



SETCa
FGTB

ÊTRE AU **COEUR** DE VOTRE FUTUR DE **CADRE** !



Au
cœur

de votre futur

ÉLECTIONS SOCIALES **2020**

Au cœur de votre futur. C'est la baseline du Congrès du SETCa Fédéral qui s'est déroulé à la fin du mois de novembre 2019. Tous les jours, le SETCa est au côté d'un nombre de plus en plus grand de travailleurs, y compris les cadres.

MAIS QU'EST-CE QU'UN CADRE ?

Un travailleur comme les autres ? Dans la loi de 1978 relative aux contrats de travail, c'est un employé comme les autres. Dans les faits, pas vraiment !

On constate que ce statut se développe. Entre numérisation et automatisation, la transformation des emplois est grande. Souvent, ce sont les emplois moins qualifiés qui passent à la trappe. En pratique, avec une plus grande proportion d'employés hautement qualifiés, la proportion des cadres se renforce donc mathématiquement : il n'est plus rare d'avoir une entreprise où le nombre de cadres dépasse le nombre d'employés et/ou d'ouvriers.

Certaines problématiques sont spécifiques aux cadres : salaire, temps de travail, représentation syndicale... autant de thèmes qui méritent que l'on s'y attarde un peu plus longtemps !

UNE DÉFINITION DU STATUT DE « CADRE »?

En droit belge, la notion de cadre n'apparaît que dans la procédure pour l'élection d'un Conseil d'Entreprise.

Par cadre, on entend :

- un employé ;
- qui exerce une fonction supérieure ;
- qui n'est pas membre du personnel de direction ;
- qui détient un diplôme d'une valeur déterminée ou une expérience équivalente.

Le fait d'établir qui appartient au personnel de cadre se fait donc en général sur le terrain, au niveau de l'entreprise.

Ce qui est déterminant, c'est la fonction réellement exercée. A ce titre, l'organigramme de l'entreprise peut constituer un instrument important pour déterminer qui appartient au personnel de cadre ou non.

Dans la jurisprudence, on retrouve certaines indications qui permettent de déterminer le contenu de la notion de cadre mais aucune de ces indications ne sont en elles-mêmes essentielles ou strictement indispensables (par ex : le diplôme de l'employé, le pouvoir de décision et de responsabilités, la gestion des budgets,...).

UN CADRE TAILLABLE ET CORVÉABLE À MERCI ?

La définition du cadre reste néanmoins malaisée et trop souvent confondue avec celle de personnel de direction et de confiance visée dans l'arrêté royal du 10 février 1965. Ce texte est très souvent invoqué par les employeurs pour justifier les dérogations à la législation du temps de travail. Ils profitent du vide juridique créé par cet arrêté pour assimiler à tort l'ensemble des cadres au personnel de direction et de confiance, dans le but de les soustraire du champ d'application de la loi sur la durée du travail. Or, une personne « désignée » comme cadre ne fait pas pour autant partie du personnel de direction et de confiance : seules ces derniers, de manière restrictive, ne sont pas soumis à la loi sur la durée du travail.

En tant que SETCa, nous revendiquons depuis longtemps :

- la définition de personne de direction soit celle reconnue pour les élections sociales, une définition restrictive qui doit venir remplacer celle de l'AR de 1965 ;
- le mesurage du temps de travail et l'enregistrement des prestations supplémentaires doivent rester la règle pour tous les cadres. Les exceptions doivent rester strictes.

La Cour de justice de l'Union européenne nous aide d'ailleurs à cet égard puisqu'elle a récemment jugé que le temps de travail journalier de chaque travailleur devait être enregistré. Les travailleurs doivent pouvoir avoir accès aux mesures de leur temps de travail via leur fiche de salaire. Un contrôle du temps de travail n'est possible qu'avec un enregistrement et un mesurage sérieux .

DES CONDITIONS DE TRAVAIL NÉGOCIÉES COLLECTIVEMENT

Les employeurs négocient souvent en direct et de manière individuelle les conditions de travail de leurs travailleurs les plus qualifiés. On parle ici de sujets aussi divers mais essentiels que la rémunération, le package salarial, le temps de travail, la flexibilité, le télétravail ou encore le droit à la déconnexion numérique.

