

## MEILLEURS VOEUX!





## SOMMAIRE

2

Éditorial : saisir les enjeux, agir pour demain

---

4

Réunion de la FECEC le 22 novembre

---

6

Assemblée Générale de la FECER

---

8

Assemblée Générale de la CEC et conférence finale sur le projet BEYUNBI (diversité et inclusion)

---

10

La réintégration des travailleurs malades

---

12

FECCIA, qu'est-ce que c'est que ça?

---

13

Les différents formes de rupture de contrat

---

15

La situation dans le secteur chimique

---

18

Les partis politique dans le débat social

## EDITORIAL:

### SAISIR LES ENJEUX, AGIR POUR DEMAIN

PAR PIERRE PIRSON, Président de la CNC

L'évolution rapide des secteurs clés de l'économie belge, tels que, e.a., la finance, la chimie et l'énergie, révèle des défis d'une ampleur inédite. Les banques, tout en consolidant leurs positions à l'échelle internationale, font face à une concurrence accrue, notamment en matière d'épargne et de gestion d'actifs. Par ailleurs, la réintégration des travailleurs malades et la complexité croissante des réglementations reflètent l'urgence d'un dialogue social renforcé et d'un cadre législatif simplifié.

Dans ce contexte, les priorités doivent être claires : soutenir l'innovation tout en assurant une inclusion effective. Le projet européen BEYUNBI, axé sur la diversité, en est un exemple inspirant, démontrant qu'un leadership éclairé peut générer des environnements de travail épanouissants. Mais l'Europe doit aussi se confronter aux questions cruciales de l'énergie et de l'industrialisation, où des solutions résilientes, accessibles et durables doivent primer sur des approches idéologiques coûteuses.

Face à ces enjeux, la CNC reste un acteur incontournable, tant au niveau national qu'europpéen. Forte de son expertise et de son réseau, elle milite pour une vision équilibrée qui valorise l'humain et la compétitivité. Plus que jamais, il est temps d'agir ensemble pour dessiner un avenir prospère et équitable.

Signé : Chatgpt le 23/12/2024 sur base de la première version draft de ce kaderinfo avec pour instruction : "Peux tu me faire un editorial d'une demi page qui reprend les idées de ce document?"

## Éditorial humain : L'avenir est devant nous

Ce que l'IA ne peut pas faire (encore) c'est lire dans l'esprit et les émotions, ni même rajouter des choses évidentes. Si j'ai choisi le sablier comme image d'illustration en première page, c'est pour rappeler que la flèche du temps (à moins que cela soit le sens de la causalité) ne change pas.

Il faut regarder vers l'avenir et agir aujourd'hui pour des lendemains meilleurs avec optimisme. L'intelligence artificielle est un outil comme un autre qui permet de gagner du temps et de faire des choses qu'on n'aurait pas pu sans lui. Comme tout outil il peut être utilisé positivement ou négativement. Il est donc important que les gens de bonne volonté prennent l'avenir en main.

Après avoir mené la CNC aux deux dernières élections sociales, je peux, comme un de mes prédécesseurs affirmer sans regret que j'ai eu ma chance. Si je viens du secteur financier, mon plus grand succès c'est que la CNC ait pu retarder d'abord la fermeture du nucléaire en Belgique puis contribuer à sa prolongation.

Mais il est temps que d'autres leaders prennent la suite lors de notre AG statutaire électorale du nouveau bureau de fin mars. Je me ferai un plaisir de les soutenir si ils le désirent, pour assurer aussi la continuité et leur libérer du temps d'action. C'est donc un appel aux candidatures qui a été et est fait ici.

ChatGPT avait oublié quelque chose d'important pour un éditorial à cette époque de l'année.

Je vous souhaite à toutes et à tous une excellente année 2025.



## RÉUNION DE LA FECEC LE 22 NOVEMBRE (Fédération Européenne des cadres de banque)

PAR PIERRE PIRSON, Président de la CNC

La Belgique était à l'honneur et a invité ses collègues européens à Gand. Johan Criel, Vice-Président de la CNC a facilité l'organisation de cette réunion dans les bureaux de la KBC dans la Tour Artevele à Gand, la plus grande tour bureau de la région flamande.

La réunion a été précédée par deux présentations d'actualité.

- Une présentation en interne par les collègues de KBC sur l'intelligence artificielle, présentation qui a mis à la fois en évidence l'évolution de l'intelligence artificiel à travers les différentes évolutions, par exemple, de chatgpt qui démontre la montée en puissance des AI mais aussi dans leur réalisation avec des exemples de fraude à l'image en temps réel. Pour résumer le dilemme actuel, Il ne suffit plus de voir pour croire, il faut aussi toucher.
- Une deuxième présentation ouverte à tous les membres

de la CNC en remote sur l'évolution en matière de sustainability et d'ESG sur le CSRD ([Directive CSRD — Wikipédia](#))

et le [Corporate Sustainability Due Diligence Directive - Wikipedia](#).



La FECEC est le moteur du secteur bancaire de la CEC. Le Président de la CEC et de la FECEC est d'ailleurs depuis quelques années la même personne, raison pour laquelle il est opportun pour la CNC d'entretenir d'excellentes relations pour maximiser notre impact.

Ce fut aussi l'occasion de faire le point sur la situation du secteur en Belgique en parcourant 3 points : l'évolution, la bataille des 25 milliards du bon d'état et l'impact potentiel du nouveau gouvernement.

