politiciens belges et européens ne cessent de dissenter sur la nécessaire réindustrialisation de l'Europe, mais les travailleurs attendent des décisions concrètes, pas des effets d'annonce.

Renault a récemment transformé son site historique de Flins (France) dans le reconditionnement de véhicules d'occasion (Refactory). A Gémenos, les travailleurs sont parvenus à sauver leur usine de thé et à la reprendre en main en coopérative (Scop-Ti). Près de Florence (Italie), les travailleurs de l'usine de pièces automobiles GKN, avec l'aide d'un comité d'experts, ont élaboré un plan de reconversion visant à produire des vélos cargos et des panneaux photovoltaïques durables. Ils se battent actuellement pour racheter eux-mêmes une partie de l'usine, vu l'absence de soutien du gouvernement italien.

Quoi qu'il en soit, il y a moyen d'envisager d'autres perspectives que la fermeture pure et simple. La vie et la mort d'Audi Forest, la production qui y est réalisée et le partage de la richesse qui y est créée doivent pouvoir faire l'objet d'une délibération démocratique. Les travailleurs et la collectivité doivent pouvoir peser sur les choix productifs. Parce qu'Audi est à nous.

Jean-François Libotte

¹ Données BNB
² Compte-rendu parlementaire
³ L'Echo, 28/09/2007



« IL FAUT RESPONSABILISER LES MALADES DE LONGUE DURÉE ».

mytho

info

La Belgique compte 500.000 malades de longue durée. Cette déclaration, vous l'avez probablement déjà entendue. Mais quand elle est prononcée par des patrons ou des politiciens de droite, elle est invariablement suivie de « il faut responsabiliser ces malades de longue durée ».

De quoi parle-t-on ?

En Belgique, les personnes qui tombent malades reçoivent (éventuellement après une période de salaire garanti) un revenu de remplacement versé par leur mutuelle, mais financé par la Sécurité sociale. Si la maladie se poursuit après un an, on parle de maladie de longue durée. Le montant de l'indemnité varie selon la situation familiale : 65% du dernier salaire (plafonné à 4.650€ bruts) si on a une ou plusieurs personnes à charge, 55% si on est isolé et 40% si on est cohabitant.

Fin 2022 (dernières données disponibles), on dénombrait 471.927 travailleurs malades de plus d'un an. Ce nombre, plus élevé que le chômage, augmente chaque année.

Depuis 2023, le gouvernement a prévu des sanctions pour les malades qui ne « collaborent » pas avec la mutuelle en vue de leur remise à l'emploi, sous la forme de retenues sur le montant de l'indemnité. Le futur gouvernement Arizona prévoit de renforcer ces sanctions et de créer de nouvelles mesures de « responsabilisation ».

Actuellement, le nombre total d'emplois vacants en Belgique s'élève à 185.000. Il serait impossible de trouver un poste pour les 500.000 personnes qui reviendraient à l'emploi ou pour leurs remplaçants (qui se retrouveraient sans emploi) sans en créer de nouveaux.

Bénédicte Canivez



Sanctionner les malades permet-il de les remettre à l'emploi ?

Non, car c'est le travail qui rend malade

Pour 56% des malades de longue durée, le travail est responsable (au moins en partie) de l'incapacité de travail. Plus d'un tiers des malades souffre de troubles psychiques (burnouts ou dépressions). La deuxième cause se situe au niveau des troubles musculosquelettiques (affections des articulations, muscles et tendons). Si c'est le travail qui rend malade, quel serait le sens de la remise au travail, à part aggraver la maladie, ou multiplier les rechutes ?

Non, car les patrons refusent de réintégrer

Les malades qui veulent retourner travailler dans le cadre d'un « mi-temps médical » sont soumis à l'arbitraire de l'employeur, qui peut refuser de les

réoccuper. En outre, 9 entreprises sur 10 ne possèdent pas de plan pour aider les malades à revenir au boulot (alors que c'est obligatoire). Surtout, lorsqu'on entame une procédure de remise au travail, cela aboutit dans 80% des cas à un licenciement pour raisons médicales (sans préavis ni indemnités).

Non, car les études montrent le contraire

Selon toutes les études, les sanctions n'ont aucun effet sur la reprise du travail des malades. Par exemple, une étude de 2017 montre que si les sanctions augmentent l'emploi chez les non-malades (vers des emplois de moindre qualité !), pour les malades elles ont un impact nul, voire négatif, sur le retour à l'emploi¹.

1 B.B. Geiger, 2017



Le point de vue syndical

Vouloir remettre au travail coûte que coûte, sans se demander pourquoi il y a tant de malades, c'est une logique perfide. D'une part, cela contribue à propager l'idée selon laquelle les malades le sont par complaisance. Cette stratégie vise à renvoyer la responsabilité sur les individus (et donc à les diviser). D'autre part, cela permet aux politiciens et aux employeurs de se dédouaner de leur responsabilité quant aux causes de l'explo-

