



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Plus de flexibilité Moins de marge salariale

Dans ce numéro :

Le travail sera plus maniable par les employeurs que faisable par les travailleurs | Le gouvernement élargit la petite flexibilité à négocier | La CGSLB informe et consulte ses militants pour prendre le pouls de la base | Certains jours fériés sont payés par l'ex-employeur, d'autres par l'ONEM.

SOMMAIRE

Quasi plus de marge salariale 8

La nouvelle mouture de la loi sur la compétitivité réduit à presque rien la marge de négociation d'augmentations salariales. Heureusement, le principe de l'indexation automatique est garanti.

Licenciement pour motif grave 10

« Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (article 35 loi sur le contrat de travail) ».

Manif Pensions 13

La CGSLB manifesterait le 28 novembre contre la décision du gouvernement de réduire le poids des périodes assimilées dans le calcul de la pension. Les RCC pour entreprises en restructuration ou en difficultés ou dans le cadre des métiers lourds ne seront pas visées.

Tout ça pour CETA 20

Sans la pression de la société civile, le CETA aurait été adopté le 27 octobre, avec un mécanisme d'arbitrage privé en vigueur dès le début, sans aucune annexe et dans l'indifférence générale.

Jours fériés indemnisés 22

Le chômeur a droit à l'indemnisation des jours fériés légaux dans le mois qui suit son licenciement, par son ex-employeur ou par l'ONEM.



La parole aux militants

Quand la CGSLB dit qu'elle consulte sa base avant de prendre des décisions importantes, ce n'est pas une formule en l'air. En ce mois de novembre, les différentes zones (Brabant wallon, Bruxelles, Charleroi, Hainaut central, Hainaut occidental, Liège et Namur-Luxembourg) ont invité leurs militants à des séances d'information sur les détails et les conséquences des mesures prises par le gouvernement fédéral en matière de compétitivité et de réforme de la réglementation du travail.

Des débats s'en sont suivis, les militants posant de nombreuses questions de bon sens sur l'applicabilité des mesures sur le terrain, notamment de la multiplication des heures supplémentaires et de la précarisation des relations employeur/travailleur. Voyant les conditions de travail se dégrader, ils se sont interrogés sur le monde qu'ils allaient laisser à leurs enfants. Un Comité national fera la synthèse de toutes ces remarques.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 e-mail cgsלב@cgsלב.be <http://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,

Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

L'emballage en polyéthylène de ce magazine est biodégradable et 100 % recyclable.

La politique du moins pire

Le gouvernement n'a pas été tendre avec nos affiliés cette année. Le budget 2017, la loi sur le travail faisable et maniable, les modifications de la loi sur la compétitivité comportent des mesures qui toucheront durement la plupart d'entre vous. La réforme des pensions se poursuit au point de susciter une réaction d'inquiétude des experts du Conseil académique des Pensions (successeur du Comité des Pensions) qui estiment que la politique menée par le gouvernement prend une tournure dangereuse.

Sans nos actions de protestation dans les différents organes de la concertation, sans nos manifestations dans les rues de grandes villes, sans nos campagnes d'information de la population, soyez certain que tout aurait été pire.

L'élargissement de la flexibilité sera négocié. Le régime de rémunération des heures supplémentaires demeure ce qu'il était alors que le doute a longtemps plané sur le paiement des sursalaires. Le nouveau mode de calcul de la compétitivité garantit l'indexation automatique tout en laissant très peu de marge à la négociation d'augmentations salariales même dans les entreprises où c'est possible. Les revenus des employeurs et les dividendes des actionnaires ne connaissent pas cette limite. Il y a donc fort à parier que l'argent économisé par la modération salariale filera dans les poches desdits patrons et actionnaires au lieu de servir à maintenir, voire à créer des emplois de qualité. La vague de licenciements qui déferle sur les entreprises dans le secteur financier (AXA, ING, Crelan, BNP-Paribas-Fortis) et dans la distribution (Makro, SportsDirect, Red Market, Marks&Spencer, MS Mode), sans parler de Caterpillar, témoigne du peu de reconnaissance des employeurs envers un gouvernement qui les couvre de cadeaux et envers des travailleurs qui s'engagent tous les jours pour faire tourner leur entreprise.

