

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ÉLECTIVE 2023

APRÈS NOTRE VICTOIRE SUR LA PROLONGATION DU NUCLÉAIRE,
DE NOMBREUX COMBATS À POURSUIVRE.





SOMMAIRE

2

Editorial: La valeur inestimable du leadership

4

Assemblée générale de la CNC

6

Soutien de la CNC au maintien en opération du réacteur nucléaire Tihange 2

7

COMNAT bienvenue à Muriel Wery

8 Nieuwe Nederlandstalig ondervoorzitter: Johan Criel

9

Appel à nos membres: CNC/NCK memorandum

10

Les partis politiques dans le débat social

12

Dossier juridique: Licenciement d'un délégué syndical du setca dans une banque

EDITORIAL

LA VALEUR INESTIMABLE DU LEADERSHIP

PAR PIERRE PIRSON, Président de la CNC

J'ai choisi le miracle en Colombie pour démarrer cet éditorial pour illustrer la valeur inestimable du leadership. Pour rappel, le miracle est que 4 enfants colombiens de 13, 9, 5 et un an, après un accident d'avion où leur mère est décédée, se sont retrouvés seuls dans la forêt amazonienne et y ont survécu 40 jours.

Un Ministre colombien a rendu hommage à l'ainée, Lesly, de 13 ans en ces termes « C'est grâce à elle, sa valeur et son leadership, que les 3 autres ont pu survivre avec ses soins, sa connaissance de la jungle ». Leadership...au delà de l'expérience et l'émotion humaine, je retrouve quelques valeurs qui me sont chères du véritable leadership....

Tout d'abord une véritable expertise. Survivre dans la jungle avec un nourrisson d'un an nécessite des compétences qu'elle a eues la chance de recevoir mais aussi le talent de maîtriser. Ensuite un sang-froid, un sens des priorités et une gestion de la durée incroyables. Se retrouver seule responsable dans la jungle, après le décès de sa mère dans un crash d'avion, avec la responsabilité de 3 enfants et 3 kg de farine de Manioc....

L'exemple ne met pas seulement en valeur la nécessité d'avoir des hard et soft skills pour réussir. Elle met aussi pour moi en valeur des axes très importants :

- La diversité : pour ceux qui ont toujours le moindre doute, l'exemple de Lesly, fille de 13

ans indigène d'Amazonie, démontre que ni l'âge, le genre ou l'origine ne définit la capacité de leader.

- L'ambition : j'ai toujours eu beaucoup de difficulté avec les ambitions personnelles de nombre de leaders. Je n'ai par contre aucun doute que l'ambition de réussir en collectif est une valeur d'importance.

Le leadership n'est pas spécifique à un travail, un secteur, ou même si il s'agit d'une activité professionnelle ou d'un évènement de la vie. Et dans ce cas, le fait de sauver la vie de ses 3 frères et sœur est inestimable.

Lors de l'AG vous avez choisi un nouveau bureau dont je serai le président pour deux ans de plus. Le but de ce bureau sera de défendre la reconnaissance des cadres salariés et de leur valeur pour la Belgique et ses citoyens.

Car la raison principale de mon engagement est bien un engagement collectif : les cadres salariés sont indispensables au maintien et développement de l'activité de ce pays, activité qui permet de fournir les moyens à la sécurité sociale, culturelle et tout autre besoin collectif. Le combat pour sauver l'activité nucléaire a montré son résultat malgré le maintien d'une résistance dogmatique.

Le dossier des pensions ou la Ministre persiste à vouloir taxer encore plus les cadres est un combat en cours. Le tax shift fiscal pour rendre aux travailleurs une partie de leur valeur est une évidence.

Ce sont des exemples de champ d'actions qui seront repris dans le memorandum des élections

sociales et fédérales afin de continuer notre lobbying positif. Nous ne le faisons pas que pour nous mais dans l'intérêt du pays.





ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA CNC DU 30 MARS 2023

PAR PIERRE PIRSON, Président de la CNC

Cette première AG en présentielle complète depuis la pandémie fut un vrai succès de participation tant quantitativement que qualitativement.

Infosession sur la réforme fiscale avec deux interventions du monde politique

Une infosession organisée avec l'aide d'experts de PwC sur la réforme fiscale ([lien](#)) nous a donné un avant-gout de ce que la Vivaldi nous réserve.

Si certaines mesures générales sont sympathiques (relèvement de la quotité exemptée, relèvement du plafond du barème à 45%, ...), il faut vite déchanter en voyant les intentions du gouvernement de s'attaquer au second pilier de pension ou aux mesures s'attaquant agressivement aux voitures de société. Pour cette dernière mesure, même si elle ne fait pas partie en elle-même de la réforme fiscale, elle touche le package salarial de nombreux cadres : les voitures thermiques seront totalement pénalisées à partir de 2026 et la déductibilité tant des hybrides mais même des voitures électriques diminuera.