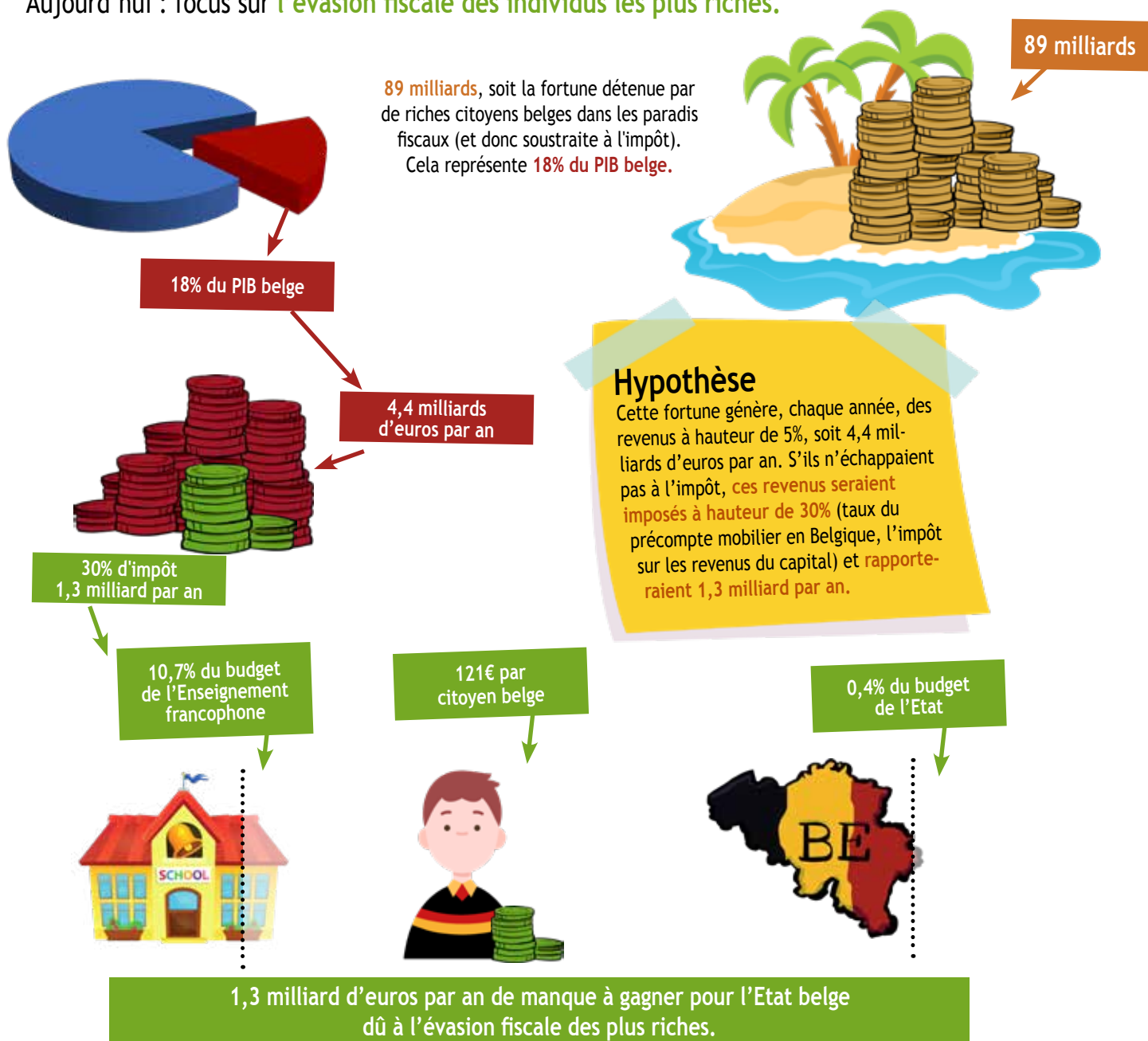
sion du nombre de malades. Ces causes sont liées aux mauvaises conditions de travail, ainsi qu'à l'allongement des carrières : 75% des malades de longue durée ont plus de 45 ans, et plus l'âge augmente, plus il y a de malades. Il s'agit de gens qui ne peuvent plus (ou plus difficilement) partir en pension (anticipée), en RCC (prépension) ou prendre un crédit-temps fin de carrière.

Il faut s'attaquer au travail qui rend malade, et pas aux malades !

Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?

Nous entamons aujourd'hui une série de 5 infographies sur le thème : mais qui nous coûte vraiment « un pognon de dingue » ? Contrairement à Emmanuel Macron et ses amis, nous montrons que ce qui coûte cher à l'Etat, c'est surtout l'assistanat des plus riches : comment une série de mécanismes profitent aux riches et aux entreprises. Aujourd'hui : focus sur l'évasion fiscale des individus les plus riches.

1. Evasion fiscale des plus riches
2. Evasion fiscale des entreprises
3. Niches fiscales pour les plus riches
4. Dépenses publiques et niches fiscales pour les entreprises
5. Réduction des taux d'imposition



Source : Tax evasion network.

Les travailleurs plus rapidement responsables de leurs fautes ?

▲ Avec l'entrée en vigueur des nouvelles règles relatives à la responsabilité extracontractuelle, les travailleurs pourraient-ils être plus rapidement considérés comme responsables de leurs fautes ? Nous ne le pensons pas. Et nous en profitons pour rappeler les règles qui sont et resteront en vigueur.

Qu'est-ce que la responsabilité extracontractuelle ? Elle est à distinguer de la responsabilité contractuelle, qui naît du contrat qui lie les parties signataires et qui s'applique si l'une d'elles n'exécute pas, n'exécute que partiellement ou exécute mal les obligations découlant du contrat. La responsabilité extracontractuelle naît du Code civil ; elle s'applique entre des personnes non liées par un contrat ou pour des fautes extérieures aux obligations contenues dans le contrat. Il existe trois éléments qui composent la responsabilité civile : une faute (c'est-à-dire un fait générateur commis volontairement et consciemment) ; un dommage (c'est-à-dire un préjudice corporel, matériel, financier ou moral) ; et un lien de causalité entre la faute et le dommage (si la faute n'avait pas été commise, le dommage, tel qu'il s'est produit, ne serait pas survenu).

