

**Travail
semi-agoral,
fausse
bonne idée**

**Un salaire juste
ou juste un salaire ?
L'avantage non récurrent
lié aux résultats**

**Non Marchand :
le nouveau paysage
hospitalier ne peut
se dessiner qu'avec
les travailleurs**

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



www.lacne.be

Janvier 2018 n° 1 - P000612

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat général : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Boulers)

CNE L'avenir à son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Travail semi-agoral, fausse bonne idée

Le gouvernement fédéral souhaite voir adopter prochainement son projet de loi concernant le travail semi-agoral. En quoi consiste-il ? Quels sont les risques et les dangers ? Pourquoi faut-il s'en méfier ?

6 Actualité - Pensions à points: danger !

Le gouvernement fédéral veut mettre en place un système de pension à points. Il nous dit que ce système est plus simple et plus prévisible que celui qui existe aujourd'hui. Le 19 décembre dernier, vous vous êtes massivement mobilisés contre cette mesure. Parce qu'elle n'est ni plus simple, ni plus prévisible !

7 Infographie économique - Combien de jours faut-il à un CEO du BEL20 pour gagner votre salaire annuel ?

En voilà une question étrange n'est-ce pas ? Commençons peut-être par rappeler quelques concepts pour être sûr de savoir de quoi on parle...

8 Chronique juridique - L'avantage non récurrent lié aux résultats

L'avantage non récurrent lié aux résultats est défini comme « une forme de rémunération attribuée en fonction des résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe défini de travailleurs dans l'entreprise ». Cette forme de rémunération est établie par la CCT 90 du Conseil National du Travail.

10 Ça se joue en Europe - Il y a une alternative : le Portugal

« Il n'y a pas d'alternative », c'est ce que prétendent les partisans de l'austérité qui dominent aujourd'hui les institutions européennes et la plupart des gouvernements de l'UE, en particulier le nôtre. Le cas du Portugal démontre exactement le contraire.

11 Commerce - Seul le Père Noël devrait travailler la nuit

En cette période de fêtes et de cadeaux, beaucoup d'entre nous auront eu recours au e-commerce. Mais cette nouvelle manière de consommer n'est pas sans conséquences pour tous ces travailleurs qui s'activent pour nous satisfaire, toujours plus vite...

12 Industrie - 3M Nivelles : chronique d'une mort annoncée

Après l'annonce de la fermeture de leur entreprise, les travailleurs de 3M Nivelles ont vécu des mois difficiles entre négociations, procédure Renault et repreneurs potentiels.

13 Non Marchand - Le nouveau paysage hospitalier ne peut se dessiner qu'avec les travailleurs

Le secteur hospitalier s'apprête à vivre la plus importante réforme de son histoire. Pour le meilleur ou pour le pire ?

14 Info Services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci, nous vous donnons un exemple-type de mise en demeure d'un employeur en défaut de vous formuler une offre d'outplacement (reclassement professionnel).

15 Un salaire juste ou juste salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères. Ce mois, nous verrons que le salaire doit être complété, via la Sécu, par un salaire socialisé

16 Edito - Pensions : nous marquons des points!

On a entendu le ministre des Pensions glapir que les syndicats mentaient, qu'il n'y aurait pas de baisse des pensions, que le système « à points » serait simple et prévisible, que la pénibilité serait prise en compte. La perruque jaune en moins, Charles Michel a même dû jouer son petit Donald Trump et qualifier de « fake news » ou de désinformation nos chiffres et nos arguments.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Victoire pour les accueillantes d'enfants

Depuis plus de 15 ans, la CNE se bat pour obtenir un véritable statut social pour les accueillantes d'enfants à domicile. Après de longues négociations avec différents ministres, un budget était déjà mis à disposition pour une première phase pour 2017. Mais faute d'accord, le budget a été reporté en 2018, en augmentant le nombre d'accueillantes pouvant entrer dans le dispositif.

Ainsi, sur les 2.317 accueillantes actuellement en service en Fédération Wallonie-Bruxelles, 400 pourront passer dans le nouveau statut en 2018, ce chiffre monte à 600 en 2019 et 900 en 2020. Le gouvernement avait marqué son accord sur le principe le 08/11/2017. Il lui restait à marquer son accord sur le démarrage. C'est ce qu'il a enfin fait ce mercredi 20/12/2017.

La CNE se réjouit d'avoir largement contribué à obtenir cette régularisation par rapport à une situation qui restait totalement inacceptable.

Parce que, pour la CNE, la défense d'un statut complet pour les accueillantes va de pair avec la défense d'une qualité de l'accueil et donc du maintien à terme des 2 formes d'accueil, les collectifs (crèches, MCAE,...) et le familial (accueillantes à domicile), nous veillerons à ce que cette première phase soit bien suivie d'une généralisation, et ce, quel que soit le futur gouvernement.

INFO DE DERNIERE MINUTE :

+ 1,83 % pour les employé.e.s de la CP 200 au 1er janvier 2018
Tous les salaires en vigueur dans le secteur, salaires barémiques et salaires réels, seront augmentés de 1,83 % au 1er janvier 2018 conformément aux règles d'indexation en vigueur dans le secteur. Les nouveaux barèmes sont disponibles sur le site du fonds social (<http://www.sfonds200.be>).

Un an après le CETA, le JEFTA

L'UE et le Japon ont conclu en décembre l'accord commercial qu'ils négociaient depuis 2012, le JEFTA. La CNE a récemment analysé cet accord du point de vue de la régulation des banques. Les gouvernements sont dépossédés d'instruments essentiels de contrôle des banques et des pratiques financières à risque. Les leçons n'ont donc pas été retenues ; ni de la crise financière mondiale de 2008, ni de l'opposition - singulièrement en Wallonie - au CETA. Pire, la Commission européenne cherche à accélérer le processus de vote des accords commerciaux. Seul le parlement européen aurait le droit de se prononcer, les parlements des Etats membres seraient mis hors-jeu. Plus question pour la Commission de négocier avec des « petits Wallons » bien trop récalcitrants... Une étude à retrouver sur notre site internet: <https://cne.csc-en-ligne.be/cne-gnc/actu/Filinfo/Le-JEFTA-un-danger-pour-la-stabilite-financiere.html>

Meilleurs vœux pour cette nouvelle année !

Toute la Centrale Nationale des Employés vous présente ses meilleurs vœux pour cette année nouvelle. En 2018, nous continuerons à être à vos côtés pour vous accompagner, vous défendre et vous informer. La CNE vous accompagne au quotidien et continuera à le faire en vous offrant un service individuel et personnalisé, et en faisant progresser la situation de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. **Marquons 2018 de notre empreinte solidaire. Bonne année !**



Travail semi-agoral, fausse bonne idée

Le gouvernement fédéral souhaite voir adopter prochainement son projet de loi concernant le travail associatif, les services occasionnels entre citoyens et l'économie collaborative via une plateforme reconnue, appelé le travail semi-agoral. En quoi consiste ce travail semi-agoral? Quels sont les risques et les dangers ? Pourquoi faut-il s'en méfier ?

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Travail semi-agoral... En voilà un drôle de nom. Il s'agit de « contrats » sans cotisations sociales, sans précompte professionnel, qui devraient pouvoir se déployer dans l'ensemble du secteur Non Marchand, et également dans les services entre particuliers et l'économie collaborative. Le gouvernement fédéral fait le forcing actuellement pour intégrer ces « sous-statuts ».