En tant que SETCa, nous avons toujours revendiqué que les CCT conclues au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise s'appliquent aussi aux cadres. Trop souvent, les cadres sont exclus, soit parce qu'ils sont considérés comme non rémunérables ou encore comme personnel non exécutant et donc exclus de l'application de certaines CCT .

UNE MEILLEURE REPRÉSENTATION DES CADRES DANS LES ENTREPRISES À DIFFÉRENTS NIVEAUX DE CONCERTATION

LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Comme mentionné juste avant, dans certains secteurs, les cadres sont très souvent exclus du champ d'application des CCT. Une des difficultés les plus importantes concerne la délégation syndicale. En effet, le plus souvent, les employés non-classifiés ou non-barémisés ne peuvent pas être représentés par la délégation syndicale. Il s'agit d'une situation injuste que le SETCa dénonce depuis de nombreuses années, une forme de détricotage de notre système de concertation sociale.

Pour le SETCa, la défense des cadres est d'une importance cruciale. Eux aussi doivent être entendus et bénéficier des mêmes droits que les autres travailleurs .

Une jurisprudence est en train de faire bouger les choses... Deux arrêts de la Cour du Travail de Mons ont confirmé que les cadres ne peuvent se voir interdire d'être candidat ou de voter lors des élections sociales. Ils doivent être pris également en considération pour déterminer le nombre de travailleurs qui permettra de fixer le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale et d'en déterminer le nombre de délégués. C'est une excellente nouvelle pour les cadres et pour la négociation collective. Sur cette base, toutes les dispositions qui font une distinction entre les travailleurs barémisés et barémisables et les autres peuvent être considérées comme discriminatoires.

Le SETCa continuera de se battre pour que chaque travailleur, y compris les cadres, ait droit à une représentation syndicale.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Si votre entreprise compte au moins 100 travailleurs, la création d'un Conseil d'Entreprise est obligatoire. Au sein du Conseil d'Entreprise, vous discuterez directement avec votre employeur de l'organisation du travail et de la structure financière de l'entreprise. Vous y recevrez également un aperçu politique de l'emploi développé par votre entreprise.

Pour l'élection du Conseil d'Entreprise, les cadres ne pourront voter pour des candidats cadres que si il y a au moins 15 cadres dans l'entreprise. Si ce seuil est atteint, les cadres auront donc une existence autonome c'est-à-dire leurs propres délégués. Si ce seuil n'est pas atteint, les cadres pourront toutefois voter pour leur catégorie professionnelle, à savoir les employés.

(suite au verso)

Le Conseil d'Entreprise est donc un organe d'information, de concertation, de discussion et de décision où les représentants du personnel peuvent comprendre, critiquer et contester les politiques présentées par l'entreprise mais également soumettre des propositions et les entériner pour qu'elles soient d'application dans l'entreprise .

Il est par conséquent très important pour les cadres d'être présents au Conseil d'Entreprise. Ils pourront de ce fait discuter des problèmes qui concernent leur propre catégorie, exiger de leur employeur de la transparence, en posant des questions précises demandant des réponses claires .

LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) a pour mission de proposer et de contribuer à mettre en œuvre les moyens destinés à favoriser le bien-être des travailleurs. Au CPPT, il n'y a pas de mandats séparés pour les cadres. Ceux-ci se présentent donc sur des listes employés .

ÊTRE REPRÉSENTÉ PAR UN SYNDICAT FORT

En général, il n'y a que les 3 syndicats traditionnels (FGTB, CSC et CGSLB) qui peuvent présenter des candidats aux élections sociales. Mais au niveau des cadres, la Confédération nationale du personnel cadres peut également s'en charger et ce qu'on appelle des « listes maison » pourraient être déposées. Les cadres ont plutôt intérêt à se tourner vers un syndicat traditionnel comme le SETCa, qui a une longue expérience dans la défense des droits des travailleurs, dont les cadres. Les syndicats « maison » et la CNC sont en quelque sorte une invention patronale destinée à faire contrepoids aux syndicats dits « traditionnels ». Ils constituent un genre de club privé et en général ne s'investissent pas réellement dans la défense des travailleurs.