L'un des plus gros contribuables belges s'est même enfui en Suisse alors que le gouvernement belge n'envisage apparemment pas de réaliser une véritable réforme fiscale qui mettrait à contribution les revenus des grosses fortunes et de l'immobilier pour permettre une diminution de l'imposition des revenus du travail.

Nous poursuivons notre travail d'influence auprès du gouvernement et notre travail dans toutes les instances de la concertation sociale (Groupe des 10, Conseil national du Travail, Comité national des Pensions, Conseil central de l'Économie). Pour le moment, la CGSLB organise dans toutes ses zones des plateformes d'information des militants sur les détails de



la loi sur le travail faisable et maniable, et les modifications de la loi sur la compétitivité en attendant la réunion d'un Comité national qui effectuera la synthèse des remarques développées par la base. ■

Travail plus mani

Nous souhaitons une réforme du droit du travail qui rende le travail tenable... il y a une petite avancée en matière de crédit-temps. En revanche les employeurs voulaient obtenir plus de flexibilité et le gouvernement leur ouvre beaucoup de possibilités, toutefois à négocier avec les syndicats ou les travailleurs.

Le dossier était sensible et pas uniquement en raison de l'opposition des syndicats à une réforme déséquilibrée en faveur des employeurs. Au sein de la majorité politique, des voix discordantes se sont élevées au point qu'il nous a fallu attendre le week-end de la Toussaint pour obtenir enfin le texte définitif du projet de loi du ministre Peeters.

PETITE FLEXIBILITÉ

Le gouvernement élargit la « petite flexibilité ». Dans les secteurs et les entreprises qui souhaiteront y avoir recours, la période de référence passera automatiquement de 3 à 12 mois en ce qui concerne les dérogations à la durée normale du travail à partir du 1er janvier 2017. Tous les règlements de travail et CCT conclus jusqu'au 31 décembre 2016 demeurent valables et peuvent donc comporter des périodes de références plus courtes.

Les procédures existantes pour instaurer ce que l'on appelle la « petite flexibilité » restent identiques, adaptation du règlement de travail ou conclusion d'une CCT, sauf qu'à l'avenir le règlement de travail ne devra plus être modifié à part, la CCT devra contenir les dispositions normales

lement inscrites dans le règlement de travail (durée moyenne hebdomadaire, nombre d'heures total à prester sur la période de référence, début et fin de la journée de travail, moment et durée des pauses).