Nouvelles règles

Au 1er janvier 2025, le nouveau Livre 6 « Responsabilité Extracontractuelle » du Code civil entrera en vigueur. Le futur article 6.3, §2, dispose que : « *Sauf si la loi ou le contrat en dispose autrement, les dispositions légales en matière de responsabilité extracontractuelle sont applicables entre la personne lésée et l'auxiliaire (nous soulignons) de ses cocontractants.* »

Jusqu'au 31 décembre 2024, les règles du Code civil actuel ne prévoyaient pas cette possibilité. Le client (ou un autre tiers), en cas de dommage causé par un travailleur salarié de l'entreprise, pouvait uniquement se retourner contre l'entreprise elle-même. A partir du 1er janvier 2025, le client (ou un autre tiers), qui se prétend

victime d'un dommage, pourra poursuivre en responsabilité soit l'entreprise, soit le travailleur directement. Il n'y aura plus de détour obligatoire via l'employeur.

Dans la pratique, il semble peu probable qu'un travailleur soit mis en cause par le client de son patron, puisque ce dernier est souvent plus solvable et doit répondre de toutes les fautes (légères occasionnelles) de son travailleur. Mais cela reste possible dans certaines situations ; par exemple, si un client veut atteindre personnellement un travailleur ; ou s'il veut exercer une pression sur l'employeur par la menace d'une procédure contre le travailleur ; ou si l'employeur est en faillite ou en insolvabilité (et que le risque n'est pas assuré).

Que se passera-t-il si un tiers, qui prétend avoir subi un dommage, choisi de réclamer des dommages et intérêts au travailleur salarié plutôt qu'à l'employeur ?

Limitation de responsabilité prévue par la loi sur les contrats de travail

Le travailleur restera protégé par le biais de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail : il ne sera responsable qu'en cas de faute intentionnelle, faute lourde ou faute habituelle commise dans l'exécution de son contrat de travail. Cela vaut aussi à l'égard des tiers.

On parle de faute intentionnelle ou de dol lorsque le travailleur a la volonté de nuire à son employeur ou à un tiers (par exemple, le vol). Une faute lourde peut être constatée lorsque le travailleur devait prévoir les conséquences de son acte, même s'il

ne les a pas voulues, ou devait en avoir conscience (par exemple, fumer dans un local où des substances inflammables sont entreposées et où il est interdit de fumer).

Une faute habituelle se déduit du caractère répétitif de la faute (par exemple, déficits de caisse récurrents). On entend parfois, de certains employeurs, qu'une faute légère commise à deux reprises dans une période de six mois consécutifs est présumée habituelle. Cette opinion ne correspond à aucune règle jurisprudentielle. C'est au juge qu'il appartient d'estimer à partir de quel moment la faute légère acquiert un caractère répétitif. La répétition anormalement fréquente de fautes légères s'apprécie en fonction des circonstances de faits ayant entouré la naissance de la faute, de la qualification du travailleur, de son expérience, de son niveau de responsabilité, des instructions éventuelles données par l'employeur, etc. En outre, l'habitude ne peut être retenue que si le travailleur a été en mesure de se rendre compte des fautes commises. Tout ceci s'apprécie évidemment au cas par cas. L'importance du dommage, de même que la nature du manquement du travailleur ne sont jamais déterminantes. La jurisprudence est plutôt rare, car les preuves à apporter sont assez lourdes.

Si le travailleur reconnaît qu'il a commis une faute intentionnelle, une faute lourde ou une faute légère habituelle à l'égard de son employeur, ou, à défaut d'accord entre le travailleur et l'employeur, si le juge en décide ainsi, des dommages et intérêts peuvent être déduits du salaire du travailleur, sans toutefois que cette retenue ne dépasse 1/5^e du salaire net. Cette limite ne s'applique pas en cas de faute inten-



tionnelle ou si le travailleur a mis fin à son contrat avant d'avoir remboursé totalement la somme qu'il doit à l'employeur.

Les tiers victimes d'un acte dommageable commis par un travailleur pourront également agir contre celui-ci en paiement de dommages et intérêts. Contrairement à l'employeur, les tiers ne peuvent cependant pas procéder à une retenue sur la rémunération du travailleur. Comme tout autre créancier, les tiers doivent dès lors recourir aux procédures ordinaires, parmi lesquelles la saisie sur salaire.

Loi spéciale

Bref, le travailleur salarié bénéficie d'une immunité de responsabilité civile pour toute faute légère occasionnelle. Selon les termes de la Cour constitutionnelle (arrêt du 17 février 1999) : « Cette limitation de la responsabilité civile du travailleur était l'une des principales innovations de la loi du 3 juillet 1978 et entendait protéger le travailleur contre les risques particuliers en matière de responsabilité auxquels il s'expose dans l'exécution du contrat de travail et qui peuvent impliquer pour lui une charge financière considérable. »

La loi du 3 juillet 1978 est une loi spéciale, qui règle la responsabilité civile du travailleur salarié à l'égard de son employeur, mais également à l'égard de tiers. Cette loi fait donc obstacle, en la matière, à l'application des règles du Code civil. Cette analyse a été confirmée par la Cour constitutionnelle (cf. arrêt précité). Dans cette affaire, un travailleur avait causé un accident de la circulation dans l'exercice de son travail et avait endommagé un véhicule d'un tiers, sans que la façon de conduire du travailleur - quoique imprudente - puisse être considérée comme une faute lourde. La Cour constitutionnelle avait confirmé l'absence de responsabilité du travailleur.