Quant au second pilier, les plans du gouvernement sont en désaccord avec les accords des partenaires sociaux de ne pas toucher à sa taxation et, sous couvert de justice fiscale, ne fait que créer de l'incertitude qui nuit de manière générale à la formation de pension et présente de manière trompeuse ce qui n'est que de l'argent acquis par les travailleurs par leur labeur.

Nous avons invité deux parlementaires fédéraux pour nous donner leur vision de cette réforme fiscale. Le choix fut fait avec soin car il ne s'agissait non moins que de la Présidente de la Commission Finances et Budget, Madame Marie-Christine Marghem, ainsi que de Mr Wim Van der Donckt qui y représente le plus grand parti d'opposition la N-VA.

Les deux interventions étaient éclairantes sur le manque de préparation et d'accord sur le contenu de cette réforme. Il semble que le Ministre des Finances soit bien isolé tant les avis divergent sur le bien fondé tant des mesures que du moment de l'action, la réforme fiscale éventuellement posée ne prendrait effet qu'après les prochaines élections de 2024.



Assemblée Générale

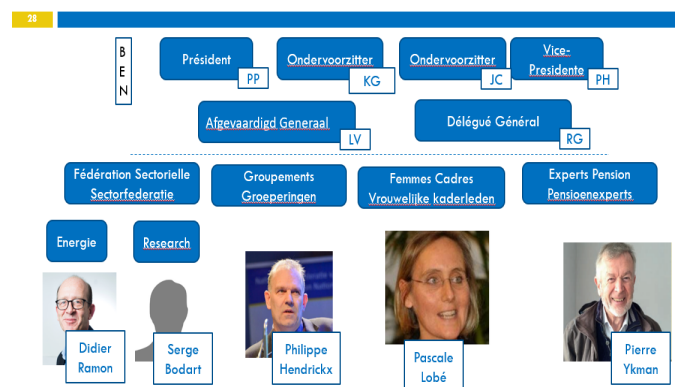


Comme tous les deux ans, cette AG devait élire un nouveau bureau. Et c'est avec beaucoup de plaisir que nous voyons se joindre à nous deux nouveaux Vice-Présidents : Muriel Wery d'Automated System et Johan Criel de la KBC. Il s'agit de deux personnalités fortes qui ne manqueront pas de renforcer notre équipe.

Nouveau Bureau exécutif National Nieuw Nationaal Uitvoerend Bureau



Comité National Nationaal Comité



L'AG fut aussi le moment de modifier légèrement nos statuts pour renforcer l'indépendance de la CNC à l'avenir.

Enfin, les élections tant politiques que sociales approchant, notre Vice-Président Koen Gregoir a accepté la mission d'organiser la consultation afin de mettre à jour notre cahier de revendications dans les mois à venir. Une journée de formation et de discussion en vue des élections, probablement sous le format d'une AG sera donc organisé après l'été. Nous espérons vous y voir nombreux !

SOUTIEN DE LA CNC AU MAINTIEN EN OPÉRATION DU RÉACTEUR NUCLÉAIRE TIHANGE 2

PAR ROLAND GLIBERT, DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL DE LA CNC

La CNC était présente à la manifestation organisée à Tihange le 31 janvier pour le maintien en opération du réacteur Tihange 2. Le 31 janvier était la date fixée par le gouvernement pour arrêter cette centrale nucléaire après 40 ans de service conformément à la loi de sortie du nucléaire de 2003. 4 mois auparavant (septembre 2022) le réacteur nucléaire Doel 3 après 40 ans de service avait été mis à l'arrêt.

La manifestation était organisée par le groupement citoyen Standup for nuclear avec l'appui de nombreuses organisations belges et étrangères et la présence de représentants de partis politiques belges (Marie-Christine Marghem MR , Bart De Wever et Theo Francken -N-VA).

Tous les participants ont dénoncé la mise à l'arrêt de ces réacteurs qui prive la Belgique de 2 gigawatts d'électricité à faible émission de CO2 et cela en pleine situation de crise d'approvisionnement en énergie et de crise financière.



La CNC s'est joint à cette protestation et a publié un communiqué de presse que nous vous livrons:

Fermeture Doel3 et Tihange2 : aberration économique, technique et climatique

La CNC/NCK dénonce l'arrêt des centrales nucléaires Doel 3 et Tihange2 qui produisaient de façon sûre et économique l'électricité pour notre pays. Tout cela pour les remplacer par des énergies intermittentes et donc des centrales à gaz ou importer de l'électricité de centrales à charbon en Allemagne.

Notre population et notre industrie va payer très cher cette politique de destruction sans compter les travailleurs des sites de Doel et Tihange, cadres et techniciens, qui seront privés de perspectives.

La CNC/NCK qui comporte un grand nombre d'ingénieurs est intervenu régulièrement auprès des politiques et des media pour demander le maintien et le développement de la production d'électricité nucléaire dans notre pays et cela sur base de dossiers techniques et économiques.