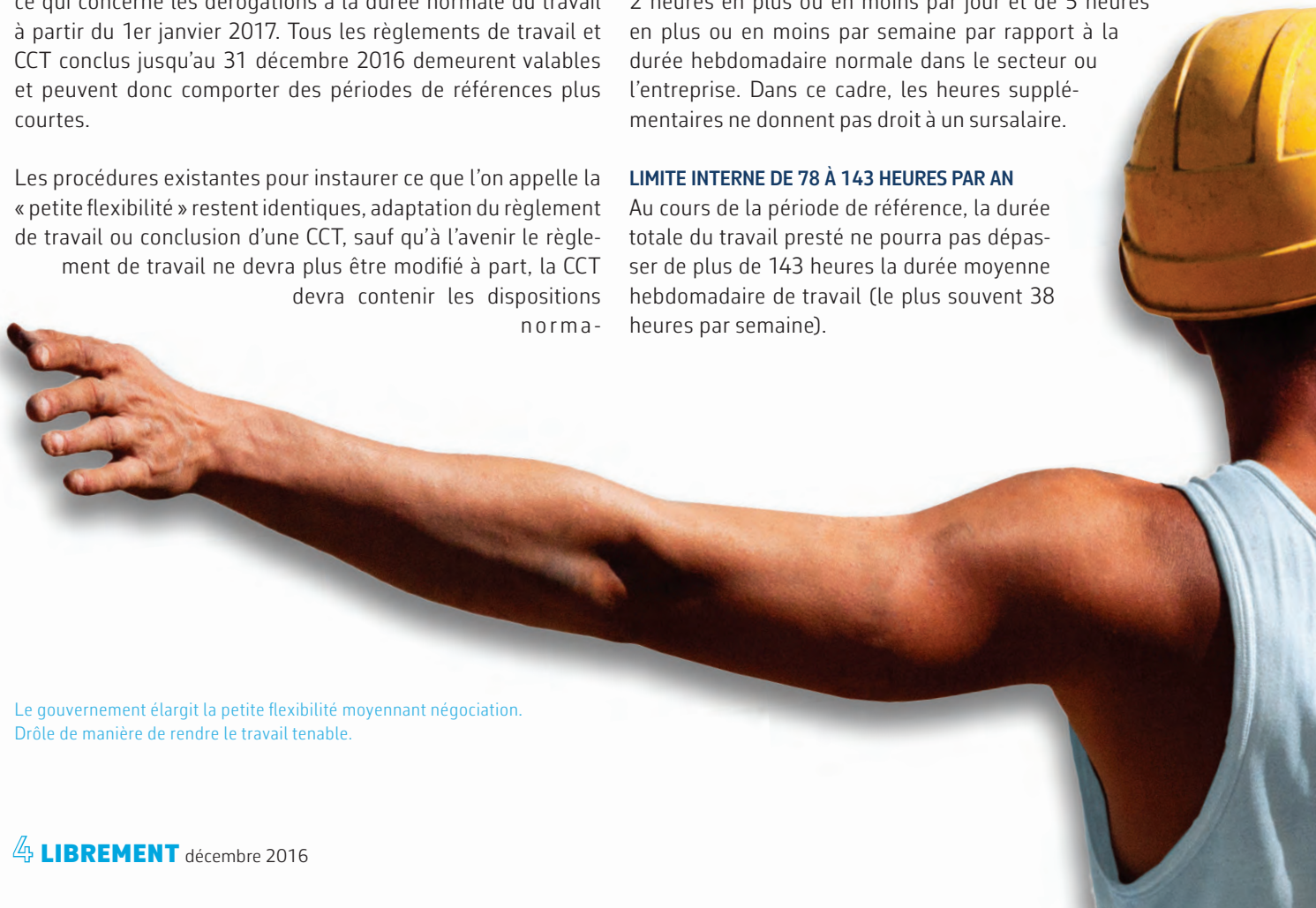
Pour le reste, il n'est plus question d'annualisation généralisée du temps de travail comme on a pu le craindre à la lecture des premiers textes en avril dernier.

Dans ce cadre de "petite flexibilité", les limites hebdomadaire et journalière de travail restent inchangées : maximum de 9 h par jour et 45 h par semaine. La variabilité maximale sera de 2 heures en plus ou en moins par jour et de 5 heures en plus ou en moins par semaine par rapport à la durée hebdomadaire normale dans le secteur ou l'entreprise. Dans ce cadre, les heures supplémentaires ne donnent pas droit à un sursalaire.

LIMITE INTERNE DE 78 À 143 HEURES PAR AN

Au cours de la période de référence, la durée totale du travail presté ne pourra pas dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail (le plus souvent 38 heures par semaine).

Le gouvernement élargit la petite flexibilité moyennant négociation. Drôle de manière de rendre le travail tenable.



able que faisable

Jusqu'à présent cette limite était de 78/91/130/143 heures. En d'autres termes, ce qu'il était possible de négocier auparavant comme maximum devient le minimum légal à partir du 1er janvier 2017.

ET 100 HEURES SUPPLÉMENTAIRES SUPPLÉMENTAIRES

L'employeur pourra conclure avec le travailleur un accord écrit sur un quota de 100 heures supplémentaires par an. Cet accord est renouvelable tous les six mois de manière explicite (donc pas de reconduction tacite).

- Ce quota pourra passer de 100 à 360 heures moyennant la conclusion d'une CCT sectorielle.
- Les 25 premières heures (qui peuvent devenir les 60 premières heures par CCT sectorielle) n'entrent pas dans le calcul de la limite interne.
- Les limites pour le paiement du sursalaire ne sont pas modifiées.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

À partir du 1er juillet 2017, suppression de l'obligation d'intégrer dans le règlement de travail tous les horaires à temps partiel. Il suffira d'y insérer une clause sur les horaires à temps partiel variables mentionnant :

- les heures extrêmes de début et de fin de journée ;
- les jours de la semaine où le travail peut être exécuté ;
- les horaires journalier/hebdomadaire minimaux et maximaux ;
- le délai pour annoncer l'horaire variable.

HORAIRES FLOTTANTS

Le gouvernement fixe un cadre légal au système des horaires flottants. La CCT ou le règlement de travail détermine les plages fixes (l'horaire de présences obligatoire) et mobiles dans les limites légales. Dans ce cadre, le travailleur peut choisir les heures de début et de fin de sa journée de travail.