Les modifications apportées au Code civil n'auront donc aucun impact sur les travailleurs salariés, mais plutôt sur les travailleurs indépendants ou d'autres intervenants.

A noter encore que l'article 18 est sans incidence sur les peines (amendes pénales et/ou emprisonnement) prononcées contre le travailleur en cas d'infraction commise dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Le travailleur engage sa responsabilité pénale même si l'infraction sanctionnée constitue une faute légère accidentelle commise dans l'exécution du

contrat de travail. Le travailleur peut donc être cité devant les juridictions répressives et, le cas échéant, condamné.

Limitation de responsabilité prévue par le contrat avec le client

Le deuxième alinéa du §2 de l'article 6.3 (précité) précise que si la personne lésée demande au travailleur la réparation d'un dommage, le travailleur peut invoquer les moyens de défense découlant du contrat signé entre l'employeur et le client, sauf pour les actions en réparation d'un dommage résultant d'une atteinte à l'intégrité physique ou psychique ou d'une faute commise avec l'intention de causer un dommage. Un employeur prudent peut donc veiller à adapter les conditions des contrats passés avec les clients. Moyennant l'inclusion de certaines clauses, il est possible d'éliminer ou de limiter la responsabilité extracontractuelle directe des travailleurs. Un employeur prudent peut également contacter son assureur et convenir de couvrir ce nouveau risque par l'assurance responsabilité professionnelle ou une autre assurance.

Jean-François Libotte



Mobilisation à l'Hôpital UZ Leuven

▲ Au nord du pays, même si nous ne parlons pas la même langue, le personnel des hôpitaux rencontre les mêmes difficultés de sous-effectifs au sein des staffs. Leen Segers, permanente ACV Puls, nous partage une mobilisation syndicale partie au départ du personnel du service des urgences au sein de l'Hôpital UZ Leuven. Grâce à une action symbolique qui a réuni des centaines de travailleurs, ils ont réussi à avoir un impact sur la politique menée par la direction.

Le 29 janvier 2024, une centaine d'infirmiers urgentistes de l'hôpital universitaire UZ Leuven ont mené une action pour protester contre le manque de personnel auquel ils sont confrontés. Le service est gravement sous-staffé et la charge de travail est extrêmement élevée. A ce moment, il manquait 3 ou 4 infirmiers par équipe aux urgences. La situation n'était pas tenable, ni pour les patients ni pour le personnel. Leur revendication était de travailler sur la politique d'admission de patients et sur l'attractivité du métier.

Dans le cadre de cette action, des messages avaient été préparés pour interpellier le public présent avec des slogans comme ceci : « La sécurité des patients et la qualité des soins ne sont pas la priorité de la direction ». Au dos de leur veste figurait l'inscription : « UZ Leuven, prenez-vous aussi soin de nous ? ».

Ces dernières années, la charge de travail au service des urgences de l'hôpital avait beaucoup augmenté. En 2019, les infirmiers des urgences avaient déjà tiré la sonnette d'alarme. À l'époque, un plan d'action avait été élaboré via la concertation sociale entre syndicat et direction, la pression dans tout l'hôpital était très forte.

Malgré ce plan d'action, les problèmes de manque d'effectifs continuaient à être criants. Le personnel des urgences était réellement à bout et a alors décidé de contacter les délégués syndicaux pour les informer de leur intention d'arrêter le travail. Dans le secteur des Soins de santé, le droit de grève est encadré par un service minimum qui doit permettre de maintenir les soins de base. Les travailleurs soutenus par le syndicat ont donc décidé d'organiser dans un premier temps une action symbolique le 24 janvier en présence de la

presse et de déposer un préavis de grève. Ce jour-là, le service des urgences a continué à fonctionner normalement, mais tous les infirmiers ont participé à l'action après leur service, même après leur nuit ou une partie pendant leur récupération.

Comme l'action symbolique n'a pas donné les résultats espérés par le personnel, le préavis de grève a été maintenu avec, comme échéance, le 26 mars 2024. Une enquête a été menée auprès du personnel de l'hôpital qui y a répondu massivement. Elle a confirmé que les problèmes rencontrés au sein du service des urgences étaient également présents dans tout l'hôpital. Quelques jours avant l'échéance du préavis, la direction a finalement répondu aux revendications, sous la pression des travailleurs. La direction s'est engagée concrètement à mettre en œuvre les revendications portées par le personnel : un plan en cas de surcharge du service des urgences a été acté. Des accords ont également été conclus avec les hôpitaux de référence pour ne plus envoyer de patients via les urgences et, en interne, des accords ont également été passés avec les médecins qui renvoyaient trop facilement leurs patients aux urgences depuis les consultations.

Malgré tout, le problème de la surcharge de travail et les difficultés de recrutement du personnel ne cessent d'augmenter au sein de l'UZ Leuven comme dans tout le secteur des Soins de santé. C'est pourquoi il est important de se mobiliser pour le 7 novembre prochain à Bruxelles pour soutenir les travailleurs du Non Marchand, que l'on soit de Flandre, de Wallonie, ou de Bruxelles.

Leen Segers et François Mary

Du TEMPS pour les travailleurs des Maisons de repos

Le secteur des Maisons de repos est passé en 30 ans d'un secteur essentiellement public et Non Marchand à un secteur majoritairement commercialisé et financiarisé. Et vous savez quoi ? Ça ne se passe pas bien, ni pour les travailleurs, ni pour les résidents !