L'idée générale est la création d'un nouveau statut. A qui sera-t-il destiné ? Il sera ouvert aux travailleurs en 4/5ème temps minimum, aux indépendants à titre principal, aux pensionnés et aux fonctionnaires. Ce n'est pas tout. Les chômeurs en trajet d'insertion et les jeunes en « service civil » y auront également accès. L'activité doit s'inscrire dans un cadre associatif (une très longue liste de secteurs a été établie), d'économie collaborative sur des plateformes agréées et de citoyen à citoyen (entre particuliers). Le travailleur ne peut pas gagner plus de 1.000€ par mois et 6.000€ par an. Mais attention, ce revenu sera totalement exonéré de cotisations sociales et d'impôts, bye bye la Sécu.

D'OÙ VIENT CE PROJET ?

Au départ de ce projet se trouve une demande du secteur sportif et des arts de la scène en Flandre. Pour eux, il est nécessaire d'avoir un cadre pour les activités de type semi-agoral, celles qui se situent entre travail et volontariat. Concrètement, l'exemple-type est l'arbitre de foot dans les divisions inférieures (pour les jeunes) pour qui les frontières entre travail et volontariat

ne sont pas toujours très claires. D'un point de vue francophone, personne n'aborde le sujet, nulle part.

Alors que ce projet émanait donc d'une réponse du gouvernement flamand à une demande du secteur sportif, ce même gouvernement a approuvé une note en février 2017, tout en prévoyant de faire porter ce projet via les parlementaires flamands des différents partis au sein du gouvernement fédéral. C'est donc par ce biais que le dossier est arrivé sur la table du gouvernement fédéral et qu'il nous concerne aujourd'hui tous, flamands, bruxellois et wallons.

QUELS SONT LES RISQUES ?

La mise en œuvre de tels dispositifs comprend des risques majeurs, notamment sur trois points de vue : pour les travailleurs amenés à y entrer, pour les services dans lesquels de tels contrats verront le jour, pour la qualité de l'emploi en général.

Pour les travailleurs

C'est le contrat lui-même, enfin plutôt la convention puisqu'il ne s'agira pas d'un réel contrat de travail, qui sera source de (non-) protection en matière de continuité. La durée du contrat est maximum d'un an renouvelable mais les modalités de renouvellement sont très faibles pour le travailleur.

De même, les aléas des activités sont de nature à modifier considérablement l'ampleur des prestations, sans aucune contrepartie. Cette convention passée entre l'utilisateur et le travailleur peut être modifiée unilatéralement.

Par exemple, vous êtes engagé dans ce dispositif pour jouer de la musique à une fête. Il pleut et la fête est annulée. Votre prestation l'est également sans la moindre compensation, ni le moindre recours possible.

La possibilité d'utiliser ce dispositif pour des chômeurs dans le cadre d'un trajet de réactivation est de la même nature que de développer la notion d'activités communautaires obligatoires.

Ce dispositif pourrait instaurer des « périodes d'essai » déguisées puisque s'il prévoit explicitement l'interdiction du contrat associatif en suite d'un contrat normal, l'inverse n'est pas interdit. Des employeurs des secteurs concernés pourront donc « tester » de futurs employés avant de les embaucher dans un réel contrat.

De plus, si des assurances peuvent couvrir les risques au niveau civil, l'exercice illégal de certaines professions pointe à l'horizon, sans aucune possibilité de couverture.

Pour les services

L'intégration de travailleurs sous-statutaires comporte un risque majeur de retour en arrière à un moment où le Non Marchand peine à finaliser sa mue vers une réelle professionnalisation (statut des accueillantes, accueil extra-scolaire, aides ménagères sociales au lieu des titres-services) et un équilibre entre les objectifs d'insertion (APE, ACS...) et la nécessité de qualité des services.

Les secteurs énumérés dans les deux dispositifs sont, pour certains, des secteurs protégés en matière de qualification et de déontologie. Les conditions d'exercice et d'organisation doivent en principe être déterminées par des normes d'agrément. Cela veut dire que ce dispositif sera possible dans des activités protégées dans un cadre légal (par exemple les gardes-malades). Il est inimaginable de laisser du personnel non qualifié assurer des prestations dans ce type



L'exemple-type de travailleur semi-agoral est l'arbitre de foot pour les jeunes pour qui les frontières entre travail et volontariat ne sont pas toujours très claires.

de contrats dans le cadre de l'aide aux personnes, de soins, d'accueil de l'enfance... Au niveau du service à la population, il y a un grand risque de fragiliser la garantie de qualité.

Finalement, les secteurs concernés sont des secteurs relevant des compétences des entités fédérées, ce qui paraît assez surprenant puisque cela signifierait que le Fédéral impose aux entités fédérées des dispositifs, qui déstructurent les politiques menées en concertation avec le secteur.

Pour l'emploi

Même si certaines mesures sont prises pour viser au maintien de l'emploi existant, la variation de l'activité crée une marge de manœuvre importante. Au vu de l'évolution de l'emploi dans le Non Marchand ces 10 dernières années, nul doute que ce type de contrats va remplacer une part importante des nouveaux contrats que le Non Marchand

aurait pu créer dans les prochaines années. Le mauvais emploi chasse le bon.

Dans le même état d'esprit, les travailleurs à temps partiels involontaires seront amenés à rechercher plutôt ce type de contrats amenant un revenu net (mais sans impact sur leur protection sociale), plutôt que de réclamer l'application de la CCT N°35 pour obtenir un temps plein.

QU'EN PENSER ?

Ce projet fait débat dans plusieurs commissions paritaires. Tant le banc syndical que le banc patronal sont sceptiques et expriment des positions inquiètes. Ils multiplient les réserves au regard du contenu de ce projet et des conséquences de sa mise en œuvre. La ministre De Block a demandé au Conseil National du Travail de rendre un avis sur la question, qui a également été négatif.

Le projet du gouvernement est problématique à tous les niveaux. Cette mesure mène à la dislocation de l'ensemble de notre système social et elle pourrait potentiellement causer des dommages sans précédent dans une histoire où il y a uniquement des perdants. Les recettes publiques chuteront, la qualité du « travail » n'est pas assurée et la protection du « travailleur » est inexistante.

A PARTIR DE QUAND CE DISPOSITIF SERA MIS EN PLACE ?

Le gouvernement avait l'ambition de faire entrer le système en vigueur à partir du 1er janvier 2018. A l'heure de boucler ce dossier, nous apprenons que la mise en œuvre de ce dispositif est reportée au printemps pour permettre une concertation avec les entités fédérées.

Alice Mazy



Pension à points : danger !

Le gouvernement fédéral veut mettre en place un système de pension à points. Il nous dit que ce système est plus simple et plus prévisible que celui qui existe aujourd'hui. Le 19 décembre dernier, vous vous êtes massivement mobilisés contre cette mesure. Parce qu'elle n'est ni plus simple, ni plus prévisible !

ÉTAPE 3 - LE COEFFICIENT DE CONVERSION

Le montant obtenu aux étapes 1 et 2 doit encore être multiplié par un coefficient de conversion. En cas de carrière incomplète, ce coefficient est inférieur à 1. En conséquence, votre pension sera plus basse. Le coefficient vise donc à sanctionner les carrières incomplètes.