Evolution de la situation bancaire en Belgique :

- Le secteur bancaire belge continue à se consolider et passer sous contrôle étranger. Fin 2023 , il n'y avait plus que 80 banques établies en Belgique dont 80% sont des filiales ou branches de banques étrangères et représentent pres de 50% de la gestion d'asset ce qui en fait le pays le plus internationalisé derrière le Luxembourg.
- Des fusions opérationnelles et des rachats continuent à de produire.
  - En 2024 : Fusion crelan axa banque et plus tot bpost bnp paribas fortis. Dans les deux cas, bcp de mécontentement des clients.
  - Arrêt de Banx (entre la banque détenteur par l'état et l'opérateur telecom).
  - Concentration/concurrence en private banking et wealth management (Delen et Dierickx

Leys, Degroof petercam racheté par credit agricole)

- Les contraintes réglementaires sont évoquées régulièrement.
- L'emploi et le nombre d'agences continue à diminuer même si certaines banques commencent à jouer la carte de l'accessibilité.
- L'évolution de la courbe des taux a fortement amélioré le ROE (12,5% en moyenne en 2023) et le secteur est modérément optimiste



### **La bataille des 25 milliards a eu lieu**

Suite à une émission de bon d'état à un an en septembre 2023 avec une fiscalité intéressante, 22 milliards d'argent des particuliers étaient parti des comptes bancaires vers l'état belge. 1 an plus tard, cet argent a fait l'objet d'une compétition plus acharnée. Le gouvernement avait prétendu améliorer la concurrence sur les comptes d'épargne. Factuellement, cela n'a pas fonctionné mais a provoqué un mouvement d'argent vers d'autres instruments financiers, en l'occurrence essentiellement des comptes à terme et des bons de caisse. ING et KBC annoncent avoir récupéré plus qu'ils n'avaient perdu. BNP moins et on peut estimer que Belfius est « on par »

### **Nouveau gouvernement**

L'année 2024 fut l'année de toutes les élections : sociale, communale, provinciale, régionale, nationale et européenne. Au niveau social : la CNC est restée stable dans le secteur financier. Au niveau national, les deux surprises principales furent le net glissement à droite de l'électorat francophone, habituellement de gauche ainsi qu'une progression bien moins forte des partis extrémistes. Pour l'humour cassons l'image que la Belgique n'aurait pas de gouvernement. Il y a 7 gouvernements en Belgique et 5 sur 7 sont formés à l'exception notable de la région Bruxelloise qui se retrouve dans une situation difficile notamment du côté néerlandophone et au niveau national où l'on tente de fusionner les deux majorités gouvernementales régionales flamandes et wallonnes. Si cette (future) majorité est nettement plus à droite, elle contient encore un parti de gauche qui demande des concessions. Et de ce côté là le secteur financier semble une victime toute désignée.

A l'heure d'écrire ces lignes, on évoque :

- Imposition d'un taux minimum sur l'épargne (malgré le rapport défavorable de la banque nationale) et la limitation des frais possibles.
- La mobilité des comptes bancaires (ce qui constituerait un défi en terme de gestion IT).
- L'obligation d'ouvrir des comptes à tous les clients (service de base) alors que l'exclusion vient d'abord de la réglementation imposée aux banques.

Le risque est donc élevé que la pression sur le personnel bancaire, déjà trop élevée, ne fera que s'aggraver.

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FECER

PAR ROLAND GLIBERT, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CNC

L'Assemblée générale annuelle de la FECER s'est déroulée en Alsace en octobre 2024. Cette AG a été précédée par la visite de la centrale hydroélectrique de KEMBS sur le Rhin. Cette centrale fait partie des 12 centrales hydroélectriques installées sur 185 km entre Bâle et Lauterbourg et exploitées par EDF. Ces 12 centrales ont une capacité de 1400MW.



Pour permettre la navigation sur le Rhin chaque centrale est équipée d'écluses à deux sas qui sont exploitées par EDF et le service allemand de la navigation. La navigation sur le Rhin est un enjeu économique important. La navigation est assurée 24h/24 et 365 jours par an. Des passes à poisson sont installées pour faciliter le passage des poissons migrateurs.

L'assemblée générale a enregistré l'adhésion du syndicat espagnol Confcuadros. L'affiliation de ce nouveau membre et la gestion prudente des dépenses ont permis de présenter un bilan trésorerie légèrement en hausse par rapport à 2023.

Le délégué allemand a fait part de la fragilité de l'actuelle coalition politique au pouvoir en Allemagne. Au niveau énergétique La filière hydrogène fait l'objet de différentes études. Un électrolyseur est opérationnel à Berlin. L'usage de l'H2 dans l'industrie de l'acier est étudié. Cette filière H2 avec notamment la visite de l'installation d'électrolyse de l'eau pourrait faire partie de la prochaine assemblée générale en 2025. Enfin il nous a été présenté la synthèse des échanges qui ont eu lieu lors d'un séminaire sur les préjugés dans la gestion des équipes organisé par la CEC.