Cette logique commerciale dans le secteur est terrible à vivre au quotidien pour le personnel, avec une perte de sens pour les travailleurs. Les employeurs détournent l'objectif de soins en un objectif financier ; ils font croire aux travailleurs qu'on poursuit des objectifs communs de « qualité », « d'accompagnement de fin de vie », etc. Alors qu'en fait, ce n'est pas le cas.

En plus de cela, cette perte de sens s'accompagne de conditions de travail qui se dégradent. En effet, les soignants n'en peuvent plus et n'arrivent plus à effectuer leur travail comme ils le voudraient. On leur demande d'être « performants », « d'optimiser le temps », d'être « polyvalents et flexibles ». Bref, de satisfaire à des exigences quantitatives toujours plus strictes, en suivant des protocoles de soins qui sont souvent standardisés. Le temps imparti à chaque résident est de facto minuté... Si un travailleur souhaite consacrer davantage de temps à chaque résident, car ce n'est pas possible de laisser en souffrance un être humain qui pourrait être son père ou sa mère, il devra sans doute le faire en rognant sur sa pause, en travaillant des minutes, voire des heures en plus. Cette organisation du travail ne tient absolument pas

compte des réalités d'une prise en charge humaine d'un résident. Ce qui compte au bout de la chaîne, c'est que l'activité soit rentable et toujours plus rentable !

À côté du personnel soignant, il y a aussi le personnel chargé de l'entretien, de la cuisine... qu'il ne faut pas oublier. Il faut savoir que les normes d'encadrement de ce personnel logistique sont plus basses que pour le personnel soignant. Ces activités sont moins subsidiées par les pouvoirs publics et dépendent donc davantage des fonds propres de l'entreprise. La pression de rentabilité et d'efficacité s'en trouve renforcée.

À ces problèmes de conditions de travail vient se greffer le problème du temps partiel contraint, qui donne lieu à de petits revenus et oblige les travailleurs à combiner plusieurs jobs, même si cette combinaison est parfois complexe en raison de la variabilité des horaires.

Dans ce contexte, le personnel n'a plus de temps et ne prend plus le temps parfois pour créer de la solidarité... C'est là que nous intervenons aussi en tant que syndicalistes. Le travail syndical consiste à écouter, à favoriser les échanges entre

collègues sur leurs réalités de travail en vue de créer de la cohésion et (re)donner une dimension collective au travail et aux revendications.

Avec la perte de sens, la cadence de travail, la précarisation de l'emploi, la culpabilisation permanente, le contrôle, doit-on encore s'étonner d'un problème de pénurie de personnel ? Celle-ci aggrave actuellement la situation sur le terrain, mais c'est seulement si nous luttons pour retrouver du sens au travail et un travail digne qu'on arrivera à sortir la tête de l'eau.

C'est pourquoi, notamment, les travailleurs du Non Marchand en front commun syndical passent à l'action ce 7 novembre 2024 pour rappeler qu'il est temps de ne plus accepter la commercialisation de notre santé qui n'a déjà que trop gangrené notre Sécurité sociale ; qu'il est temps que les services collectifs ne soient plus considérés comme des coûts, mais bien comme autant de services essentiels à une société libre et solidaire, et qu'il est temps de redonner du temps aux travailleurs des Maisons de repos ainsi que des autres secteurs. Ensemble, on va plus haut !

Fabien Boucqueau



Rendre les lieux de travail non sexistes

Le procès des viols de Mazan a dévoilé sur la place publique ce que les mouvements féministes tendent de faire comprendre depuis longtemps : les violeurs peuvent être n'importe qui. Les accusés sont des hommes âgés de 26 à 73 ans. Ils sont jardiniers, militaires, journalistes... Nous avons donc tous un rôle à jouer et en particulier, en tant que syndicaliste, pour rendre nos lieux de travail non sexistes.

L'affaire des viols de Mazan a révélé la violence du patriarcat et le silence coupable de la société. En tant que syndicaliste, nous devons assumer nos responsabilités. Les hommes doivent être véritablement à l'écoute et oser dénoncer les agresseurs. La remise en cause systématique de la parole des victimes doit cesser. Ce constat est aussi valable dans les entreprises. Ce sont souvent les victimes qui sont remises en cause. Par exemple, à l'Hôpital Tivoli de La Louvière, une travailleuse, avec le soutien de la CNE, avait dénoncé le harcèlement moral et sexuel subi de la part d'un médecin. Dans ce cas, c'est la travailleuse qui a été licenciée.

Face à ces violences, les femmes ont des droits et différentes possibilités. En cas de fait de violence sur les femmes, il ne faut pas hésiter à porter plainte auprès de la police. Mais, un travail au niveau judiciaire est également à réaliser, car 53% des affaires de viols sont classées sans suite¹. Tout comme un travail de conscientisation est nécessaire chez les hommes. En effet, en Belgique, un homme sur deux estime qu'une victime est en partie responsable de son agression et un jeune sur cinq estime qu'il ne peut pas être accusé de viol au sein du couple. La notion de consentement est pourtant simple : quand, c'est non, c'est non !

Sur le lieu de travail, il est possible de se tourner vers la délégation syndicale, s'il y en a une. Mais dans tous les cas, vous pouvez initier une procédure informelle (qui n'implique malheureusement pas de protection contre le licenciement et les

représailles) ou une procédure formelle qui implique que le conseiller en prévention aspects psychosociaux (interne ou externe) acte la plainte. Il doit se prononcer dans les 10 jours pour l'accepter ou la refuser. S'il l'accepte, il doit alors prévenir l'employeur que vous bénéficiez désormais de cette protection. Le soutien des victimes est essentiel. Nous avons donc toutes et tous un rôle à jouer, en tant que collègues, ami, frère, sœur, père, mère...