Elle leur a rappelé le niveau élevé de compétences que possède la Belgique dans le secteur nucléaire (recherche et industrie) et qui serait menacé par cette politique de dégagement.

COMNAT Bienvenue à Muriel WERY

PAR ROLAND GLIBERT, DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL DE LA CNC

Lors du ComNat de février, Muriel a exprimé le souhait de participer aux activités de la CNC. Nous l'avons accueillie et félicitée pour son engagement. Notre représentante féminine actuelle se sentira moins seule mais petit bémol encore un ingénieur !



Muriel est en effet ingénieur civil physicien et travaille chez Automatic Systems au siège de Wavre. Automatic Systems est une entreprise spécialisée dans la conception et la fabrication de systèmes d'accès sécurisés pour piétons, véhicules et passagers ; qui dispose en plus de Wavre de deux usines à Persan/Paris (F) et Brossard/Montréal (Canada).

Muriel y gère actuellement le Marketing Produit des gammes de haute sécurité, après avoir occupé d'autres fonctions dans l'entreprise.

Muriel déléguée CNC au Conseil d'Entreprise a récolté plus de 70% des suffrages cadres aux dernières élections sociales où 2 sièges étaient en compétition. Elle est donc la seule représentante

cadre au Conseil d'Entreprise à côté de 4 délégués répartis entre 2 délégués ouvriers et 2 délégués employés.

La société (faisant partie du groupe Bolloré Logistics) est en bonne santé économique. Deux jours de télétravail ont été négociés en 2022.

Muriel est également la représentante d'Automatic Systems au sein du Comité Commun des Sociétés Européennes Bolloré.

Son engagement ne s'arrête pas à sa vie professionnelle : elle est investie dans l'organe de développement rural de sa commune hesbignonne, elle y est aussi membre de la CCATM.

Pour mener de front toutes ces activités et celles futures pour la CNC, Muriel dispose d'une condition physique solide : équitation ou VTT, parapente par le passé.

Toutes ces références seront bien utiles pour aider la CNC à mener à bien les prochaines élections sociales.

Nieuwe Nederlandstalig ondervoorzitter: Johan Criel

DOOR BAS PAUWELS : MEDEWERKER NCK

Met groot genoegen willen wij jou ook voorstellen aan Johan Criel, die sinds onze AV de positie van Nederlandstalige ondervoorzitter op zich neemt. Johan is 61 jaar jong, woont in het mooie Gent met zijn vrouw Anne-Mie Mattheeuws, waar hij samen twee kinderen en twee kleinkinderen mee heeft.



Bovendien heeft hij, evenals Muriel, een indrukwekkende staat van dienst en beschikt hij over een schat aan ervaring en kennis, zowel op professioneel als persoonlijk vlak.

Professioneel startte zijn carrière met een achtergrond als maatschappelijk assistent en heeft hij diverse bijkomende opleidingen en attesten behaald, waaronder die van erkend loopbaancoach. Johan heeft ondertussen meer dan 40 jaar ervaring bij KBC Bank, waar hij verschillende functies heeft bekleed, zowel leidinggevende als inhoudelijk gespecialiseerde rollen. Het grootste deel van zijn carrière bracht hij door in Human Resources, waar hij alle domeinen heeft doorlopen, van aanwervingen en assessments tot verloning, pensioenen, sociaal overleg en personeelsbegeleiding. Johan was ook vijf jaar lang kantoordirecteur van KBC Mariakerke.

Momenteel is Johan vrijgesteld als nationaal coördinator van het NCK/PEOPLE@KBC, een onafhankelijke vereniging die actief en constructief-kritisch adviseert in het beleid van KBC. Johan is een bruggenbouwer die in een sfeer van vertrouwen fungeert als aanspreekpunt voor medewerkers en directie. Deze rol heeft hem waardevolle inzichten en ervaring opgeleverd die hij uiteraard zal kunnen toepassen in zijn functie als Nederlandstalige ondervoorzitter. Bovendien biedt Johan persoonlijke

ondersteuning aan kaderleden op diverse gebieden, zoals pensioenen, extralegale pensioenen, functioneringsproblemen, sancties, loopbaanvraagstukken en sociale wetgeving. Zijn uitgebreide expertise op deze terreinen maakt hem een waardevolle bron van kennis en begeleiding voor collega's binnen het bedrijf.

Naast zijn professionele verantwoordelijkheden heeft Johan ook een sterke betrokkenheid bij sociale en maatschappelijke activiteiten. Hij heeft jarenlang als bestuurder gewerkt bij de Angèle Verburght stichting, een verzorgingsinstelling voor volwassenen met motorische en/of meervoudige beperkingen. Hier heeft hij waardevolle ervaring opgedaan in het omgaan met de uitdagingen en behoeften van kwetsbare groepen in de samenleving. Bovendien heeft Johan een gezinsvereniging opgericht in zijn woonplaats, waar hij gedurende tientallen jaren diverse activiteiten heeft georganiseerd. Deze betrokkenheid bij sociale initiatieven getuigt van zijn toewijding om een positieve impact te hebben op de gemeenschap.