Le système à points est donc uniquement basé sur le nombre d'années qu'il faut travailler. Il n'existe donc plus d'âge de départ à la pension (65 ans aujourd'hui, 67 ans bientôt). Si vous travaillez le nombre d'années requis, vous n'êtes pas pénalisé-e. Si vous travaillez moins, vous êtes sanctionné-e. Le nombre d'années requis pour totaliser une carrière complète est défini par le gouvernement. Et le modèle envisagé prévoit que la condition de carrière augmentera automatiquement si l'espérance de vie augmente. Avec un tel système, l'augmentation de la durée des carrières risque d'être coulée dans le marbre.

Bref, avec un système à points, impossible de partir à la retraite à un âge fixe. Et les règles du jeu pourront encore plus facilement être modifiées en cours de route. Une nouvelle fois, le modèle n'est ni simple, ni prévisible.

TOUS PERDANTS

Le gouvernement tente de nous faire croire qu'un système de pension à points est plus simple et plus prévisible. Il n'en est rien. La seule chose que ce système simplifie est la possibilité de faire des économies sur le dos de votre pension (en adaptant la valeur du point ou en augmentant la durée des carrières). Avec un tel système, ces mesures néfastes sont, en effet, prévisibles.

Michaël Maira

Actualité

Le gouvernement nous annonce un nouveau système de pensions. Le montant de votre pension se calculerait selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de points} \times \text{Valeur du point} \times \text{Coefficient de conversion}$$

Selon le gouvernement, cette formule est plus simple et garantit un montant de pension plus facilement prévisible. Faux ! Démonstration...

ÉTAPE 1 - DES POINTS

Le nombre de points que vous rapporte une année de travail est défini en divisant vos revenus annuels bruts par le revenu annuel moyen des travailleurs du privé. Si, par exemple, vous gagnez 30.000€ annuels brut et que la moyenne des revenus des travailleurs du privé est de 35.000€, vous aurez 0,8 point (= 30.000 / 35.000).

Moins vous gagnez, moins vous aurez de points. La pension à points pénalise donc les faibles revenus (les temps partiels notam-

ment). De même, elle pénalisera celles et ceux qui ont connu des périodes de chômage, de maladie ou de crédit-temps. Enfin, des plafonds sont prévus pour les revenus plus élevés que la moyenne. Ils ne gagneront donc pas plus en comparaison au système actuel.

ÉTAPE 2 - LA VALEUR DU POINT

Une fois le (maigre) total de vos points défini (voir ci-dessus), il est multiplié par la valeur d'un point. Cette opération pose deux problèmes majeurs.

Premièrement, la valeur du point est définie au moment où vous prenez votre pension. Par exemple, il sera défini en 2030 pour celles et ceux qui prennent leur pensions en 2030. Puisque la valeur de vos points est définie à la fin de votre carrière, impossible d'anticiper le montant de votre pension pendant que vous travaillez. Un modèle à points n'est donc ni plus simple, ni plus prévisible puisque vous devez attendre la fin de votre carrière pour connaître le montant de votre pension.

Deuxièmement, puisque la valeur du point est fixée chaque année, le risque est grand de voir un gouvernement revoir les pensions à la baisse d'une année à l'autre. En cas de crise financière, par exemple. A nouveau, rien de simple et de prévisible dans tout cela !

L'assimilation est une mesure qui ne nous concerne pas. La pension à points est un système plus simple et plus prévisible.

Il n'y a plus assez d'argent pour nos pensions.



Vraiment ? Découvrez en trois vidéos que c'est tout le contraire !

COMBIEN DE JOURS FAUT-IL À UN CEO DU BEL20 POUR GAGNER VOTRE SALAIRE ANNUEL ?

En voilà une question étrange n'est-ce pas ? Commençons peut-être par rappeler quelques concepts pour être sûr de savoir de quoi on parle :



CEO

C'est l'acronyme anglais pour «Chief Executive Officer», c'est-à-dire la personne qui est à la tête d'une grande entreprise.



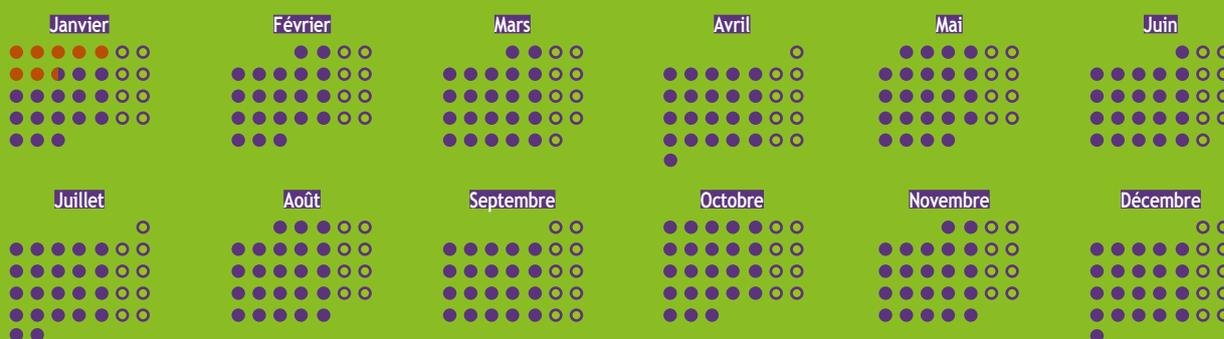
BEL20

C'est un indice qui reprend les 20 plus grandes entreprises valorisées à la Bourse de Bruxelles. Actuellement, il y a par exemple AB Inbev, ING, Engie, KBC, Colruyt, Solvay, UCB, Ahold Delhaize ou encore Bpost.

Nous allons donc comparer le salaire moyen d'un CEO du BEL20 au salaire moyen d'un-e Belge qui travaille à temps plein :



Alors, en combien de jours le CEO moyen du BEL20 gagne ce que le salarié belge moyen gagne en un an ?



7,5 jours

C'est le **nombre de jours ouvrables** qu'il faut à un CEO pour gagner l'équivalent de ce que gagne un salarié belge moyen en travaillant **un an**. **Ce 10 janvier, n'oubliez pas de fêter le CEO Freedom Day. Dans l'après-midi, ils commenceront déjà à gagner plus que vous sur tout 2018.**



Pour limiter les inégalités, le gouvernement devrait peut-être commencer par faire en sorte que certains ne gagnent pas en 7 jours ce que la plupart met un an à gagner...

Un salaire juste ou juste un salaire ?

L'avantage non récurrent lié aux résultats

L'avantage non récurrent lié aux résultats est défini comme « une forme de rémunération attribuée en fonction des résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe défini de travailleurs dans l'entreprise ». Cette forme de rémunération est établie par la CCT 90 du Conseil National du Travail.