Manifester le 24 novembre contre les violences faites aux femmes

Il est important de manifester le 24 novembre prochain à Bruxelles pour réaffirmer que nous voulons une société sans violence envers les femmes, pour que la Belgique respecte ses engagements internationaux. Cette manifestation est un appel à la responsabilité politique et à des choix concrets : des moyens accrus pour les victimes et un réel engagement pour une société juste et égalitaire.

Les délégués à vos côtés contre le harcèlement

Dans un hôpital bruxellois, l'une des travailleuses a été victime de harcèlement sexuel. Elle a souligné que sans l'écoute et le soutien de la délégation, elle n'aurait pas entamé les démarches d'une plainte auprès des services externes de prévention et également à la police. Par la suite, une enquête a été réalisée auprès des travail-

leurs. Elle sera utilisée pour mener un travail syndical sur ces enjeux. Notre objectif à travers cet outil est de pouvoir libérer la parole. Certains travailleurs victimes de harcèlement en ont subi les conséquences sur leur santé allant dans certains cas jusqu'à des idées suicidaires. Briser le silence est essentiel, peu importe le statut du harceleur. Dans tous les cas, la délégation doit se réappropriier ces matières.

Gaëlle Demez, Evelyne Magerat et François Mary

¹ Selon les chiffres d'Amnesty International : <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/viol/stop-violences-sexuelles>



Decathlon

Mépris des travailleurs et de la concertation sociale

La fermeture de l'entrepôt de Decathlon à Willebroek démontre que sans collectif, les travailleurs sont perdants en se retrouvant seuls face à une multinationale. Malgré 17 millions d'euros de bénéfices annuels réalisés grâce aux travailleurs, les négociations ont été rudes. Le futur se jouera dans les magasins...

Decathlon s'affirme comme une entreprise libérée. Pour eux, le syndicat ou les négociations collectives, c'est du passé. Dans son dépôt, tout comme en magasin, chacun fait partie d'une équipe et les travailleurs sont des « Decathloniens » passionnés par le sport. Parmi le personnel présent, il y a une part importante d'étudiants qui n'ont pas d'autre choix que de travailler pour financer leurs études.



Le mépris de la concertation sociale

La première difficulté dans cet entrepôt a concerné la négociation du travail de nuit. En novembre 2018, les patrons de Decathlon ont essayé d'imposer le travail de nuit et ce, en exerçant des pressions comme en témoigne un article du Trends publié à l'époque qui s'intitule « L'ultimatum de Decathlon ». Ils n'y sont finalement pas arrivés. En Belgique, le travail de nuit est interdit sauf exception négociée dans certains secteurs. Cette interdiction se justifie car il a un impact négatif sur la santé des travailleurs et amène beaucoup de difficultés de conciliation vie privée - vie professionnelle. Dans les secteurs où le travail de nuit est autorisé, il se négocie donc au niveau du Conseil d'entreprise avec les délégués qui représentent les intérêts collectifs des travailleurs.

Une seconde difficulté est apparue durant la période du Covid où l'équipement pour les travailleurs était insuffisant.

Au fur et à mesure, s'installe dans l'entreprise un management qui semble toxique.

Les CDI sont octroyés au compte-goutte et la pression s'accroît. Les travailleurs sont licenciés progressivement. Des travailleurs sont poussés vers la sortie via « des communs accords ». Les libérations des délégués ne sont pas respectées avec une mise à pied pour l'un d'entre eux.

Les travailleurs méritent le respect

En décembre 2023, les syndicats (Setca et CNE) déposent une plainte à l'auditorat du travail pour non-respect de la concertation sociale durant cinq années. C'est à partir de ce moment-là que ça a changé. L'équipe des ressources humaines a été licenciée et des négociations ardues ont commencé concernant la fermeture de l'entrepôt situé à Willebroek qui employait 131 travailleurs à durée indéterminées, ainsi que des CDD et des étudiants.

Un accord entre Decathlon et les syndicats a finalement pu être trouvé concernant la reprise de l'entrepôt par une autre société.

Cependant, malgré le travail des représentants syndicaux pour obtenir le maximum possible concernant le maintien des conditions de travail et de salaires à la suite du transfert, la plupart des travailleurs ont choisi de quitter l'entreprise avec le minimum légal. Les autres options sur la table n'ont pas été rendues assez attractives et les travailleurs n'ont pas été suffisamment rassurés pour s'y engager.

Chaque travailleur de Decathlon doit être traité avec respect et équité. Decathlon, une société qui fait 17 millions d'euros de bénéfices en moyenne chaque année, doit maintenant montrer qu'elle est capable de continuer à écouter ses employés et de s'engager durablement dans la concertation sociale, sans se contenter des minimums légaux. L'enjeu est maintenant de pouvoir défendre les intérêts des travailleurs présents dans les magasins. Sans négociation collective, les travailleurs seront toujours perdants.

Pietro Tosi et François Mary



Une double victoire pour les aides à domicile

Une assurance dépannage et une plus grande participation de leur employeur dans le remboursement de leurs frais kilométriques hors secteur, voilà ce qu'ont obtenu les aides à domicile de l'ADMR après deux ans de lutte. Retour sur cette double victoire syndicale avec Anny Wimmer et Édith Bernard, deux des déléguées CNE impliquées dans les négociations.

Ce n'est pas une mais deux victoires que le front commun syndical des Aides à domicile en milieu rural, sous l'impulsion de la délégation CNE, ont décroché en 2024. Interview.