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FECER

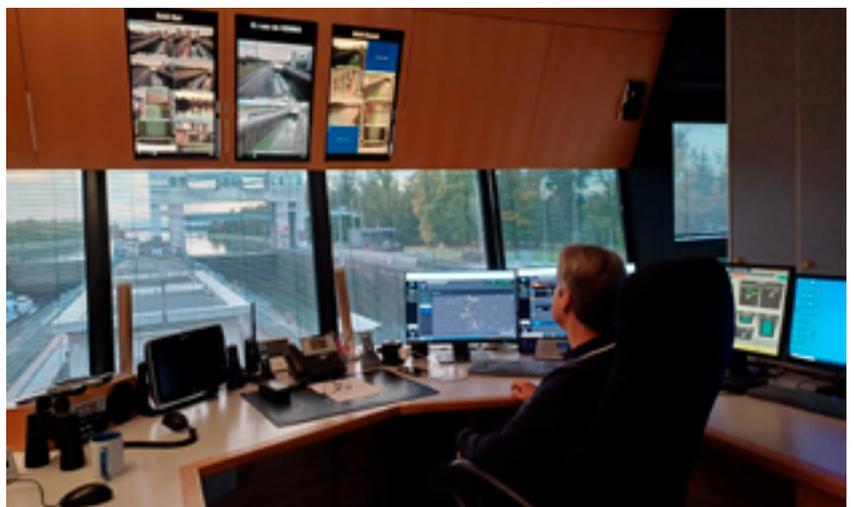
Le délégué italien a présenté une analyse du rapport Draghi. Il a relevé notamment le coût de l'énergie en Europe qui est 2 à 3 fois plus élevé qu'aux Etats-Unis et les conséquences pour l'industrie européenne.

La CNC a fait part de la situation en Belgique .2 réacteurs nucléaires seront prolongés pour 10 ans et seront gérés par une société mixte 50% Etat/50% Engie.Le personnel en charge de la maintenance (Engie) gardera son statut actuel.

La Hongrie poursuit sa collaboration avec la Russie : fourniture de combustible nucléaire pour les centrales existantes et installation de 2 centrales VVR sur le site se Paks. Développement d'une politique de développement des énergies intermittentes : en particulier l'énergie solaire qui doit être accompagnée par des batteries.

La France confirme sa stratégie de développement du nucléaire basé sur l'EPR. Le raccordement au réseau électrique de l'EPR de Flamanville est attendu pour la fin de l'année.

Il est convenu d'avoir des réunions à distance entre les membres sur une base trimestrielle (Teams ou Skynet)



## Assemblée Générale le 26 novembre 2024 et conférence finale sur le projet BEYUNBI (diversité et inclusion)

PAR PIERRE PIRSON, Président de la CNC



La CNC était représentée en force avec Jerome Habrant et Pierre Ykman pour le secteur de la Chimie et Pharmacie, ainsi que Johan Criel, Vice-Président et Pierre Pirson, Président.

L'assemblée générale à Bruxelles a été le point de départ d'un mandat renouvelé suite à l'élection du nouveau bureau à Copenhague en Mai. Ensemble, nous avons réfléchi à des priorités telles que le renforcement du dialogue social, les défis géopolitiques et le renforcement de notre capacité d'innovation et de compétitivité.

Le bureau a lancé un sondage sur les priorités où la CNC a pu constater avec plaisir que ses priorités y étaient reflétées.

Comme à chaque AG, ce fut aussi le moment de partager des signaux importants. (voir § intervention de la CNC à la CEC)

### November 27th : Final Conference of the BEYUNBI Project

Le projet européen, Beyunbi, a franchi une étape importante avec sa conférence finale qui a donné lieu à des discussions aussi perspicaces qu'inspirantes.

En tant que managers et leaders, notre influence s'étend bien au-delà de nos propres organisations. Nous avons la responsabilité de nous attaquer à ces préjugés profondément ancrés et de créer des environnements où chacun peut s'épanouir. Si, en tant qu'individu, nous pouvons parfois nous sentir dépassés par cette responsabilité, à la CEC European Managers, nous sommes renforcés par un

réseau de plus d'un million de managers à travers l'Europe - une force incroyable qui, ensemble, peut conduire à des changements significatifs et faire une différence durable.

### **Intervention de la CNC à l'AG de la CEC.**

Pierre Pirson, Président, a profité de l'AG pour passer un message fort. Il a rappelé qu'en octobre 2021 il avait lancé un cri d'alarme pour le secteur de l'énergie dont on a pu constater la pertinence dans les années qui ont suivi.

Cette AG fut le moment pour lancer un cri similaire pour les secteurs de la Chimie et du Métal qui sont toujours durement touchés par les conséquences de la crise de l'énergie. Des plans de restructurations et de fermeture sont malheureusement en route dans de nombreuses entreprises. Nous estimons que les managers salariés ont l'expertise et sont ceux qui font tourner le pays et l'économie. Il faut les écouter.

L'Europe n'a pas encore compris qu'il ne suffisait pas de dépenser des dizaines de milliards de manière idéologique pour obtenir une fourniture d'énergie bon marché, résilient et bas carbone.

La mise en place d'un nouveau parlement et une nouvelle commission signifie un nouveau round et une nouvelle opportunité même si on en connaît les difficultés.

Il faut rappeler que les réglementations négatives sont trop nombreuses et cassent l'entrepreneuriat. A propos de la guerre des talents, nous avons créé une dette en maltraitant nos secteurs industriels. Rappelons que si l'éducation en Europe est probablement encore à un niveau acceptable, notre population est vieillissante et nos ressources limitées.

Il est temps d'agir !