UN AVANTAGE NÉGOCIÉ

Tout d'abord, cet avantage n'est pas un droit absolu. Il est instauré au sein d'une entreprise via une convention collective de travail. Son introduction nécessite donc l'accord de l'employeur. Dès lors, ce dernier a les pleins pouvoirs pour accepter ou refuser un tel système. Ce type de rémunération n'existe pas dans toutes les entreprises ou secteurs. En outre, le montant obtenu variera d'entreprise en entreprise. Qui plus est, là où il existe, l'avantage ne sera attribué qu'à la condition que des résultats aient été atteints.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Si une CCT instaure cet avantage dans votre entreprise, vous n'en bénéficierez qu'à la condition de réaliser des objectifs définis dans cette CCT. Ces objectifs doivent obligatoirement être définis de manière collective (à l'échelle de l'entreprise, d'un service, d'un groupe de travailleurs). L'octroi de l'avantage ne peut donc pas dépendre de prestations ou d'objectifs individuels. A titre d'exemple, votre employeur ne peut lier l'octroi de cet avantage au nombre de ventes que vous effectuez individuellement. Il peut en revanche lier l'avantage au nombre de ventes réalisées par l'ensemble

des commerciaux ou par un service, voire au volume global des ventes de l'entreprise.

Tous les objectifs collectifs ne sont pas admis. Les objectifs collectifs qui conditionnent l'avantage doivent répondre à une série de critères. En effet, ils doivent être :

- transparents : les objectifs collectifs doivent être listés dans la CCT d'entreprise qui instaure l'avantage ;
- définissables : être définis clairement dans cette même CCT d'entreprise ;
- mesurables : la CCT d'entreprise doit mentionner la formule précise permettant de calculer si l'objectif a été atteint ou non ;
- vérifiables : il doit être possible de prouver objectivement que les objectifs sont atteints ;
- incertains : leur réalisation ne peut être certaine au moment de l'introduction du système d'avantages liés aux résultats. On ne peut, par exemple, définir comme objectif le simple fait de venir travailler au moins un jour par an.

Notons que des objectifs liés à la réduction du nombre de jours d'absence ne peuvent être établis que sous de strictes conditions (l'existence d'un plan de prévention, notam-

Qu'en penser ?

L'avantage non récurrent lié aux résultats est moins avantageux que votre salaire classique. Car :

- Il dépend du bon vouloir de votre employeur : il doit accepter l'avantage et participe à la définition des objectifs collectifs (les poussant souvent à la hausse).
- Les formules permettant de définir si les objectifs sont atteints sont souvent complexes et difficiles à comprendre, ce qui ajoute de l'incertitude quant à l'étendue de votre rémunération.
- Cet avantage a un régime fiscal light et fait donc entrer moins d'argent dans les caisses de l'Etat. Il participe donc moins au financement des services publics.
- Il risque d'induire une mauvaise ambiance de travail. D'abord, parce qu'il risque de vous pousser au-delà de vos limites pour remplir des objectifs de plus en plus élevés. Ensuite, parce qu'il peut induire une compétition entre collègues ou services. Ou conduire à stigmatiser des collègues ou services perçus comme des freins à l'atteinte de l'objectif, alors qu'ils n'en sont pas responsables. Souvent, les objectifs ne sont pas atteints parce que les conditions ou procédures de travail ne le permettent pas. Ou parce que l'employeur exige des objectifs trop élevés pour être atteints.



Au fil des pages, la brochure « Juste un salaire ou un salaire juste ? » détaille les critères indispensables caractérisant une juste rémunération. Liquide, disponible, indexée... Ce sont autant de critères qui sont, dans la suite de la publication, appliqués à différentes formes de rémunération. L'objectif ? Offrir une vision claire et précise de ce qu'est un « juste salaire ».

ment). Tous les employeurs ne remplissent pas les conditions autorisant à instaurer un objectif collectif du type « diminuer les absences de X % ».

UN AVANTAGE INCERTAIN

Cet avantage est non récurrent. Il faudra donc vérifier chaque année si les objectifs collectifs ont été atteints pour définir si l'avantage est attribué ou non. En tant que travailleur, vous n'avez donc pas la certitude d'en bénéficier.

Par ailleurs, les conventions d'entreprise instaurant cet avantage peuvent prévoir plusieurs montants. Il n'est pas rare qu'elles prévoient l'attribution d'un montant différent selon le niveau de l'objectif atteint. Concrètement, le montant peut donc varier selon que l'objectif soit totalement, partiellement ou plus atteint que prévu, ce qui rend le montant définitif de l'avantage incertain.

Enfin, la CCT d'entreprise instaurant l'avantage peut prévoir une procédure de révision des objectifs ou des niveaux d'objectifs à atteindre. Atteindre un objectif une année ne garantit donc pas qu'il soit atteint l'année suivante, puisque les objectifs qui conditionnent l'octroi de l'avantage peuvent augmenter d'année en année.

Bref, chaque année, vous n'êtes pas certain de bénéficier de votre avantage. Et encore moins certain de son montant, dans l'hypothèse où vous en bénéficiez.

COTISATIONS ET PRÉCOMPTE SPÉCIFIQUES

L'avantage non récurrent lié aux résultats participe moins que le salaire au financement des fonctions collectives. En effet, il n'est pas soumis à l'impôt tant que le montant de l'avantage ne dépasse pas un plafond (2.880€ pour l'année 2018). En revanche, cet avantage est soumis à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33%, payée par l'employeur.

Bref, cet avantage rapporte même moins à la collectivité que le salaire classique. Même si, contrairement à d'autres formes de rémunération extra-légale, il participe dans une certaine mesure au financement de la Sécurité sociale.

Michaël Maira



Avantages en nature : du changement en 2018

Le régime fiscal de certains avantages en nature a été revu au 1er janvier 2018.

Voici un aperçu des montants :

Avantage	Montant assujetti 2017	Nouveau montant (2018)
PC et/ou laptop	180€	72€ (par appareil)
Tablette	Valeur réelle	36€ (par appareil)
GSM et smartphone	Valeur réelle	36€ (par appareil)
Abonnement internet	60€ (par connexion)	60€ (qu'importe le nombre de connexions)
Abonnement téléphone	Valeur réelle	48€

Pour rappel, vous ne payez pas ces sommes. Votre impôt sera calculé sur base de ces dernières. On imposera donc ces montants de la même manière qu'on impose le montant de votre salaire. Concrètement, vous devrez payer une fraction de ces montants ; celle-ci variant selon le niveau de vos revenus.

Parfois, vous payez une certaine somme à votre employeur pour bénéficier de l'avantage. Dans ce cas, cette contribution sera déduite du montant au départ duquel sont calculés les cotisations sociales et le précompte professionnel dus. En d'autres termes, si vous payez une contribution à votre employeur pour bénéficier de l'avantage, le montant de cette contribution sera déduit de la valeur réelle ou du forfait au départ duquel sont calculés le précompte professionnel et les cotisations sociales dus.

Pour mieux comprendre comment fonctionnent les régimes de cotisations sociales et d'impôts sur ces avantages en nature, nous vous renvoyons à la chronique juridique publiée dans le Droit de l'Employé de septembre 2017.



Il y a une alternative : le portugal

« Il n'y a pas d'alternative », c'est ce que prétendent les partisans de l'austérité qui dominent aujourd'hui les institutions européennes et la plupart des gouvernements de l'UE, en particulier le nôtre. Le cas du Portugal démontre exactement le contraire.