Anny et Édith, quelles victoires syndicales avez-vous obtenues cette année ?

Édith : Au total, nous avons conquis trois grandes victoires. Outre des chèques-repas pour les cadres, nous avons surtout réussi à obtenir une assurance dépannage pour le véhicule de chaque aide à domicile ainsi qu'une amélioration du remboursement de leurs frais kilométriques hors secteur.

Anny : Jusqu'il y a peu, nous ne bénéficions que d'une petite indemnité journalière de 1,50€ pour l'ensemble des trajets effectués entre notre domicile et notre secteur d'activités professionnelles. Et encore, ça ne concernait que le personnel dont le secteur attitré se situait à au moins 5 kilomètres de son lieu de résidence. Il y avait donc une forme d'injustice au sein du personnel (environ 1.600 salariés, NDLR) puisque tout le monde ne bénéficiait pas de l'avantage. Mais désormais, depuis le 1er juillet, chaque kilomètre parcouru en dehors de notre secteur est remboursé selon l'échelle tarifaire définie par l'abonnement social. C'est une belle avancée.

Comment ce nouveau système de défraiement a-t-il été accueilli par vos collègues ?

Anny : Tout le monde le trouve plus juste. Et puis, le remboursement de ces frais kilométriques supplémentaires devenait urgent pour une partie de nos collègues. Il arrivait d'ailleurs que des aides à domicile dépensaient plus d'argent qu'elles n'en gagnaient parce qu'elles devaient repartir pour une seule mise au lit en soirée, par exemple. C'est le cas d'une collègue qui a déjà effectué 52 kilomètres aller-retour pour bosser moins d'une heure. Dans ces cas-là, le précédent mécanisme n'était pas viable.

Édith : Dans notre métier, la voiture peut être considérée comme notre principal outil de travail. Sans ça, il est impossible de se déplacer auprès des bénéficiaires. D'où l'importance aussi d'avoir obtenu une assurance dépannage complémentaire...

Anny : Depuis le 1er octobre, nos collègues peuvent voyager plus sereinement. Peu importe le pépin qui touche leur voiture, qu'il soit intervenu pendant leur temps de travail ou pas, tout le monde a droit désormais à une assistance dépannage, en Belgique et jusqu'à 30 kilomètres au-delà de nos frontières, mais aussi à un véhicule de remplacement pendant 10 jours. Ça nous laisse enfin le temps de nous retourner si besoin.

Ces victoires ont-elles été difficiles à obtenir ?

Édith : Cela fait 20 ans que nous nous battons pour obtenir de meilleurs défraiements. Convaincre le politique de la nécessité de rembourser tous les kilomètres parcourus reste la priorité absolue de la CNE Aides à Domicile. On espère en outre que cette victoire poussera notre employeur à se montrer un peu plus attentif quant à la répartition des secteurs d'activités. Si c'est le cas, on pourra alors considérer avoir décroché une victoire écologique, car ça signifiera qu'on sera aussi parvenu à limiter l'empreinte écologique de nos déplacements.

Avez-vous d'autres objectifs désormais ?

Anny : Comme le rappelait Edith, notre véhicule privé est notre outil de travail, grâce auquel nous exerçons nos missions. Il ne devrait rien coûter aux travailleuses ! On va donc continuer à se battre pour que ce soit le cas.

Propos recueillis par Alan Marchal

Les explications de la délégation syndicale de l'ADMR sont également disponibles en vidéo, sur les réseaux sociaux de la CNE.
<https://www.youtube.com/>



Intérim

Prime de fin d'année et syndicat des intérimaires

Plus de 700.000 personnes ont travaillé en intérim l'an dernier. Il est souvent difficile pour les intérimaires de faire respecter leurs droits. La CNE se bat pour que tous aient les mêmes droits et qu'ils soient respectés. La prime de fin d'année intérim (et la prime syndicale) fait partie de ce combat vers l'égalité entre les travailleurs.

C'est un enjeu pour tous, pas seulement les intérimaires. Quand un patron abuse de la précarité de l'intérim, il ne faut pas longtemps pour que les autres entendent : « Si t'es pas content y a un intérimaire qui le fera à ta place ». Notre rapport de force dépend de la protection des plus précaires d'entre nous. C'est ça la solidarité syndicale.

S'il y a des intérimaires dans votre entreprise, donnez-leur cet article. Profitez-en pour faire le point avec eux sur leur situation.

Avez-vous droit à la prime de fin d'année ?

Pour y avoir droit, il faut avoir travaillé minimum 65 jours (dans le régime de 5 jours par semaine), ou 494 heures entre le 1er juillet 2023 et le 30 juin 2024. La prime est de 8,33% de votre salaire brut sur la période (tous les détails sur interimunity.be).



Les affiliés à un syndicat recevront aussi une prime syndicale de 120€ par an. Vous n'êtes pas encore affilié ? Affiliez-vous et vous aurez droit à la prime et la défense de vos intérêts.

Pas évident de faire le suivi ? Il y a une app pour ça !

La CSC a lancé une application « ACV-CSC » qui est disponible sur votre magasin d'applications. Dans les outils proposés par l'app il y a « l'Intérim Assistant » qui vous aide à calculer si vous avez droit à la prime. Vous y trouvez aussi de l'information sur vos droits, un calculateur de droit au salaire garanti, vacances, etc. Téléchargez-la au plus vite !