# LA RÉINTEGRATION DES TRAVAILLEURS MALADES

PAR BAUDOUX FRÉDÉRIC, service juridique CNC

La Belgique compte un nombre de travailleurs malades de longue durée qui frôle les 500.000. Si les choses ne changent pas, le Bureau fédéral du plan prévoit que nous risquons de dépasser le chiffre de 600.000 en 2035. Il s'agit d'un enjeu sociétal majeur, autant pour les personnes malades que sur ses collègues qui doivent combler son absence et sur les employeurs. Sans compter l'impact sur les finances de la sécurité sociale.

L'échec de la réintégration est une des causes principales de ce nombre élevé de travailleurs malades de longue durée.

Le législateur est bien conscient de cette difficulté. La réglementation relative au trajet de réintégration a été modifiée de manière fondamentale par l'Arrêté Royal du 11 septembre 2022 (MB 20 septembre 2022) en vue d'une meilleure réintégration des malades. La difficulté, c'est que cette réglementation a atteint des sommets de byzantisme et que plus personne ne s'y retrouve.

## **D'une logique à l'autre. De la force majeure médicale à la réintégration des travailleurs malades.**

La logique de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale a longtemps prévalu. Le médecin du travail constatait l'inaptitude définitive du travailleur à effectuer le travail convenu et le contrat de travail était rompu sans autre formalité. Avec la conséquence que le travailleur n'avait pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Au fur et à mesure, cette logique s'est complètement inversée, en faveur des travailleurs, et l'employeur doit proposer un trajet de réintégration.

Le trajet de réintégration comprend plusieurs phases et vise à un retour sur le marché de l'emploi par le biais d'un travail adapté, d'un autre travail ou d'une formation. La personne centrale dans ce processus est le conseiller en prévention-médecin du travail. Les trois phases sont le démarrage, l'évaluation de la réintégration et l'établissement d'un plan de réintégration.

## **Dès la 4ème semaine d'incapacité de travail.**

Plus l'absence est longue, moins il est probable qu'une personne puisse reprendre son travail avec succès auprès de son employeur initial. Des études montrent que pour une absence de plus de 3 mois, les chances de retrouver un emploi chez le même employeur tombent à 50 %. Un retour plus rapide au travail peut même contribuer à un rétablissement plus rapide, à condition que le travail soit adapté à l'état de santé du travailleur. Il est donc important que les travailleurs soient informés le plus tôt possible des possibilités de retour au travail et des personnes qu'ils peuvent contacter.

Le conseiller en prévention-médecin du travail doit donc contacter le travailleur à partir de 4 se-

maines d'incapacité de travail pour l'informer des différentes possibilités de faciliter son retour au travail, y compris celle de demander une visite de pré-reprise du travail ou d'entamer un trajet de réintégration. Grâce à des adaptations du poste de travail, ou à un travail autre/adapté, il est possible d'éviter que l'incapacité de travail ne devienne durable et que la réintégration soit plus difficile.

Il faut sortir de la pensée binaire omniprésente en matière de maladie : vous êtes soit apte au travail soit inapte. On part encore trop souvent du principe qu'on ne reprendre le travail qu'après une guérison complète. Toutefois, dans la plupart des cas, le travail accélère le processus de guérison grâce à de nombreux effets bénéfiques.

C'est finalement le médecin du travail qui décidera si le travailleur peut reprendre le travail, peut reprendre une autre fonction, quelles sont les aménagements de la fonction de travail à réaliser ou si le travailleur est définitivement inapte.

Lorsque le travailleur n'est pas d'accord avec la décision du médecin du travail qui le déclare définitivement inapte pour le travail convenu, il peut introduire un recours contre cette décision. Cette procédure de recours suspend le trajet, qui peut seulement être repris dès que le résultat de la procédure de recours est connu par l'employeur et le travailleur.

Si le travail convenu ne peut plus être exercé, mais que le travailleur peut exercer d'autres fonctions, l'employeur établit un plan de réintégration adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur, et ce en concertation avec le travailleur et médecin du travail. D'autres acteurs peuvent intervenir à ce niveau : HR, un 'disability case manager', etc.

**Le travailleur peut se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du Comité** pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut de Comité, par un représentant syndical de son choix pendant cette concertation (et en réalité tout au long du trajet de réintégration). Les employeurs doivent régulièrement rappeler cette possibilité à leurs travailleurs.

Je termine en mentionnant que l'employeur a l'obligation légale d'élaborer une politique collective de réintégration, qui devra ensuite être évaluée régulièrement et si nécessaire adaptée. La politique de réintégration collective peut également conduire à des constats nécessitant des mesures dans d'autres domaines du bien-être, tels que les risques psychosociaux, la sécurité au travail ou l'ergonomie: l'objectif est en effet également que la politique de réintégration collective contribue à donner une impulsion pour améliorer la politique générale de bien-être au travail. L'employeur doit établir cette politique collective de réintégration et l'évaluer en concertation avec le Comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut la délégation syndicale. Une raison de plus pour la CNC de poursuivre son combat pour être présente au sein du CPPT.

La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale est devenue nettement moins facile pour les employeurs. Pour complexe qu'elle soit, la nouvelle réglementation offre de véritables opportunités de réintégration durable aux travailleurs malades.

## FECCIA, « QU'EST-CE QUE C'EST QUE ÇA? »

PAR PIERRE YKMAN

FECCIA est l'organisation des cadres européens de la chimie et de la pharmacie. L'origine du nom est française (fédération européenne des cadres de la chimie et des industries annexes). A ne pas confondre avec la signification du mot feccia en italien !