Ça se joue en Europe

Le Portugal a le vent en poupe. Son ministre des finances, Mario Centeno, vient d'être élu président de l'Eurogroupe, l'instance très influente regroupant les ministres des finances de la zone euro. Mais surtout, le Portugal est le premier pays européen à tourner le dos aux politiques d'austérité.

Petit rappel : en 2011, le Portugal a rejoint le groupe des pays faisant appel à l'assistance financière de l'UE. La « troïka », cette structure composée de technocrates de la Commission, de la BCE et du FMI, prit les rênes du pays et lui imposa un plan d'ajustement dévastateur pour la population. Des coupes sombres furent introduites dans les salaires, les pensions, les services et entreprises publics..., pour payer les prêts octroyés par l'UE et pour sauver les banques européennes qui avaient prêté au gouvernement portugais. En 2014, le Portugal est parvenu à sortir de son programme d'assistance et à se libérer de la tutelle des technocrates de la troïka. En 2015, les élections ont abouti à la constitution d'un gouvernement de gauche. Ce gouvernement est formé d'un seul parti, le parti socialiste ; mais celui-ci, ne disposant pas d'une majorité parlementaire, décida pour la première fois de s'allier avec la « gauche de la gauche » (parti commu-

niste, écologistes et le « bloc de gauche »). Ces partis ne siègent pas au gouvernement mais soutiennent le PS au parlement. Ils ont effectivement poussé ce parti à s'opposer à la politique antisociale des années précédentes. Les résultats ne se sont pas fait attendre. Dans la fonction publique, les salaires des fonctionnaires furent rétablis et le temps de travail fut ramené de 40 heures hebdomadaires à 35 heures. Le salaire minimum et certaines pensions ont été augmentés. Alors que la troïka avait détruit le système de négociation collective, celui-ci est aujourd'hui remis en place et un nombre croissant de travailleurs sont à nouveau couverts par des conventions collectives. Les privatisations ont été stoppées, notamment dans les compagnies de transport public de certaines grandes villes (Lisbonne, Porto) et au sein de la compagnie aérienne nationale. Selon les idéologues de l'austérité qui dominent aujourd'hui l'Europe, de telles décisions auraient dû plonger le pays dans une nouvelle crise économique. Mais c'est l'inverse qui se produit. La presse financière s'étonne elle-même du redressement économique « spectaculaire » du Portugal, et note que la croissance, les exportations, les investissements repartent. En quelques années, le taux de chômage est tombé de près de 20% à moins de 10%. Et le déficit

public, qui dépassait il y a peu la fameuse norme des « 3% », se situe aujourd'hui à 1,8% du PIB, le meilleur résultat budgétaire dans l'histoire de la démocratie portugaise. Ces bons résultats socio-économiques renforcent la majorité de gauche. Aux élections locales du 1er octobre, un vrai test électoral pour le gouvernement, le parti socialiste est sorti largement vainqueur. Globalement, la gauche progresse, même si le cartel des communistes et des écologistes a perdu des plumes.

Bien entendu, comme le reconnaît une des dirigeantes du bloc de gauche, il reste « tout à faire »¹. « Le travail accompli a été essentiellement de rétablir des revenus qui avaient été coupés » et de s'opposer aux privatisations. Mais le Portugal reste touché par un niveau élevé des inégalités, de la pauvreté, du chômage et la fuite des cerveaux vers d'autres pays - l'une des conséquences dramatiques de la crise actuelle - reste très importante. Certains partis de la majorité portugaise estiment qu'un véritable programme social nécessitera de changer les traités européens, ou, si ce n'est pas possible, d'entrer en conflit avec l'Europe. Quoi qu'il en soit, l'expérience portugaise livre trois leçons importantes. Un, il existe une alternative à l'austérité ; deux, cette alternative produit de bons résultats sur le plan social comme économique ; trois, rompre avec le dogme destructeur de l'austérité nécessite une majorité politique ayant de fortes convictions sociales.

¹ « Portugal: une fin de l'austérité en trompe-l'œil. Entretien avec Christina Semblano », <http://lvsl.fr/lausterite-a-ravage-portugal-entretien-cristina-semblano>, août 2017.

Seul le père Noël devrait travailler la nuit

Commander ses achats en ligne, rien de plus facile! En cette période de fêtes et de cadeaux, beaucoup d'entre nous auront eu recours au e-commerce. Mais cette nouvelle manière de consommer n'est pas sans conséquences pour tous ces travailleurs qui s'activent pour nous satisfaire, toujours plus vite...

Le 11 novembre, en Chine, c'était le 'Singles Day' - la 'journée des célibataires' - , un événement commercial impulsé en 2009 par la plate-forme d'e-commerce Alibaba. Ce jour-là, tous les records de vente en ligne ont explosé avec un montant enregistré de 25,3 milliards de dollars de transactions en 24 heures, soit 8 milliards de plus que l'an passé. Lentement mais sûrement, cette frénésie du shopping en ligne est en train de nous gagner, boostée par les géants du secteur (Amazon, Apple, Zalando...) jamais à court d'idées pour nous inciter à acheter, à l'image du récent Black Friday.

Alors qu'il avait timidement débuté sa carrière en Belgique (comparativement par exemple à nos voisins hollandais), l'e-commerce est maintenant bien ancré dans les habitudes de nos compatriotes. L'an dernier, 73 % de la population adulte belge - soit 6,7 millions de citoyens - a fait des emplettes en ligne. Et pour cette année, les professionnels du secteur annoncent un chiffre d'affaires d'au moins 10 milliards d'euros. Variété de choix, commande et paiement en trois clics, à n'importe quelle heure du jour et de la nuit et sans sortir de chez soi, rapidité de la livraison... Il est vrai que les raisons de céder à cette nouvelle manière de consommer ne manquent pas. Mais l'e-commerce a aussi un prix social et environnemental. Si le confort des clients augmente, celui des travailleurs aurait plutôt tendance à suivre le mouvement inverse.

GRANDE TRANSITION

«Nous sommes dans une phase de grande transition dans le commerce et c'est assez difficile de savoir quelle sera demain la configuration du secteur. Pour survivre, nos

enseignes traditionnelles ont dû s'adapter à la concurrence des grands webshops qui opèrent hors de nos frontières, en développant leurs propres sites de ventes en ligne. Et c'est en train de se produire aussi dans l'alimentaire, même si là on observe un mouvement inverse, avec un certain retour vers l'achat local ou bio.»

«Il y a évidemment des conséquences sur le nombre et le type d'emplois dans le secteur. Certaines entreprises n'ont pas su s'adapter et ont disparu. D'autres se sont restructurées et ont réalisé des compressions d'emplois. On voit certains magasins se transformer en partie en lieux d'enlèvement des commandes réalisées en ligne. On voit aussi un glissement des emplois vers le secteur de la logistique, avec des conditions de travail différentes. Mais le gros défi qui nous attend maintenant, c'est bien sûr la question du travail de nuit que le gouvernement veut autoriser dans le secteur du e-commerce» explique Delphine Latawicz, secrétaire nationale de la CNE, en charge du secteur du commerce.

Le gouvernement fédéral a en effet cédé à la pression des fédérations patronales du commerce et a décidé d'autoriser le travail de nuit - entre 20 heures et 5 heures du matin - dans les magasins disposant d'un site de vente en ligne pour assurer la préparation des commandes, à la condition qu'une seule organisation syndicale soit d'accord.