Naast zijn nationale verantwoordelijkheden heeft Johan ook een internationale focus. Hij vertegenwoordigt de bankensector in het FECEC (Fédération Européenne des Cadres de Banques et des Établissements de Crédit), waar hij bijdraagt aan het bevorderen van samenwerking en kennisuitwisseling tussen Europese banken. Deze internationale ervaring stelt Johan in staat om vraagstukken en uitdagingen vanuit een breder perspectief te benaderen, en waardevolle inzichten en best practices te delen met het NCK. Naast zijn professionele en sociale betrokkenheid is Johan ook een actief persoonlijk leven gegund. Hij geniet van reizen, wandelen en squashen als hobby's, wat getuigt van zijn vermogen om een gezonde balans te vinden tussen werk en ontspanning. Deze activiteiten dragen bij aan zijn welzijn en helpen hem energie en inspiratie te vinden om zich ten volle in te zetten voor zijn professionele verantwoordelijkheden.

Met zijn uitgebreide ervaring, betrokkenheid bij het welzijn van medewerkers en zijn vermogen om een gezonde work-life balance te behouden, is hij volgens ons de ideale keuze om de rol van Nederlandstalige ondervoorzitter op zich te nemen, waardoor wij de behartiging van de belangen van onze leden met een gerust hart kunnen verderzetten.

APPEL À NOS MEMBRES

CNC/NCK MEMORANDUM

2024 sera l'année des élections : européennes, fédérales, régionales, communales et sociales. L'occasion pour la CNC/NCK de réaffirmer notre identité, nos objectifs et nos priorités.

Le COMNAT sous l'impulsion de notre Vice-Président Koen Gregoir a décidé de lancer une consultation auprès de ses membres sur différents thèmes. Ces thèmes couvrent non seulement les intérêts des cadres dans le dialogue social mais également ceux qui sont liés à notre responsabilité et à nos compétences dans les débats qui traversent notre société. Le débat énergétique belge mais également européen auquel la CNC/NCK contribue est un exemple de notre apport que nous jugeons essentiel pour la société.

Une liste (non exhaustive) de thèmes que nous proposons pour la consultation est donnée ci-après.

- Position de la CNC/NCK dans le dialogue social.
- Sujets spécifiques qui concernent directement les cadres.
- Thèmes relatifs aux problèmes de société.
- Thèmes spécifiques à des secteurs d'activité.

L'approbation des différents textes de ce Memo s'effectuera en AG organisée en septembre 2023.

Une structure de réalisation de ce projet a été mise en place et approuvée par le COMNAT. Elle comporte un chef de projet Koen Gregoir assisté par un secrétaire, des responsables de thèmes. Ces responsables de thèmes sont des volontaires que nous invitons à nous rejoindre.

Contacts: koen.gregoir@bekaert.com (adresse cnc-nck à indiquer)
roland.glibert@nck-cnc.be

Les modalités pratiques (étapes de présentation, planning, édition, ...) seront communiquées aux participants.

A ce jour des membres du Comnat se sont présentés:

- Energie: Philippe Hendrickx
- Pensions et cadres: Luc Vinckx, Pierre Ykman
- Codetermination (Mitbestimmung) participation of workers in management of the companies: Roland Glibert
- Secteur chimie: Pierre Ykman

AVANTAGES

pour nos adhérents

Modalités : contactez le secrétariat

Pour des informations actuelles ou complémentaires

: voir www.cnc-nck.be/membres/avantages

- 1 COUVERTURE JURIDIQUE DU RISQUE PROFESSIONNEL :**
Assurance complémentaire
 - Dans le cadre de l'activité professionnelle, cette assurance se rapporte :
 - au recours civil,
 - à la défense pénale,
 - à la défense civile,
 - à la garantie conducteur,
 - aux contestations issues de la législation sociale et du contrat d'emploi.
 - Prime annuelle : 35 €
- 2 HERTZ :**
Location de voiture à -10% sur le prix national.
- 3 AVIS JURIDIQUE CONCERNANT LE DROIT DU TRAVAIL :**
Cet avis juridique est étendu aux membres de la famille habitant sous le même toit que le membre de la CNC.
- 4 CARLSON WAGONLIT TRAVEL :**
Réduction offerte sur divers voyages commandés via le site : <http://leisureatwork.cwtonline.be/index.aspx>
- 5 FORMATIONS CNC :**
La CNC organise régulièrement des sessions de formations. Celles-ci sont gratuites pour les membres (ou avec des frais de participation minima). Les non-membres paient le plein tarif (min. 145 €).

Plus d'informations ?

Contactez le secrétariat via info@cnc-nck.be.



