

## VERT L'AVENIR

Feuille d'information éditée par la CNE d'AG Insurance

Septembre – octobre 2017

- ▶ VIVAY : lettre ouverte à la direction
- ▶ Vos e-mails personnels lus en toute impunité ?
- ▶ Le saviez-vous ?

### DERNIERE MINUTE !

Il y a peu, vous avez reçu un document rose « *Formulaire de Prime Syndicale 2016* ». Comme vous l'aurez constaté, il y est mentionné, erronément, « SECTEUR BANQUE ». Biffez simplement la mention erronée et remplacez-la par « ASSURANCES ». Si vous ne pouvez transmettre ce document original par voie postale, nous vous invitons à le remettre soit au local syndical de la CNE/LBC soit à un mandataire de la CNE afin que nous puissions effectuer un meilleur suivi du paiement des primes.

Vous n'avez pas reçu ledit document et vous êtes pourtant en ordre de paiement de vos cotisations ?

N'avez-vous pas oublié de nous communiquer votre changement d'adresse ? Si tel est le cas, à votre demande, nous vous ferons parvenir le formulaire à compléter, signer et à nous remettre.

Dans un but d'efficacité, toute modification (statut professionnel, adresse, compte bancaire, etc.) doit nous être communiquée au plus tôt.

Voici copie de la lettre envoyée par une mandataire CNE à la direction d'AG Insurance à propos du produit Femina de VIVAY.



Extrait de l'art.2 du Code de la Chambre de Commerce International auquel adhère le JEP (Jury d'éthique publicitaire belge). *La publicité doit proscrire toute déclaration ou présentation visuelle qui offense la décence selon les normes couramment admises (...). Il est souhaitable que la publicité évite toute dévalorisation abusive de la personne humaine qui, en propageant une image portant atteinte à sa dignité et à la décence, est susceptible de choquer ou même provoquer le public.*

*Chers membres de la Direction d'AG Insurance,  
Si je vous écris, c'est en ma qualité de travailleuse de votre entreprise, de représentante de votre*

personnel soutenue dans sa démarche par son équipe CNE, et enfin en tant que femme tout simplement.

Je suis, à titre personnel mais comme tant d'autres, choquée par les affiches qui soutiennent votre campagne publicitaire Vivay, en ce qui concerne le produit Femina.

En effet, à chaque fois que nous nous rendons aux toilettes, nous sommes obligées de subir l'annonce que l'une sur huit d'entre nous, **attrapera** un cancer.

C'est annoncé avec une telle certitude, une terrible fatalité. Imaginez, « grâce » à cette information dont nous n'étions nullement demandeuses, maintenant systématiquement quand nous nous rendons aux toilettes des dames, nous ressentons une angoisse indescriptible durant le long moment où nous nous lavons les mains ...

En parlant d'information, je ne puis que vous conseiller de vérifier les statistiques de la Fondation contre le cancer qui précisera celles erronées que vous communiquez : « Environ une femme sur 9 sera atteinte d'un cancer du sein avant l'âge de 75 ans. ».

Le « environ » nuance le propos. Maintenant si le but de cette campagne était de nous faire peur (ce qui est réussi) afin que nous sautions à pieds joints dans la souscription de ce produit d'assurance, je ne sais qu'en penser...

Par contre, pour ce qui est d'informer, voici un complément à votre attention de la Ligue contre le cancer : le lien direct entre stress et cancer n'est pas formellement établi, mais le stress peut « contribuer à affaiblir ou à dérégler le système immunitaire ».

Dérèglement qui peut mener à un cancer d'autant que le stress peut modifier nos comportements alimentaires qui peuvent à leur tour favoriser le développement du cancer (tabagisme, augmentation de la consommation d'alcool, surpoids, etc.). Là, le lien est formellement établi.

**Est-ce vraiment le rôle de l'employeur de nous enfoncer dans le crâne plusieurs fois par jour que l'une ou l'autre d'entre nous sera atteinte un jour d'un cancer du sein ?**

En sachant les dégâts émotionnels que cela peut déclencher, en plus d'être totalement convaincues à force de nous le répéter que cette probabilité de tomber malade nous pend au nez ; je vous pose la question.