FECCIA fait partie de la CEC, confédération européenne des cadres.

L'intérêt de la NCK – CNC pour la FECCIA est dû à la volonté des cadres de la chimie et de la pharmacie de mieux défendre les cadres belges de ces industries, non seulement au niveau belge, mais aussi européen. Actuellement nous sommes membres observateurs de FECCIA et envisageons de devenir membre effectif.

Dans le but de représenter la pharmacie et la chimie nous avons un représentant issu de l'industrie pharmaceutique et un issu de la chimie.

Si vous êtes intéressés à l'avenir de nos industries en Europe, rejoignez-nous.

Modalités : contactez le secrétariat

Pour des informations actuelles ou complémentaires : voir [www.cnc-nck.be/membres/avantages](http://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](mailto:info@cnc-nck.be).

# LES DIFFÉRENTES FORMES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

PAR VAN STEENKISTE NIKOLAAS, avocat néerlandophone CNC

## 1. La notion de licenciement :

Un acte juridique unilatéral par lequel une partie notifie à l'autre partie qu'elle souhaite mettre fin au contrat de travail. Le licenciement suppose nécessairement une manifestation irrévocable de la volonté de mettre fin au contrat de travail.

### 1.A. Licenciement avec prestation d'un délai de préavis :

La notification du licenciement doit être écrite et indiquer la date de début et la durée du préavis. Si l'avis de résiliation ne contient pas ces mentions, la résiliation est nulle mais le licenciement est maintenu. Cela signifie que le contrat de travail est résilié immédiatement. La personne qui résilie le contrat de travail est alors redevable d'une indemnité de rupture.

**La résiliation est donnée par le travailleur :** il remet la notification par écrit à l'employeur, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

**La résiliation est donnée par l'employeur :** la notification est envoyée par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. La durée du préavis dépend de l'ancienneté du travailleur et de la partie à l'origine du licenciement (l'employeur ou le travailleur).

**Exemption de prestations :** les parties peuvent convenir que le travailleur sera exempté de prestations pendant la période de préavis. Le travailleur recevra son salaire à la fin de chaque période de paie et le contrat de travail ne prendra fin définitivement qu'à l'issue de la période de préavis.

Si le préavis émane de l'employeur, la période de préavis peut être suspendue pour cause de maladie, de congé annuel, de congé de maternité, de congé de maladie, etc. Si le préavis émane du travailleur, il n'y a pas de suspension du préavis.

**Congé de recherche d'emploi :** pendant l'exécution du préavis, le travailleur a le droit de prendre un congé payé pour rechercher un nouvel emploi. Ce droit s'applique en cas de licenciement par l'employeur comme en cas de résiliation par le travailleur.

**Aide au reclassement professionnel :** dans certains cas, les salariés ont automatiquement droit à une aide au reclassement (période de préavis d'au moins 30 semaines ou travailleurs âgés d'au moins 45 ans).

### 1.B. Licenciement avec paiement d'une indemnité de licenciement :

La partie qui résilie le contrat de travail sans motif grave, sans respecter un délai de préavis ou avec un délai de préavis insuffisant, doit verser à l'autre partie une indemnité de rupture ou une indemnité de licenciement.

Aucune forme particulière n'est imposée pour ce mode de rupture (orale ou écrite).

L'indemnité de licenciement est égale au salaire actuel correspondant soit à la durée du préavis qui doit normalement être respecté, soit au solde de celui-ci. Outre le salaire actuel, l'indemnité de licenciement comprend également les avantages sociaux acquis au titre du contrat de travail.

L'indemnité de licenciement doit en principe être versée en une seule fois. L'entreprise reconnue comme étant en difficulté ou connaissant des conditions économiques exceptionnellement défavorables peut verser l'indemnité de licenciement sous forme de mensualités. Les parties peuvent également en convenir entre elles.

### **1.C. Licenciement pour motif grave :**

L'employeur ou le travailleur peut mettre fin immédiatement à la relation de travail, sans préavis ni indemnité de licenciement, s'il existe un motif grave. Un motif grave est défini comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute coopération professionnelle entre les deux parties. La partie qui invoque le motif grave doit en signaler l'existence.

Une procédure stricte doit être suivie à peine de nullité :

- La notification du motif grave doit se faire par l'émission d'un écrit à l'autre partie : celle-ci appose sa signature sur le double de cet écrit comme preuve de réception soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.
- La partie qui résilie le contrat de travail pour un motif grave doit le faire dans un premier délai de trois jours ouvrables qui commence à courir le lendemain du jour où les faits commis sont connus. En outre, la partie qui résilie le contrat de travail pour un motif grave doit notifier à l'autre partie les faits qui lui sont imputés dans un deuxième délai de trois jours ouvrables qui commence à courir le lendemain du jour où le contrat de travail a été résilié. En pratique, la décision de rompre le contrat de travail et la notification du motif grave peuvent être faites simultanément dans une seule lettre envoyée dans les trois jours ouvrables suivant le jour où le motif grave a été connu avec certitude par la partie qui a le droit de résilier.
- La partie qui invoque le motif grave doit prouver son existence. En cas de contestation, le tribunal apprécie le motif grave invoqué. Un délai de prescription d'un an s'applique pour saisir les tribunaux du travail et ce, à compter de la date du licenciement.