LES PARTIS POLITIQUES DANS LE DÉBAT SOCIAL

Ci-dessous la parole des partis politiques qui ont répondu à notre appel. Nous tenons à répéter, si besoin était, que la réponse des partis politiques n'engage aucunement l'adhésion de la CNC qui est apolitique. La CNC défend les cadres c'est là sa seule politique. (voir infocadre 312)

PS

La réforme des pensions est en cours depuis le début de la législature. Nous avons procédé à une revalorisation historique de la pension minimum pour les plus de 800.000 bénéficiaires.

La ministre des Pensions a également relevé le plafond pour le calcul de la pension, réformé l'allocation de transition pour les jeunes veuves, supprimé le coefficient de correction pour les indépendants...

En juillet 2022, le gouvernement a approuvé plusieurs mesures importantes visant à soutenir la mise et le maintien à l'emploi, et à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Il s'est engagé à mettre en place un bonus de pension pour les personnes qui continuent à travailler au-delà l'âge de la pension anticipée. Il a aussi prévu des périodes de travail effectif pour l'accès

à la pension minimum. Enfin, le temps partiel sera revalorisé dans le calcul de la pension minimum.

Le travail se poursuivra dans les semaines qui viennent. L'objectif pour le PS est de continuer à réformer pour soutenir les femmes – encore trop souvent pénalisées à l'heure de la pension –, mais aussi à renforcer la solidarité entre les hautes et les basses pensions.

MR

En ce qui concerne le dossier énergétique, après avoir accepté à contrecœur de prolonger l'existence de deux réacteurs nucléaires belges (Doel 4 et Tihange 3), les partis écologistes semblent maintenant très frileux à l'idée de soutenir le développement du nucléaire nouvelle génération, qui se présente sous la forme de petits réacteurs modulaires (SMR). Le

gouvernement fédéral a pourtant octroyé un premier budget de 100 millions d'euros pour la recherche en la matière.

Nous dénonçons ce manque de bonne gouvernance. La sécurité d'approvisionnement dans une vision stratégique à long terme ne s'improvise pas. L'argent public investit dans la recherche ne peut être gaspillé de la sorte.

Pour le MR, Il faut en effet une énergie décarbonée et en quantité suffisante pour assurer notre approvisionnement et notre indépendance, mais aussi une énergie peu chère pour lutter contre la précarité énergétique. Rappelons que, dans le dernier baromètre du journal Le Soir, 6 belges sur 10 se prononcent en faveur de la prolongation du nucléaire.

Plus que jamais, c'est donc aujourd'hui qu'il faut poser les jalons d'un mix énergétique durable et ambitieux pour éviter que la lumière ne s'éteigne.

Sur les enjeux liés aux pensions, Le MR a transmis une quinzaine de propositions au gouvernement, traversées par deux grands fils conducteurs: la meilleure valorisation du travail effectif et la convergence entre les différents régimes de pension.

Pour le premier volet, le MR propose de revoir le bonus pension. Il ne devrait être octroyé qu'à des personnes qui ont la possibilité de prendre leur pension anticipée. Il devrait également être accessible aux personnes qui peuvent prendre leur pension légale, pour récompenser les gens qui ont commencé leur carrière plus tard (avec la condition d'avoir au moins la moitié d'une carrière complète).

Nous proposons également de revoir les conditions d'accès à la pension minimum, en augmentant la durée de travail de travail effectif pour y accéder, ainsi qu'en mettant en œuvre la réforme immédiatement, et pas en 2034 comme initialement prévu. Le MR ne veut pas remettre en cause les droits acquis des pensionnés mais nous voulons favoriser le travail et les personnes qui ont cotisé. C'est cela qui dérange le PS.

Pas question non plus de revenir en arrière et de permettre à

nouveau le départ à la pension anticipée à 60 ans comme le propose la ministre des Pensions. Pour faciliter les fins de carrière, le MR propose de mettre en place la pension à mi-temps, qui est dans l'air depuis plusieurs années. Elle permet d'augmenter ses revenus, puisque le travail continue à cotiser et augmente sa pension future, tout en levant le pied. Il y aurait bien sûr une condition de travail effectif pour y accéder. Elle pourrait aussi être accessible aux personnes qui ont atteint l'âge légal de la retraite et souhaitent continuer à travailler ensuite.

En matière de convergence des statuts, le MR propose de mettre un terme à certaines aberrations. Pour les salariés, une année de carrière doit compter minimum 104 jours pour être prise en compte dans le calcul du départ à la pension anticipée. Pour les indépendants, c'est 156 jours. Nous proposons que ce soit 156 jours pour tout le monde. Il est par ailleurs possible de partir à la pension anticipée sans jamais avoir travaillé durant sa carrière. Le MR propose une condition de travail effectif de minimum 30 années de 208 jours. Nous souhaitons également mettre un terme aux régimes spéciaux et permettre les départs anticipés sur base de la pénibilité du mé-

tier plutôt que du statut. Des adaptations en fin de carrière (via notamment de la mobilité interne) devraient également être possibles pour les métiers physiquement et mentalement difficiles à exercer une fois que l'on atteint un certain âge. Enfin, la différence est énorme entre la pension moyenne d'un indépendant (980 euros), celle d'un employé (1280 euros) et celle d'un fonctionnaire (2500 euros). Calculer la pension des fonctionnaires sur l'ensemble de leur carrière, et pas seulement les dix dernières années, permettrait de faire des économies. Ce « salaire différé » pour les fonctionnaires ne se justifie plus aujourd'hui.