Si je puis me permettre, un petit mot sur l'Intranet serait le bienvenu, en plus d'enlever toutes ces affiches.

Je n'ai pas besoin de cela, mes collègues n'ont pas besoin de cela. Nous préférons nettement que vous preniez soin de nous ...

J'espère, tout comme l'équipe CNE, vivement rencontrer votre compréhension. ■

## **Vos e-mails personnels lus en toute impunité ?**

**Le 12 janvier 2016, la Cour Européenne des Droits de l'Homme a jugé que le droit à la vie privée d'un travailleur n'était pas violé en cas de licenciement de celui-ci à la suite d'un contrôle par l'employeur de son e-mail et de sa messagerie instantanée.**

Un contrôle avait laissé apparaître l'envoi de messages privés pendant les heures de travail et avait conduit au licenciement d'un travailleur roumain. Ce travailleur a contesté cette décision et a demandé de réexaminer le dossier.



**Dans sa décision du 5-09-2017**, la Chambre de cette Cour a cette fois reconnu que l'e-monitoring de l'employeur constitue bien **une violation du droit à la vie privée du travailleur**.

Au début de la relation de travail, le travailleur avait, à la demande de son employeur, créé un compte *Yahoo Messenger* afin de répondre aux questions de clients.

Quelques semaines avant le licenciement de ce travailleur, l'employeur avait fait circuler un avis indiquant aux membres du personnel qu'un autre travailleur avait été licencié en raison, notamment, de son utilisation de l'internet à des fins privées.

Sur cette base, l'employeur considérait qu'il était clair qu'internet ne pouvait pas être utilisé à des fins privées. Cependant, l'employeur n'avait pas préalablement informé le travailleur de la possibilité d'un e-monitoring, des finalités poursuivies ou encore de l'ampleur du contrôle.

L'arrêt a concrètement pour conséquence qu'un e-monitoring doit s'effectuer **prudemment**, et que l'employeur doit **prendre certaines mesures avant de procéder à un tel contrôle**. Les travailleurs doivent préalablement être informés de la raison, de la manière, et de l'ampleur (le contrôle vise-t-il uniquement le flux des communications ou également leur contenu ?) du contrôle des communications électroniques au travail. Le droit des travailleurs au respect de leur vie privée peut être limité par l'employeur, **mais il ne peut être totalement exclu**.

L'immixtion doit toujours satisfaire aux principes de légalité, de finalité et de proportionnalité.

En Belgique, les exigences qui résultent de cet arrêt sont en grande partie reprises dans la réglementation actuelle, en ce compris la CCT n° 81 du 26 avril 2002. Celle-ci précise de façon générale « *qu'un contrôle, lorsqu'il porte sur des données à caractère personnel, doit pouvoir être concilié avec les normes fondamentales qui garantissent le droit de toute personne au respect de sa vie privée* ».

Il en résulte notamment que les travailleurs soient informés à l'avance, par ex. au moyen

d'une police en la matière qui répond aux exigences légales. Si contrôle il y a, l'employeur doit s'assurer qu'il s'effectue de la manière la moins intrusive possible pour chaque cas spécifique. Enfin, il convient d'être attentif aux nouvelles exigences en matière de protection des données. ■

### **Le saviez-vous ?**

Lors d'une journée de formation en congé-éducation payé, sous certaines conditions, vous avez droit à votre chèque repas !

Pour y avoir droit, il est impératif que la formation se déroule pendant les heures normales de travail (entre 7h30 et 18h00) et que vous ayez été effectivement présent à cette formation. N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'infos.



**Plus d'infos sur ces sujets ou sur d'autres qui vous interpellent ?**

**N'hésitez pas, sans engagement de votre part et en toute confidentialité, à prendre contact avec les mandataires syndicaux de la CNE.**

#### **L'équipe CNE d'AG Insurance**

- ▷ **Thierry Bulpa**
- ▷ **Monique Degeer**
- ▷ **Manuel Iglesias Gonzalez**
- ▷ **Alexandre Homez**
- ▷ **Maria Jurado Marmol**
- ▷ **Alfredo Rizzello**
- ▷ **Mustapha Souidi**
- ▷ **Christina Trapletti**
- ▷ **Amina Vos**

**Diffusion large recommandée**