Les enjeux sont bien réels pour les cadres. En cas de changement de structure ou d'employeur, les cadres se retrouvent très souvent en première ligne. Il est donc très important pour eux de se défendre collectivement. Pour faire entendre leurs voix, ils doivent se regrouper. En obtenant une représentativité, ils peuvent faire valoir collectivement des besoins. Les avantages et les droits octroyés au personnel ne tombent pas du ciel. Ils sont là grâce à cette structure collective. Appartenir à une organisation comme le SETCa est encore une fois un atout. Le SETCa possède une expérience importante en matière de défense des droits des travailleurs ainsi que de nombreux relais extérieurs, des contacts dans le monde socio-économique, que ce soit en Belgique ou en Europe .

ÉLECTIONS SOCIALES : FAITES LE BON CHOIX, DEVEZ-VOUS CANDIDAT

En démocratie, on entend notre voix grâce aux élections. Dans les entreprises, il en va de même. Des élections sociales sont organisées tous les quatre ans dans toutes les entreprises en Belgique comptant plus de 50 travailleurs. Ce sera de nouveau le cas en 2020, les élections sociales ayant lieu entre le 11 mai et 24 mai 2020.

En effet, la loi prévoit que le personnel d'une entreprise a le droit d'avoir des représentants dans un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) si l'entreprise compte au moins 50 travailleurs et dans un Conseil d'Entreprise (CE) si elle compte au moins 100 travailleurs. Au sein du Conseil d'Entreprise, les cadres pourront voter pour des candidats cadres si il y a au moins 15 cadres dans l'entreprise.

Toutefois, il ne convient pas de se limiter nécessairement au vote. En effet, vous pouvez vous porter candidat à ces élections dans votre entreprise et y être élu comme délégué.

Le SETCa place beaucoup de moyens à la disposition de ses délégués : les services de formation, nos régionales vous offrent l'information voulue pour que vous puissiez remplir votre tâche correctement. Des sessions de formation sont en outre des moments idéaux permettant de partager vos expériences avec des délégués d'autres entreprises. Vous bénéficiez de temps et de facilités pour l'exercice de votre mandat.

En outre, si vous vous portez candidat, vous bénéficiez d'une protection légale contre le licenciement. Cette protection interdit à votre employeur de licencier un candidat ou un élu, effectif ou suppléant, au Conseil d'Entreprise ou au Comité pour la Prévention et Protection au Travail sauf en cas de motif grave ou de raisons économiques approuvées par la commission paritaire compétente.

PARTICIPEZ ET POSEZ VOTRE CANDIDATURE

- vous êtes engagé socialement ;
- vous voulez défendre les droits de vos collègues ;
- être âgé de 18 ans et ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans le jour du vote ;
- vous travaillez au moins depuis 6 mois dans l'entreprise.

Le SETCa vous propose « un job », une mission dans lequel la notion de solidarité n'est pas vaine. Vous pouvez également compter sur le soutien du SETCa. Ne tardez pas, les listes sont confectionnées d'ici le mois de mars 2020. A vous de jouer et de voter !



AVEC LE SETCA, SOYONS AU CŒUR DE VOTRE FUTUR !

Oui, Je veux devenir candidat SETCa aux prochaines élections sociales ! Je souhaite que le SETCa prenne contact avec moi pour officialiser ma candidature.

NOM ET PRÉNOM

ADRESSE

TÉLÉPHONE

E-MAIL

ENTREPRISE

LIEU DE TRAVAIL



☐ JE VEUX RECEVOIR LA NEWSLETTER DU SETCa

Notre politique de confidentialité a été élargie et clarifiée. Elle explique comment nous appréhendons vos données à caractère personnel, du point de vue de la vie privée en général et en fonction du Règlement général européen sur la protection des données (GDPR) en particulier. Vous aimeriez tout lire en détail ? Surfez sur setca.org/privacy





Scannez-moi
pour voir toutes
nos régionales



ARLON

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
info@setcabw.org

BRUXELLES-HALLE- VILVOORDE

Place Rouppe 3
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Meiboom 4
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6
(1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202
6110 Montigny-le-Tilleul
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

LIÈGE

Maison des Syndicats
Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
T +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS – BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23
Galerie des 2 Places
(5^e étage)
4800 Verviers
T +32 87 39 30 00

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be