Enfin, le MR s'oppose à tout renforcement de la taxation des pensions complémentaires, ce qui constituerait une nouvelle attaque envers les personnes qui ont travaillé. Nous rejetons vigoureusement l'idée de taxer les entreprises qui n'emploient pas assez de travailleurs âgés.

LICENCIEMENT D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL DU SETCA DANS UNE BANQUE.

PAR NIKOLAAS VANSTEENKISTE, SERVICE JURIDIQUE CNC ET PIERRE PIRSON, PRÉSIDENT DE LA CNC

L'objectif principal de cet article est d'utiliser un cas réel pour illustrer des éléments ou droits fondamentaux actifs dans la concertation sociale et l'exercice de la représentation : la liberté d'association, le droit de licenciement, le droit à la vie privée, la confidentialité des informations de l'entreprise, la confiance entre partenaires, ...

Les éléments donnés ci-dessous, même si ils sont relatés de bonne foi, n'ont pas pour but d'être exhaustifs et on peut aisément imaginer que les parties en cause puissent émettre des objections voir même les considérés comme partiels. Toutefois le dossier ayant été largement commenté dans la presse et le jugement étant d'ordre public, chacun pourra compléter à l'envi son information.

Le contexte – quelques éléments

C'est en effet un dossier particulier qui s'est produit chez ING Belgique en ce début 2023 lors du licenciement d'un délégué syndical SETCa et sa procédure de licenciement pour faute grave devant le tribunal du Travail. En effet, à la différence d'un employé normal, le licenciement pour faute grave d'un délégué demande une procédure devant le tribunal du travail, dans un but évident d'éviter des abus. Pour rappel, *“La faute grave rend immédiatement et définitivement impossible la continuité de la collaboration entre l'employeur et le collaborateur.”*

Pour justifier cette demande, la banque estimait que le délégué avait partagé pendant des années des informations confidentielles non seulement avec ses affiliés chez ING mais aussi à des concurrents.

Concrètement, le délégué concerné partageait à la sortie du conseil d'entreprise son résumé des débats régulièrement agrémenté d'une copie de documents partagés. Dans la liste de distribution se retrouvaient des adresses ne faisant pas partie de la banque et parfois dans des banques concurrentes, l'explication donnée par la partie défenderesse étant qu'il s'agit d'autres représentants SETCa dans d'autres banques

et que les documents copiés n'étaient pas classifiés confidentiels au sens du conseil d'entreprise.

La banque a ainsi dénoncé un envoi « massif » à des milliers d'adresse mail. Pour construire son argumentaire, la banque avait procédé à une recherche d'e-mails par sa cellule « special investigations » habituée à faire des recherches dans les dossiers de fraude tant interne qu'externe afin de protéger la banque et ses clients. La question de la compétence de cette cellule dans une affaire de concertation sociale est ainsi posée.

Le 24 avril, le tribunal a débouté en première instance la banque. Le tribunal s'est peu intéressé au fond de la confidentialité car il s'est largement basé sur la CCT 81 RELATIVE A LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DES TRAVAILLEURS A L'ÉGARD DU CONTRÔLE DES DONNÉES DE COMMUNICATION ÉLECTRONIQUES EN RÉSEAU. En court, ING aurait dépassé les limites posées par la CCT dans son contrôle.

La banque a d'abord décidé d'aller en appel puis a finalement jeté l'éponge en payant purement et simplement les indemnités augmentées à un représentant pour un licenciement « normal ».

Les éléments ou droits fondamentaux mis en lumière

1) “Chacune des parties peut décider de rompre le contrat de travail à tout moment”. Un employeur a toujours le droit de licencier un employé. Il doit « seulement » respecter les règles en vigueur qui, dans le cas des situations particulières signifient essentiellement des indemnités de rupture plus élevées pour licenciement « irrégulier »

2) La liberté d'association. Dans le cas d'espèce, la réaction émotionnelle d'un représentant du personnel est que la direction a eu accès par l'enquête à la liste des affiliés de son organisation. Pour tous ceux qui envisagent leur fonction de représentant comme « la défense de la veuve et l'orphelin », c'est justement l'impression qu'on s'attaque à la veuve et l'orphelin qui ressort de cette enquête. La décision du tribunal de première instance de rejeter les résultats de cette enquête sont plutôt rassurant même si cette question n'est pas totalement répondue, elle a été « éclipsée » par le droit à la vie privée qui est également fondamental mais ne répond pas à la question explicite : l'employeur a-t-il le droit d'accéder dans certaines conditions à la liste d'affiliés d'un syndicat ? »

3) Le droit à la vie privée. Le tribunal fait largement référence à la CCT81 sur le droit à la vie privée dans les communications électroniques. Le tribunal a donc jugé qu'ING n'avait pas respecté les principes de finalité, de proportionnalité et de transparence sur le contrôle des données. Cette interprétation est évidemment favorable aux représentants du personnel car elle rappelle que l'employeur ne peut pas à sa guise disposer des données du représentant.