En pratique

Le document du Fonds social arrive par la poste **début décembre** chez ceux qui sont dans les conditions. Il faut le renvoyer rempli au plus vite au siège de la CNE (CNE Service primes, 52 Av. Robert Schuman, 1401 Nivelles). Dès que le document arrive chez

nous, nos équipes font le maximum pour exécuter les (milliers) de paiements au plus vite.

Si vous estimez être dans les conditions et que vous n'avez rien reçu le vendredi 13/12 contactez le Fonds social pour les Intérimaires - avenue du Port 86C boîte 330, 1000 Bruxelles, 02 203 60 95 <https://fondsinterim.be/fr/>



Pour toute autre question contactez interimunity@acv-csc.be.

Un syndicat pour les intérimaires :

Ensemble avec Interim United, le syndicat des intérimaires de la CSC, la CNE informe dans les entreprises autour de la prime syndicale. C'est l'occasion pour les travailleurs et le syndicat d'avoir un contact et de faire le point sur les enjeux mais aussi sur ce que Interim United met à leur disposition : l'Interim Assistant (voir ci-dessus) ou la brochure « SOS Interim » qui reprend les droits des intérimaires par exemple.



Thomas Englert

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

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91 • Publié par Visie in Beweging VZW

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Fabien Boucqueau - Bénédicte Canivez - Gaëlle Demez - Thomas Englert - Jean-François Libotte - Evelyne Magerat - Alan Marchal - François Mary - Leen Segers - Pietro Tosi - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Derge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin
Centrale Nationale des Employés

@CNEGNC

CNE(CSC)



« Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

Les droits économiques, sociaux et culturels garantissent notamment :

1. Le droit au travail (...) avec des conditions de travail et une rémunération équitables.
2. Le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique.
3. Le droit à un logement décent.
4. (...) »

(constitution belge, art. 23)

Et pour 8.000 dollars de plus ?

Qui refuserait un boulot au soleil de Californie, payé 8.000€ net par mois ? Alberto a sauté de joie : c'est presque **5.000 de plus, chaque mois**. Rentré chez lui, Lola lui a dit : « *C'est trop beau, Alberto. Mais assieds-toi, on doit faire quelques calculs, à nous deux.* »

Le logement d'abord : les appartements bien situés se louent au-dessus de 5.000€ par mois. Evidemment pour 3.000€, on peut se serrer à 4 dans un studio, ou chercher en banlieue, à une heure de route...

Pour **l'assurance santé**, il y a une offre familiale à 1.200€ par mois, mais pas pour les maladies préexistantes. Comme leur fils est diabétique, ils ont vérifié le coût des traitements : environ 1.000€ par mois [1,3 million de diabétiques aux USA sont dans l'incapacité de se soigner à cause du prix de l'insuline]. En parlant d'assurances : il faudrait une assurance défense en justice (s'il a un problème social ou avec son employeur...) : avec 150€ par mois ça devrait aller.

Il faut aussi trouver une **école primaire** : il y a une bonne école privée, mais elle demande 35.000€ par an... par enfant. Il y en a de moins bonnes à seulement 1.000€ par mois (fois deux). Et si le petit veut continuer la musique ? Il n'y a pas d'académie comme ici, mais on peut trouver à 200 ou 300€ par mois.

Quand ils ont fait les additions, le résultat était simple : « 5.000€ en plus » signifiait en réalité beaucoup d'insécurité, et **1.000 ou 2.000€ en moins...** si tout va bien. Ils ont décidé de rester. Il y a moins de palmiers et de soleil, mais il y a ici un trésor invisible que le monde (et la Californie) nous envie.

Ce trésor est écrit à l'art.23 de notre Constitution : nos droits fondamentaux (santé, culture, emploi, logement...) doivent être respectés. Mais ce n'est pas un papier, si beau soit-il, qui va nous soigner, nous loger, prendre soin de nos proches... La « constitu-

tion matérielle » d'une société, ce qui donne une réalité concrète aux beaux principes, c'est la Sécu, ce sont les services collectifs, publics ou non marchands. **Ce sont les dispositions concrètes pour que nos droits échappent au marché.**

Ça coûte cher ? Oui - mais moins que nos ultra-riches (page 7). *Et ça vaut combien ?* C'est inestimable comme la santé, la sécurité et la vie - mais si on le chiffrait, ça ferait des milliers d'euros par mois et par famille. *Et ça marche ?* Pas parfaitement, évidemment... mais jusqu'ici, chez nous, on ne meurt pas à la porte de l'hôpital faute de carte de crédit. Aucun enfant n'est refusé à l'école parce que les parents ne paient pas. La Sécu assure, la mutuelle rembourse, et le syndicat fait appliquer la loi...

Mais combien de temps encore ? Beaucoup de services aux personnes sont en grande difficulté : les métiers sont durs et mal reconnus, les services trop peu financés (pages 10&11). Le futur gouvernement « Arizona » envisage de couper encore dans ces services. « *C'est vrai*, a contesté Alberto, *mais Bouchez et De Wever nous promettent 500€ de plus (que le chômage...)*. *C'est super, non ?* »... « *Assieds-toi*, a répondu Lola, *on doit faire quelques calculs, à nous deux...* »

Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire Général



Personne d'autre que nous ne défendra les services qui donnent corps à nos droits, et constituent une part invisible, mais importante de notre revenu réel. La richesse de tous ceux qui sont nés sans fortune. C'est pourquoi tous les travailleurs (pas seulement ceux du Non Marchand) sont invités à manifester ce 7 novembre à 10h30 à la gare de Bruxelles-Nord :

il est grand temps pour le Non Marchand !
Plus d'infos sur <https://bit.ly/4dXrb7B>