«Nous avons par le passé beaucoup bataillé pour limiter au maximum l'ouverture des magasins le dimanche et il faut bien reconnaître que c'est en grande partie un échec, notamment pour toutes les petites surfaces

franchisées où le travail du dimanche s'est largement installé, en faisant appel à beaucoup de jobistes et d'intérimaires. Maintenant, avec cette nouvelle réglementation, on craint fort que le même scénario se produise pour le travail de nuit. Si une grande enseigne se lance là-dedans, tout le secteur suivra et on sera partis pour des ouvertures de magasins 24h sur 24» craint-elle.



Le travail de nuit est certes indispensable dans des secteurs comme les soins aux personnes, mais doit-on en arriver là pour livrer toujours plus vite le client? «La grande distribution veut nous faire croire que c'est indispensable, mais c'est faux: dans beaucoup de cas, le client peut attendre un peu sa commande. Le travail de nuit n'est pas une nécessité dans ce secteur. Nous n'en voulons pas, et encore moins si c'est pour utiliser des flexi-jobs ou des étudiants» souligne Delphine Latawicz.

Le travail de nuit n'est pas une nécessité... et ce n'est certainement pas une bonne chose ni pour la santé des travailleurs, ni pour l'organisation des familles, ni d'ailleurs pour notre qualité de vie en général. Des chercheurs commencent en effet à s'intéresser à l'impact de toutes ces camionnettes de livraison qui sillonnent sans cesse les routes pour déposer les colis à domicile. Embouteillages, bruit, accidents de la route, qualité de l'air: tout ce trafic engendre aussi beaucoup de nuisances. Il y a donc bien un prix «sociétal» à payer pour recevoir sa commande dans un délai imbattable...

Danielle Ernotte

3M Nivelles : chronique d'une mort annoncée

Après l'annonce de la fermeture de leur entreprise, les travailleurs de 3M Nivelles ont vécu des mois difficiles entre négociations, procédure Renault et repreneurs potentiels.

JUIN : ANNONCE DE LA FERMETURE

Les travailleurs apprennent lors d'un CE extraordinaire que la multinationale américaine souhaite fermer son site de Nivelles avec pour conséquence, 110 travailleurs à la rue.



Cette annonce est surprenante : la société nivelloise a un chiffre d'affaires en 2016 en augmentation et un bénéfice courant avant impôt de près d'un million, les travailleurs ont fait de gros sacrifices en matière de flexibilité et de polyvalence et les produits de haute qualité sont reconnus à travers le monde et utilisés pour la découpe, le meulage et la finition du verre, notamment dans l'industrie automobile.

OCTOBRE : PROCÉDURE RENAULT ENCLENCHÉE

Les syndicats proposent alors des alternatives d'approches économiques, toutes rejetées par la direction. Des repreneurs sont intéressés par ce fleuron du groupe 3M mais ils sont également rejetés d'un revers de la main par la direction. A contrario, leurs propositions sont indécentes en matière de plan social. Une stratégie de pourrissement est alors menée par l'entreprise dans ce drame social incompréhensible. L'entité nivelloise est saine, son bilan a été présenté juste avant l'annonce de la fermeture. C'est une entreprise sans dette avec du cash et un bon ratio de solvabilité. Et le carnet de commandes est bien rempli ! Les travailleurs se rassemblent une première fois devant le siège social de l'entreprise 3M Belgique à Diegem en exigeant de rencontrer la direction.

NOVEMBRE : PREMIER ARRÊT DE TRAVAIL

Le groupe 3M garantit faste et opulence aux actionnaires américains en établissant un record au Dow Jones grâce à ses résultats, tout en refusant des conditions de départ convenables pour Nivelles. Le personnel du site de Nivelles déplore la situation de blocage à laquelle il est confronté et annonce un arrêt de travail. Une assemblée est prévue pour valider le plan des actions futures. L'entreprise est décrétée « direction non admise ».

La direction Benelux de 3M, tout en motivant l'intention de fermeture de l'entreprise par de prétendus mauvais chiffres, se félicite, par communication interne à tous les travailleurs, des superbes performances atteintes. 3M passe de la 31ème position à la 19ème dans le classement mondial des entreprises qui ont la meilleure réputation en matière de responsabilité sociale ! Il y a comme un hic !

Le personnel de 3M Nivelles souhaite alors briser l'isolement dans lequel il se trouve par des actions de sensibilisation et des appels vers le monde politique. La direction rejette toutes les demandes en vue de minimiser l'impact social au mépris de la loi

Renault ; comme la recherche active d'un repreneur ou la demande d'assistance d'un bureau d'expertise indépendant pour fiabiliser les données financières/organisationnelles et l'établissement d'un plan industriel (visant à continuer les activités).

Le personnel en colère rencontre la direction afin de demander un dialogue avec vrais décideurs et pour rendre un visage humain à ce dossier technique pour cette multinationale.

Fin novembre, la direction annonce deux candidats repreneurs sans en divulguer l'identité. Elle s'engage à redemander à la direction US d'augmenter le budget dédié au plan social de façon conséquente. Vu les engagements de la direction, le personnel décide en assemblée de suspendre l'action du blocage des livraisons du magasin.

DÉCEMBRE : PROTOCOLE D'ACCORD RATIFIÉ

Le mois commençait mal avec des négociations sans consensus sur le plan social vu la marge de manœuvre minimale (pas de moyens financiers supplémentaires) de la direction qui ne peut finaliser une proposition aboutie.

Mais deux semaines plus tard, le personnel de 3M Nivelles valide une proposition d'accord qui résultait de longues négociations. La perspective d'une reprise du site par un des deux candidats repreneurs a sans aucun doute pesé beaucoup dans la tête des travailleurs au moment de faire leur choix. La procédure Renault reste ouverte de manière à permettre aux représentants du personnel de continuer à être informés et consultés sur les dossiers de reprise. A l'heure de boucler cet article, il reste à espérer que 3M donnera toutes les chances à cette reprise potentielle de se réaliser et les syndicats continueront à mener des discussions constructives afin de garantir le maintien d'une activité industrielle sur le site nivellois.

Said Zaoudi



Le nouveau paysage hospitalier ne peut se dessiner qu'avec les travailleurs

Le secteur hospitalier s'apprête à vivre la plus importante réforme de son histoire. Pour le meilleur ou pour le pire ?

Dès son arrivée au gouvernement fédéral, la ministre de la Santé Maggie De Block a annoncé le grand chambardement, en imposant l'intégration des 108 hôpitaux du pays au sein de 25 réseaux, et pas un de plus. L'idée est bien de contraindre les institutions à collaborer, en répartissant les missions de soins loco-régionales (un seul hôpital par réseau en est chargé) et les missions de soins suprarégionales (seulement quelques hôpitaux sur tout le pays, désignés comme « points de référence »).

L'objectif officiel, à savoir rationaliser l'offre hospitalière pour la rendre moins coûteuse et plus efficace, peut évidemment être entendu. Mais la méthode imposée par la ministre promet des dommages collatéraux très inquiétants pour le personnel (comme pour les patients, soit dit en passant).