4) La confidentialité des informations dans l'entreprise. Il s'agit ici du point « émotionnel » de la direction d'ING Belgique qui estime que des données vitales au futur de l'entreprise ont été partagées. Obtenir des informations de la direction n'est pas toujours facile dans les conseils d'entreprise même si c'est un droit fondamental. Etablir des règles claires sur la confidentialité est évidemment critiques pour ... contribuer à la confiance entre les partenaires sociaux. En la matière, on peut noter que distribuer directement en dehors de l'entreprise n'est pas à

recommander. Et si cela doit se faire (par exemple, pour construire un dossier légal dans une procédure sociale), il convient de le limiter à des adresses clairement identifiables sans ambiguïté (par exemple les adresses officielles de la CNC ou celles de nos avocats).

5) La confiance entre partenaires. On pourrait écrire des livres sur le sujet mais il est évident que la qualité de la relation interpersonnelle a un impact sur le dialogue social. Quand on doit se réfugier derrière les lois et les règles officielles, c'est souvent une mauvaise nouvelle. On ne peut qu'encourager de comprendre les motivations de chaque partie et d'identifier les limites qui sont souvent plus subjectives qu'objectives. Mais cela tous les négociateurs le savent et le métier de cadre demande déjà très souvent cette qualité.

Résumé du jugement en première instance du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles.

ING a entamé une procédure devant le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles afin d'obtenir l'autorisation de licencier pour motif grave M. BREYER qui est délégué syndical. Le point de départ était que M. BREYER transmettait des informations confidentielles du conseil d'entreprise à des parties externes par courrier électronique.

Les tentatives de conciliation prévues par la loi et organisées par le tribunal du travail n'ont pas permis de réconcilier les parties. Sur le fond, le premier argument de M. BREYER était que le délai de trois jours pour lui notifier, ainsi qu'au syndicat, l'intention de le licencier pour faute grave n'avait pas été respecté. Le tribunal a jugé que le délai de 3 jours avait bien été respecté car ING n'a eu connaissance du rapport final des “Special Investigations” que le 10 février 2023 et ce n'est qu'à ce moment-là qu'il y a eu “connaissance suffisante” pour envoyer la lettre recommandée à M. BREYER.

Le deuxième argument de M. BREYER est que l'on demande le rejet de l'enquête des “Special Investigations” car le droit à la vie privée et le droit à la liberté d'association ont été violés par l'enquête dans la boîte mail de M. BREYER. Avec le rejet de cette enquête,

il n'y a plus de raison de procéder à un licenciement pour des motifs graves.

Selon le tribunal, ING a violé les conditions strictes (principe de finalité, principe de proportionnalité et principe de transparence) de la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 (protection de la vie privée des travailleurs en ce qui concerne la surveillance des données de communication électronique en ligne).

Le tribunal précise tout d'abord qu'il convient d'examiner la position spécifique de M. BREYER, à savoir délégué du personnel en chef avec dispense des prestations, de sorte que les informations qu'il a reçues l'ont été exclusivement en sa qualité de délégué du personnel et que, dans ce cadre, il a diffusé les informations à son syndicat ou au comité professionnel du secteur bancaire du Setca.

Le principe de proportionnalité (art. 6 CCT n° 81) : le contrôle doit être réduit au minimum en ne collectant que les données globales nécessaires au contrôle. Le tribunal reproche à ING de ne pas avoir été en mesure de présenter des tâches écrites spécifiques demandées dans le cadre des enquêtes spéciales. ING prétend avoir donné ces tâches oralement, ce qui, selon la Cour, est très peu plausible. De plus, le rapport montrerait que la demande du 12 décembre 2022 était déjà une deuxième demande d'enquête sur les adresses e-mail alors qu'ING soutient qu'il s'agissait d'une première demande. ING ne peut pas non plus justifier raisonnablement le fait que les recherches ultérieures ont été étendues spécifiquement à M. BREYER. Le fait qu'il ait transféré ceci à son adresse e-mail personnelle est parfaitement justifiable, selon le tribunal, pour le mettre dans son agenda personnel. ING a récupéré de manière déraisonnable les listes de membres et de sympathisants de M. BREYER.

La méconnaissance d'un principe suffit à constituer une preuve obtenue illégalement. Pour être complet, le tribunal a brièvement abordé le principe de finalité et le principe de transparence et a constaté des violations dans ces deux domaines.