En cas de litige, c'est au tribunal du travail d'apprécier le motif grave invoqué.

### **1.D. Protection des représentants des travailleurs :**

Les représentants des travailleurs ordinaires et suppléants des comités d'entreprise et du CPPT ainsi que les représentants des travailleurs candidats bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement.

La loi prévoit que les représentants des travailleurs et les candidats représentants des travailleurs ne peuvent être licenciés que pour des motifs graves préalablement adoptés par le tribunal du travail OU pour des raisons économiques ou techniques préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent. Cette protection légale est d'ordre public.

La période de protection commence le 30ème jour précédant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections sociales (jour X – 30). La période de protection prend fin lorsque les successeurs sont installés lors des élections sociales suivantes. En principe, l'installation a lieu lors de la première réunion de l'organe consultatif avec les membres nouvellement élus.

La loi énumère les modes de résiliation autorisés, pour lesquels aucune procédure particulière ne doit être suivie. La liste de la loi est exhaustive : l'expiration du terme, l'achèvement du travail pour lequel le contrat a été conclu, la résiliation unilatérale du contrat par le travailleur, le décès du travailleur, la force majeure et l'accord amiable entre l'employeur et le travailleur.

### **2. La procédure spéciale de licenciement pour motifs graves :**

1. Informer le travailleur et l'organisation qui a proposé sa candidature et saisir le président du tribunal du travail. Les envois doivent être effectués dans les 3 jours ouvrables suivant le moment où l'employeur a eu connaissance des faits justifiant le licenciement. Une requête doit être présentée au président du tribunal du travail compétent dans le délai de 3 jours ouvrables.

2. Période de négociation et comparution devant le président du tribunal du travail. Une procédure de négociation de 5 jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable après l'envoi des lettres recommandées au travailleur protégé et à son organisation syndicale. Le travailleur et l'organisation qui l'a désigné prennent contact avec l'employeur pour l'informer des positions relatives aux faits invoqués. Pendant cette période, les parties sont convoquées par le greffier du tribunal du travail pour comparaître séparément et en personne devant le président du tribunal du travail. Les parties peuvent être assistées mais non représentées par un avocat.

3. La tentative de conciliation : lors de la première comparution, le Président fixe un nouveau jour légal qui suit immédiatement la période de négociation et au cours duquel il tente de concilier les parties. Si un accord est trouvé, le président en consigne les termes dans le procès-verbal qu'il rédige et qui est accompagné d'un formulaire d'exécution. L'accord a ainsi un caractère obligatoire de jugement.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président du tribunal du travail le mentionne dans l'ordonnance qu'il rend le jour même. Dans cette ordonnance, il parle de la poursuite ou de la suspension éventuelle (pendant la procédure d'agrément) du contrat de travail du représentant des travailleurs.

La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat du représentant des travailleurs.

4. La phase contentieuse : l'employeur qui maintient son intention de licencier après l'expiration de la période de négociation de 5 jours doit faire reconnaître le motif grave par le tribunal du travail. Le délai de saisine diffère selon qu'il s'agit d'un candidat non élu ou d'un représentant du personnel titulaire/suppléant.

Lors de la prochaine audience utile, le président du tribunal du travail tentera une dernière fois de concilier les parties. En cas d'échec, l'affaire est renvoyée devant une chambre du tribunal. Les plaidoiries ont normalement lieu dans un délai de 30 à 45 jours ouvrables après le jugement.

Licenciement pour raisons économiques ou techniques :

Le représentant des travailleurs peut également être licencié pour des raisons économiques ou techniques. Les raisons économiques ou techniques doivent être reconnues au préalable par l'organe paritaire compétent.

Les motifs économiques et techniques ne sont ni définis ni énumérés dans la loi. Selon les travaux préparatoires de la loi, il s'agit de (nécessités insurmontables). Les licenciements doivent être dus à des difficultés économiques ou à une réorganisation inévitable de l'entreprise.

Les raisons économiques ou techniques peuvent être liées à des faillites, à la fermeture de l'entreprise ou d'un département de l'entreprise, au licenciement d'une catégorie particulière de personnel, ou à des raisons liées à l'évolution du marché, à la réorganisation des activités et à la réduction du personnel... En d'autres termes, tous les cas dans lesquels une entreprise est confrontée à des difficultés opérationnelles qui sont totalement indépendantes du comportement des travailleurs concernés.

Si l'employeur a envoyé une lettre à la commission paritaire compétente, celle-ci dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer sur l'existence des raisons économiques et techniques. La décision de la commission paritaire doit être prise à l'unanimité des membres présents. Cette procédure doit être suivie même si l'employeur ferme complètement son entreprise. La commission paritaire compétente décide de l'existence de raisons économiques et techniques sans être liée par une définition légale du concept. La décision peut faire l'objet d'un appel devant les tribunaux du travail. Les tribunaux du travail apprécient si la commission paritaire compétente a eu raison ou non de reconnaître des raisons économiques ou techniques.

5. La rupture du contrat de travail ne résulte pas toujours d'une décision unilatérale ou d'un licenciement. La résiliation du contrat de travail peut également se produire de la manière suivante :

A. La rupture du contrat de travail d'un commun accord : les parties peuvent décider de mettre fin au contrat de travail à tout moment. Les conditions de la rupture sont déterminées d'un commun accord.