LA FIN NE JUSTIFIE PAS LES MOYENS

L'impact de la réforme sur l'emploi et les conditions de travail est en effet sans commune mesure. Appliquée bêtement, la mise en réseaux conduira inévitablement à des doublons. En effet, réunir les services de différents hôpitaux pour n'en faire plus qu'un se traduit toujours par une réorganisation du travail, où les tâches ne sont pas additionnées mais bien « rationalisées », a fortiori quand l'objectif est de faire des éco-

nomies. Certains estiment ainsi jusqu'à 10% de pertes d'emploi dans le secteur, si rien n'est mis en place pour éviter l'hémorragie.

La réforme donnera par ailleurs une ampleur sans précédent à la mobilité géographique ou de fonction, qui oblige un travailleur à changer de site ou de service. Or, on sait combien le lieu de travail détermine l'organisation de la vie privée, et combien aussi le travail change fondamentalement d'un service à l'autre. Passer de la maternité aux urgences, ou de la gériatrie aux soins intensifs, change du tout au tout votre travail d'infirmière, pour ne prendre que ces exemples.

Enfin, c'est un peu technique et pourtant très concret : les employeurs pourraient profiter de la réforme pour sortir toute une série de travailleurs du secteur public ou de la commission paritaire 330.01, qui encadre les conditions de travail du secteur. Comprenez : des conditions de travail bien moins avantageuses pour ces catégories de personnel, à commencer par les services « non cliniques » comme la cuisine, la buanderie, les ressources humaines, la pharmacie, l'entretien... qui seraient externalisés vers le réseau, ou sous-traités.

Bref, des « petits détails » qui promettent de grandes tensions dans les hôpitaux et des cheveux blancs aux personnes qui devront les gérer, mais surtout de gros dégâts pour

l'un des secteurs les plus économiquement et socialement porteurs de notre pays : à la grosse louche, 150.000 travailleurs, 11 millions de bénéficiaires.

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SONT LA CLÉ

Heureusement, rien n'est encore perdu. Mieux : la réforme pourrait même être l'occasion de sauver ce secteur. Tout le monde connaît la charge démesurée et les conditions de travail intenablement du personnel hospitalier. Manque de bras, manque de temps, manque de reconnaissance... Celles et ceux qui sont censés prendre soin de nous souffrent, et de plus en plus au fil des années.

Se présentent alors deux options : soit le gouvernement pousse les employeurs (ou les soutient, c'est selon) à tirer encore un peu sur la corde, jusqu'à ce qu'elle casse, soit il met en place les conditions pour redonner du souffle aux travailleuses et travailleurs. Pour nous, le choix est simple. La plus grande réforme du paysage hospitalier ne sera un succès que si celles et ceux qui font vivre le secteur sont remis au centre des discussions. Car nous avons beau avoir les meilleurs équipements, la recherche la plus développée, l'organisation la plus efficace, l'offre de soins ne vaut rien sans les personnes qui les dispensent.

Julie Coumont

INFO SERVICES

Certains de vos droits sont conditionnés par le respect de formalités. Au premier rang de ces formalités, on retrouve régulièrement l'envoi d'un courrier. C'est pourquoi, chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Il ne vous reste plus qu'à la copier, en y intégrant les éléments spécifiques à votre situation.

Ce mois-ci, nous vous donnons un exemple-type de mise en demeure d'un employeur en défaut de vous formuler une offre d'outplacement (reclassement professionnel). Cette mise en demeure doit être envoyée par courrier recommandé.

Votre employeur dispose d'un délai précis pour vous formuler une offre d'outplacement

(voir point 4 ci-dessous). Lorsque ce délai est expiré, vous devez le mettre en demeure de vous faire une offre le plus rapidement possible. Les délais dont vous disposez pour le mettre en demeure sont les suivants :

- En cas de préavis supérieur à 30 semaines (qu'importe votre âge) avec indemnités : délai de 39 semaines pour mettre en demeure
- En cas de préavis supérieur à 30 semaines (qu'importe votre âge) presté : délai de 4

semaines pour mettre en demeure

- En cas de préavis inférieur à 30 semaines et âge supérieur ou égal à 45 ans : délai de 4 semaines (ou 9 mois, en l'absence de préavis) pour mettre en demeure.

Pour toute information complémentaire concernant l'outplacement, nous vous renvoyons à nos autres publications sur le sujet (en ligne ou en version papier).

1 Les éléments de forme du courrier : Comme c'est le cas pour tout courrier, indiquez vos coordonnées, celles du destinataire ainsi que la date (qui servira de preuve que vous avez introduit votre demande dans les temps). Précisez la qualité du destinataire (Madame ou Monsieur) et n'oubliez pas de signer votre courrier.

2 Détails relatifs à votre préavis : Précisez ces détails, puisque les délais dont dispose l'employeur pour vous formuler une offre varient selon les modalités de votre préavis (voir point 4).

3 Conditions d'âge et/ou d'ancienneté : Précisez si vous avez plus de 45 ans et/ou plus de 30 semaines de préavis. Les délais dont dispose l'employeur varient selon le(s) critère(s) rempli(s) (voir point 4).

4 Délai pour formuler l'offre : Le délai dont dispose l'employeur pour formuler l'offre varie selon le cas dans lequel vous vous trouvez. Les hypothèses sont les suivantes :

- A. Préavis supérieur à 30 semaines (qu'importe votre âge) avec indemnités : écrivez « dans les 15 jours qui suivent la fin du contrat ».
- B. Préavis supérieur à 30 semaines (qu'importe votre âge) presté : écrivez « dans les 4 semaines suivant le début du délai de préavis ».
- C. Préavis inférieur à 30 semaines et âge inférieur à 45 ans : l'employeur n'est pas tenu de formuler une offre d'outplacement. Si une CCT de secteur ou d'entreprise l'y oblige, consultez la CCT pour connaître le délai endéans duquel une offre doit être formulée.
- D. Préavis inférieur à 30 semaines et âge supérieur ou égal à 45 ans : écrivez « dans les 15 jours qui suivent la fin du contrat ».

Lettre-type : Formulation d'une offre d'outplacement

A l'attention de Mme (M.)
 NOM Prénom
 Adresse
 CP Localité

Directrice(teur) des Ressources Humaines
 Entreprise X
 Adresse
 CP Localité

Le jour/mois/année

Par recommandé

Concerne : Mise en demeure de formuler une proposition d'outplacement

Madame, Monsieur,

Vous avez mis fin à mon contrat d'emploi à dater du X/X/20XX, moyennant **un préavis presté / le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis** de **[nombre de semaines/mois]**.

J'attire votre attention sur le fait que je remplis **les conditions d'âge et/ou d'ancienneté** pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par les normes qui s'appliquent à notre entreprise.

Je peux donc prétendre à la procédure de reclassement. Dans ce cas, l'employeur doit faire, au plus tard dans les **[X jours/semaines qui suivent le début du délai de préavis/ suivent la fin du contrat]**, une offre de reclassement professionnel par écrit au travailleur. Or, vous ne m'avez rien communiqué à ce jour. Dès lors, je vous saurais gré de vous conformer sans tarder à vos obligations en la matière.

Je vous remercie de la suite positive que vous réserverez à ma demande et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

NOM Prénom et signature

Un salaire juste ou juste un salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères.