Principe de transparence : l'article 38 du règlement

de travail montre un début de transparence, notamment le fait qu'ING a commencé à informer les travailleurs sur le système de contrôle installé. Toutefois, ING ne peut pas prouver que le code de conduite actuel sur Internet a été porté à la connaissance des employés. De plus, M. BREYER n'a jamais été informé de l'enquête. En outre, il doit y avoir un soupçon sérieux, ce qui, selon le tribunal, n'était pas le cas en l'espèce. Le tribunal a même déclaré qu'il pourrait y avoir une infraction pénale (art. 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques) si l'enquête était menée sans le consentement de l'intéressé.

Principe de finalité (art. 5 CCT n° 81) : il y a 4 finalités pour lesquelles on peut mener cette enquête. ING met en avant la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers et la bonne foi mais ne peut le prouver selon le tribunal. Le document en question n'a pas été posté par ING sur la plateforme confidentielle, de sorte qu'ils ne sont déjà pas très sûrs des règles de sécurité. En outre, l'information semble pleinement justifiée sur la base de sa fonction.

Enfin, ING se réfère à la jurisprudence Antigone qui stipule que les preuves obtenues illégalement peuvent néanmoins être utilisées dans des conditions strictes. Elles peuvent être acceptées à moins qu'il n'y ait un manque de fiabilité et/ou que le droit à un procès équitable soit compromis. La manière dont les preuves ont été recueillies est basée sur une chasse contre M. BREYER, ce qui constitue une circonstance aggravante pour interdire l'utilisation de ces preuves. Il n'y a pas non plus de contradictoire d'aucune sorte puisque M. BREYER n'a pas été informé de l'enquête. Il est certain que dans une relation de subordination, l'égalité des armes est importante. L'enquête n'a pas non plus été suffisamment limitée dans le temps (plus de 2 mois).

La Cour n'aborde pas la question de la gravité de la raison impérieuse puisque l'enquête est exclue de débats.

LA CNC: DONNEES ET FAITS.

- Quatrième alternative syndicale qui défend spécifiquement les intérêts des cadres depuis 1966.
- La CNC est une association indépendante.
- La CNC aide ses membres : par an +/-1000 interventions individuelles +/- 200 interventions au niveau collectif.
- Elle donne la parole à ses membres.

LES OBJECTIFS DE LA CNC.

- Amélioration des conditions de travail pour tous les travailleurs y inclus les cadres.
- La CNC est la seule organisation qui s'oppose à la discrimination fiscale et parafiscale.
- La défense de nos intérêts dans un contexte humanitaire sans appartenance à un parti politique défini.
- Notre association se bat pour être reconnue de façon légale en vue d'être présente à tous les niveaux de concertation sociale.
- La défense des cadres au niveau européen via la confédération européenne des cadres (CEC).
- Pension légale relevée en rapport avec les contributions des cadres.

LES SERVICES DE LA CNC.

- **Assistance et conseils juridiques personnalisés.**
 - Conclusion d'un contrat de travail
 - Élaboration d'une séparation à l'amiable
 - Détachement et modification de fonction
 - Changement de fonction et délocalisation
 - Plan de pension (complémentaire)
 - Entretien d'évaluation
 - Licenciement et outplacement
 - Package voiture de société
 - Restructuration
- **Services collectifs de la CNC.**
 - Organisation d'une association de cadres
 - Réorganisation de l'entreprise
 - Analyse des conventions collectives de travail
 - Fermeture ou vente de l'entreprise
- **La CNC est présente au conseil d'entreprise et soutient les candidats aux élections sociales.**



CONFÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES

Boulevard Lambermont 171 boîte 4
1030 Bruxelles

Président:
Pierre Pirson

Vice-Présidents:
Natascha Van Horenbeeck (NL)
Koen Grégoir (NL)
Philippe Hendrickx (FR)

SERVICE JURIDIQUE

Nikolaas Van Steenkiste (NL)
Frédéric Baudoux (FR)

SECRETARIAT NATIONAL

Mariem Guerroum (FR)
Bas Pauwels (NL)

Tél.: 02/420.43.34.
Fax: 02/420.46.04.
E-mail: info@cnc-nck.be
Website: www.cnc-nck.be
Compte bancaire: BE05 2100 6830 0075

E.R.: Pierre Pirson, Boulevard Lambermont 17
boîte 4, 1030 Bruxelles

MONTANTS DES COTISATIONS (€)	Virement bancaire	Domiciliation	
	Annuel	Annuelle	Mensuelle
Membre actif	145	135	11,50
Moins de 30 ans	72	60	5,50
Retraité	61	50	4,00
Chômeur indemnisé, malade de longue durée	72	60	5,50
Epoux et épouse cadres	165	150	13,50

Ont collaboré à la réalisation de ce numéro:
Bairiot Jean-François (MR), Baudoux Frédéric,
Gillard Nicolas (PS), Glibert Roland, Gouat
Philippe, Pauwels Bas, Pirson Pierre, Van
Steenkiste Nikolaas

La reproduction des articles est autorisée moyennant citation de la source et envoi d'un justificatif à la CNC.
Les articles sont publiés sous la responsabilité de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position de la CNC.