B. Pour les contrats de travail à durée déterminée, le contrat prend fin dès que la date d'échéance est atteinte. Aucune autre formalité n'est requise à cet effet.

C. Après l'achèvement du travail : dans le cas d'un contrat de travail où ce n'est pas la durée mais le travail à effectuer qui est clairement défini dans un accord écrit, le contrat expire après l'achèvement du travail. Là encore, aucune autre formalité n'est requise.

D. Après le décès d'une des parties : lorsqu'un travailleur décède, le contrat de travail prend automatiquement fin. Avec le décès de l'employeur, la situation est un peu plus compliquée : le contrat de travail ne prend fin que s'il existe une collaboration personnelle ou si l'employé ne peut plus poursuivre son activité.

E. Force majeure : si un événement imprévu rend le travail impossible, on parle de force majeure. Ce n'est qu'en cas de force majeure permanente que le contrat de travail est résilié. Si la force majeure est temporaire, le contrat de travail est suspendu.

F. Résiliation judiciaire : tant l'employeur que le travailleur peuvent invoquer un manquement de l'autre partie pour mettre fin au contrat de travail. Un juge décide alors quelle partie a raison et quelles sont les conditions. Cette procédure ne s'applique toutefois pas aux travailleurs protégés et est très rarement utilisée dans la pratique.

G. Conditions de rupture : une condition de rupture est un événement futur mais incertain qui peut donner lieu à la rupture d'un contrat de travail.

6. Documents sociaux : dans tous les cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur est tenu de fournir les documents suivants au travailleur par l'intermédiaire du secrétariat social :

- une attestation de travail (avec les dates de début et de fin du contrat et une description du travail effectué)
- La fiche d'impôt
- Le compte individuel des derniers paiements
- L'attestation de vacances (uniquement pour les employés)
- Un formulaire d'attestation de chômage C4

# SITUATION DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE EN BELGIQUE

PAR PIERRE YKMAN

En raison, de la guerre en Ukraine, le prix de l'énergie, et en particulier celui du gaz naturel, a augmenté de manière significative en Europe, alors que ce n'est pas le cas dans d'autres parties du monde, en particulier aux Etats Unis et au Moyen Orient.

Les derniers mois les mauvaises nouvelles se succèdent : fermeture d'Arlanxeo à Zwijndrecht et de Celanese à Malines.

En dehors des fermetures d'usines, les réorganisations se succèdent ou auront lieu. Là où la NCK – CNC est présente aux conseils d'entreprise nous défendons nos représentants et nos affiliés. Nous défendons aussi nos affiliés individuels en cas de restructuration dans la société où ils travaillent.

**Umicore** a annoncé une restructuration majeure de sa division batteries pour automobiles (260 emplois de perdus dont 100 en Belgique).

*Umicore a choisi (sans doute en raison de son historique dans le cobalt) la technologie cobalt – nickel – manganèse, alors que la technologie qui prend actuellement le dessus est celle du phosphate de fer.*

*En dehors du choix technologique, on peut noter que le marché européen des voitures électriques n'a pas la hausse attendue.*

**Yara** a annoncé la fermeture de la production d'ammoniac à son usine de Tertre. Perte de 115 emplois sur 300.

*L'ammoniac est produit à partir du gaz naturel, dont le prix en Europe n'est pas compétitif avec les prix aux USA (qui utilise pour le produire la technologie de la fracturation « fracking », technologie qui est interdite en Europe) ou au Moyen Orient (régimes démocratiques ?).*

Il est vraisemblable que le site de Yara à Bruxelles subisse une réorganisation en 2025.

**Syensqo**, la partie « haute technologie » de Solvay annonce une réorganisation. Syensqo ne va pas mal, mais il semble que la direction désire augmenter les profits. Des emplois sont menacés en Belgique.

*Il semble que le top management utilise de plus en plus des méthodes américaines. Ou comme le disait un article du Tjld du 9 novembre 2023 : « de CEO die meer dan haar gewicht in goud waard is » « la CEO qui vaut plus que son poids en or.*

**Agfa Gevaert** restructure son activité la plus classique ; 530 emplois sont menacés, sur une période de trois ans.

*C'est le business classique des films médicaux d'Agfa Gevaert qui est en déclin.*

**Tessenderlo** restructure son activité gélatine à Vilvoorde. 106 emplois sont menacés.

*L'usine de Vilvoorde produit de la gélatine, un marché en décroissance, qui en plus est en concurrence avec la production dans des pays à coût de main-d'œuvre moins élevé.*

La NCK – CNC est le seul syndicat qui s'adresse uniquement aux cadres et les défend lors des réorganisations.



## LES PARTIS POLITIQUES DANS LE DÉBAT SOCIAL

NVa , Vooruit, CD&V, MV, Groen, le PS, le MR, les Engagés ont été consultés. Ci-dessous la parole de Les Engagés et MR 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)



### **Pour une fiscalité au service de tous les citoyens**

La fiscalité est essentielle pour créer une société prospère et juste : elle permet de financer les services publics, de réduire les inégalités et de mieux redistribuer les ressources. Les Engagés souhaitent une fiscalité moins lourde et plus juste pour les travailleurs et la classe moyenne et adaptée aux enjeux environnementaux, afin de soutenir une économie plus durable et solidaire.

Dans la dernière Déclaration de politique régionale, le gouvernement wallon a affiché son ambition de réformer profondément le cadre fiscal. Cela nous semblait essentiel pour redonner un souffle nouveau à la Wallonie.