5. Le salaire doit être complété, via la Sécu, par un salaire socialisé

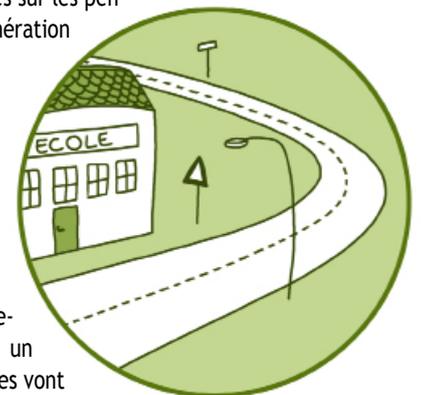
Depuis 1944, toutes les entreprises sont tenues d'ajouter au salaire direct (« imposable ») un salaire indirect proportionnel. Cette proportion est établie depuis les années 70 à un tiers environ mais avec le Tax Shift, elle diminue encore et passe à 25%, ce qui signifie que pour 1.000€ de salaire direct, l'entreprise devra prochainement ajouter 250€ au lieu des 333 actuels de salaire socialisé (cotisations sociales). Ce système est à la fois une assurance, un mécanisme de solidarité et une porte ouverte sur l'émancipation des salariés. La meilleure façon de lutter contre la pauvreté, ce n'est pas de multiplier les mesures contre la pauvreté, c'est de répartir correctement la richesse et donc d'agir en amont : le meilleur moyen jamais trouvé pour cela reste la Sécurité sociale.

Et aujourd'hui ?

Les mille formes de rémunération détournées qui esquivent la contribution à ce salaire socialisé permettent d'importantes économies aux entreprises. L'ensemble des travailleurs y perdent (moindre remboursement des frais de santé, menaces sur les pensions, etc.) ; même les travailleurs qui reçoivent ces formes de rémunération n'en tirent pas toujours un réel bénéfice personnel.

Les seuls bénéficiaires en sont les actionnaires à travers les employeurs (qui empochent les ristournes de cotisations sociales sans lien nécessaire avec l'emploi) et les compagnies d'assurances et autres fonds de pension, qui lorgnent le jackpot de la privatisation de la Sécu.

De plus, comme expliqué ci-dessus, grâce au Tax Shift du gouvernement Michel, les employeurs devront très prochainement ajouter un montant moindre au salaire socialisé. En effet, les cotisations sociales vont passer de 33% à 25%... Encore des économies importantes pour les entreprises !



Un juste salaire doit...

- Septembre • Être liquide et disponible
- Octobre • Garantir un revenu suffisant
- Novembre • Être indexé
- Décembre • Être négocié librement
- Janvier • Contribuer à la Sécu
- Février • Contribuer aux fonctions collectives
- Mars • Être égal entre les hommes et les femmes
- Avril • Procurer un revenu stable
- Mai • Être basé sur une classification objective
- Juin • Être un juste partage de la valeur ajoutée



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

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge			
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91			
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro	
	Centrale Nationale des Employés	Julie Coumont	Danielle Ernotte
	@CNEGNC	Michaël Maira	Alice Mazy
		Felipe Van Keirsbilck	Said Zaoudi
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard	
		Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty	

Pensions : nous marquons des points!

Le mois passé, cet éditorial posait une question : votre pension, la préférez-vous saignante, « à points » ou cramée ? Tout le mois de décembre, on a entendu le ministre des Pensions (en réalité, ministre des Assureurs) glapir que les syndicats mentaient, qu'il n'y aurait pas de baisse des pensions, que le système « à points » serait simple et prévisible, que la pénibilité serait prise en compte. La perruque jaune en moins, Charles Michel a même dû jouer son petit Donald Trump et qualifier de « fake news » ou de désinformation nos chiffres et nos arguments.

Et puis... Et puis il y a eu de multiples débats dans les médias, des écrits des uns et des autres. Au total (voir encadré « le vrai et le faux »), aucun de nos chiffres, aucun de nos arguments n'a été contredit sérieusement. Seule reste une jérémiade du Premier ministre : « vous ne devriez pas inquiéter les gens ». On croirait entendre Monsanto reprocher aux médecins de l'OMS de dire que le Round-Up est cancérigène ! Quel est le vrai problème : le poison, ou l'alerte des médecins ? La pension à points, ou la preuve qu'elle va nous appauvrir et nous asservir ?

Et puis il y a eu 40.000 manifestants dans les rues pour dire NON aux pensions à points, et un Front Commun de l'ensemble des syndicats pour (enfin !) montrer une réelle résistance aux projets de ce gouvernement. Ces projets sont, pour rappel : remplacer notre système de pensions insuffisant mais robuste par une « pochette surprise » minimaliste (vous découvrez la valeur du « point » seulement en arrivant à la pension), qui nous obligera à travailler (beaucoup) plus longtemps pour conserver notre pension, ou à recevoir (beaucoup) moins si on veut partir à l'âge prévu, et à compléter (pour les plus riches) la pension légale par des assurances-pensions qui sont de très juteuses affaires... pour les assureurs (justement les bons amis de Daniel Bas-de-Laine).

Et voilà : Noël est passé, la grande loi promise par le Sinistre des Pensions sur la pénibilité n'est pas arrivée, il n'y a toujours aucun accord dans ce gouvernement d'affairistes sur comment, concrètement, on basculerait de notre système à points : le seul accord qu'il y a c'est pour couper 625 millions dans le budget des pen-

sions, nous obliger à travailler au moins jusqu'à 67 ans, et baisser (jusqu'à 140€ par mois) la pension de celles et ceux qui auraient eu le tort de prendre un crédit-temps ou une prépension. Comme le titrait le principal quotidien flamand après la manif réussie : « Le dossier des pensions est le talon d'Achille de ce gouvernement ». Visiblement, le chaos que nous dénonçons depuis des semaines (voir chaosurlespensions.be) s'aggrave de jour en jour, et ce gouvernement ne voit pas comment s'en sortir.

Tout cela me permet de vous souhaiter, avec confiance, une bonne année 2018. Le gouvernement aux ordres de la N-VA a fait beaucoup de mal à notre pays depuis 3 ans, mais 2018 est peut-être l'année où nous arrêterons ce bulldozer. C'est possible : avec des syndicats unis et déterminés, avec des citoyen-nes qui ne se laissent pas intimider ni résigner.

Vous avez offert ces jours-ci, à vos proches et à vos enfants, plein de cadeaux et de vœux de bonheur. En 2018, offrez-leur une société digne et debout, confiante dans son avenir. Préférons la sécurité collective au sauve-qui-peut et au chacun pour soi. Préférons, à la collaboration honteuse et piteuse, la résistance fière, pour que l'avenir reste ouvert.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*

PENSIONS : QUI DIT VRAI ? QUI DIT FAUX ?

Nous avons adressé au gouvernement une douzaine de critiques graves sur ses projets en matière de pensions. Le Premier ministre a répondu « mensonges ! » : mais quand nous l'avons invité à contredire vraiment, sur base de chiffres ou de textes, ne serait-ce qu'une seule de nos critiques, ce gouvernement s'est mis à se taire dans toutes les langues. Ne nous croyez pas sur parole : vérifiez le tableau « Qui dit vrai ? » sur notre site : <https://cne.csc-en-ligne.be/cne-gnc/nos-medias/Droit-de-employe/LeDroitJanvier18/17-12-21Pensions-QuiditvraiQuiditfaux.html>