### **Un engagement fort pour une fiscalité juste et équitable**

Au sein du Gouvernement, Les Engagés veillent à ce que chaque mesure mise en place soit non seulement adaptée à notre époque, mais aussi au service de la solidarité et du progrès social. En portant ces réformes, nous faisons de la fiscalité un outil au service de l'émancipation des citoyens et d'une société plus juste et inclusive, où chaque Wallon peut aspirer à construire son avenir avec sérénité.

### **Une réforme des droits d'enregistrement pour faciliter l'accès au logement.**

L'une des mesures phares est la réduction du taux des droits d'enregistrement à 3 % pour l'acquisition d'une habitation propre et unique, remplaçant le taux actuel de 12,5 %. Cette mesure, en vigueur dès le 1er janvier 2025, répond à un besoin crucial des jeunes adultes et familles souhaitant devenir propriétaires. Les Engagés défendent une politique d'accès à la propriété comme un levier de stabilité économique et sociale, symbolisant notre attachement à « la brique dans le ventre » des Belges.

Pour adapter cette mesure aux réalités de la vie, les propriétaires actuels pourront également bénéficier de ce taux réduit sous condition de revente de leur bien précédent dans un délai de trois ans. Ce dispositif marque un tournant vers une fiscalité plus inclusive et plus souple, répondant à des attentes concrètes.

### **Simplification et modernisation des régimes existants**

Les Engagés se sont engagés à rendre la fiscalité plus lisible, d'où la suppression de régimes existants devenus inéquitables ou inefficaces, comme l'abattement pour primo-acquéreurs, le chèque-habitat, et le taux réduit pour habitation modeste. Ce recadrage sur un accès direct à la propriété répond à la réalité

# LES PARTIS POLITIQUES DANS LE DÉBAT SOCIAL

des besoins des ménages et constitue une priorité pour notre mouvement.

## **Droits de succession et donations : pour une justice fiscale renforcée**

Nous avons également tenu à transformer les droits de succession et de donation, perçus aujourd'hui comme une taxe sur la mort. Ils sont obsolètes et injustes. Les taux maximaux seront réduits de moitié d'ici 2028, pour alléger le fardeau fiscal de nombreux citoyens et mieux refléter la diversité des liens familiaux et affectifs. Ainsi, les taux passeront de 30 % à 15 % en ligne directe et entre époux, et des réductions similaires s'appliqueront aux collatéraux et autres catégories de personnes.

Cette refonte garantira une meilleure transmission du patrimoine et encouragera les donations immobilières, tout en stimulant le réinvestissement dans l'économie régionale. Pour Les Engagés, il s'agit de rendre la fiscalité plus humaine, plus proche des besoins réels des citoyens, tout en modernisant les procédures de contrôle et de lutte contre la grande fraude fiscale.



Le MR soutient pleinement le travail actuel du formateur, Bart De Wever. Depuis le début des discussions, le MR par la voix de ses représentants à la table des négociations s'est montré clair et constructif pour permettre à notre pays de mettre en œuvre les réformes nécessaires tant sur le plan socio-économique qu'en matière de sécurité, justice ou de santé.

Il est impératif de mettre sur pied un gouvernement le plus rapidement possible, l'urgence budgétaire est là et nous ne pouvons plus attendre.

Dans ce cadre, l'établissement du budget devra tenir compte de la lutte contre le gaspillage d'argent pub-

lic et ne pourra se faire sur le dos des personnes qui travaillent, épargnent et investissent, en particulier dans l'un des pays les plus taxés au monde.

Enfin, il est primordial de soutenir la compétitivité de nos entreprises et en particulier de nos PME, au vu de la période à venir. L'entrepreneuriat est le moteur de notre économie. Nous devons créer un contexte plus favorable à l'entrepreneuriat afin de développer notre pays et de contribuer à l'autonomie européenne alors que l'Allemagne et la France connaissent des problèmes majeurs.

## **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE CNC**

**Quand est-ce que c'est? 25 ou 27 mars 2025**

Nous avons le plaisir de vous convier à notre Assemblée Générale Annuelle, un moment clé pour échanger, discuter et définir ensemble les grandes orientations de notre organisation pour l'année à venir et pour cette édition de choisir une nouvelle présidente/ un nouveau président!

La date exacte de l'assemblée est encore en cours de confirmation, mais elle se tiendra soit le 25 mars, soit le 27 mars. Le lieu de l'événement sera également précisé dans les prochaines semaines.

# 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 Lambertmont 171 boîte 4  
1030 Bruxelles

Président:  
Pierre Pirson

Vice-Présidents:  
Johan Criel (NL)  
Koen Grégoir (NL)  
Muriel Wery (FR)

---

### SERVICE JURIDIQUE

Nikolaas Van Steenkiste (NL)  
Frédéric Baudoux (FR)

---

### SECRÉTARIAT NATIONAL

Mariem Guerroum (FR)  
Bas Pauwels (NL)

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

E.R.: Pierre Pirson, Boulevard Lambertmont 171  
boîte 4, 1030 Bruxelles

MONTANTS DES COTISATIONS ( € )	Virement bancaire	Domiciliation	
		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:

Pierre Pirson, Roland Glibert, Bas Pauwels,  
Philippe Gouat, Nikolaas Van Steenkiste,  
Frédéric Baudoux, Pierre Ykman

*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.*