L'ÉPARGNE-CARRIÈRE

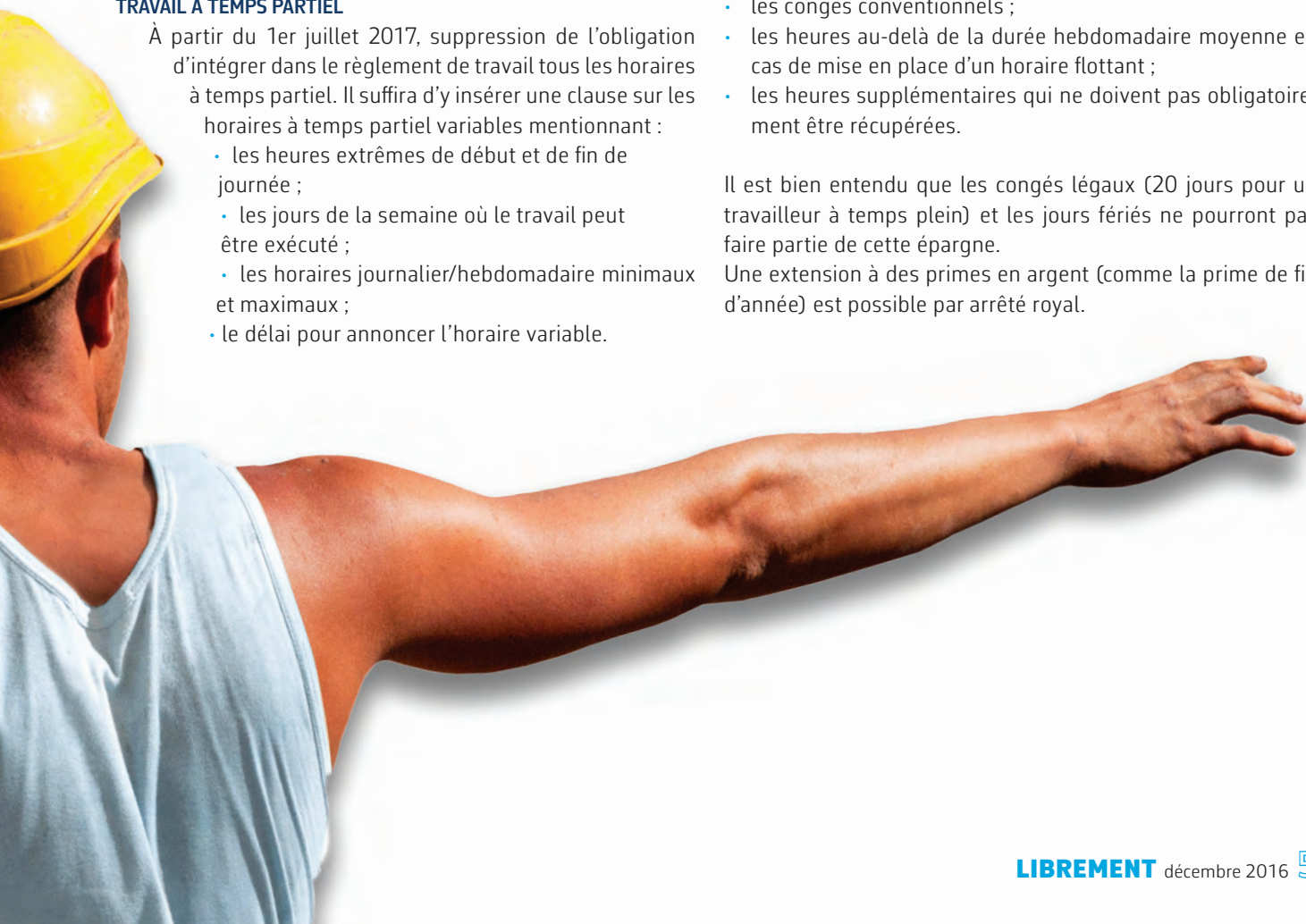
Jusqu'à présent il existe une interdiction de principe de reporter ses jours de congé à l'année suivante. Cela signifie donc qu'un travailleur doit épuiser en principe tous ses jours de congé au cours de l'année civile.

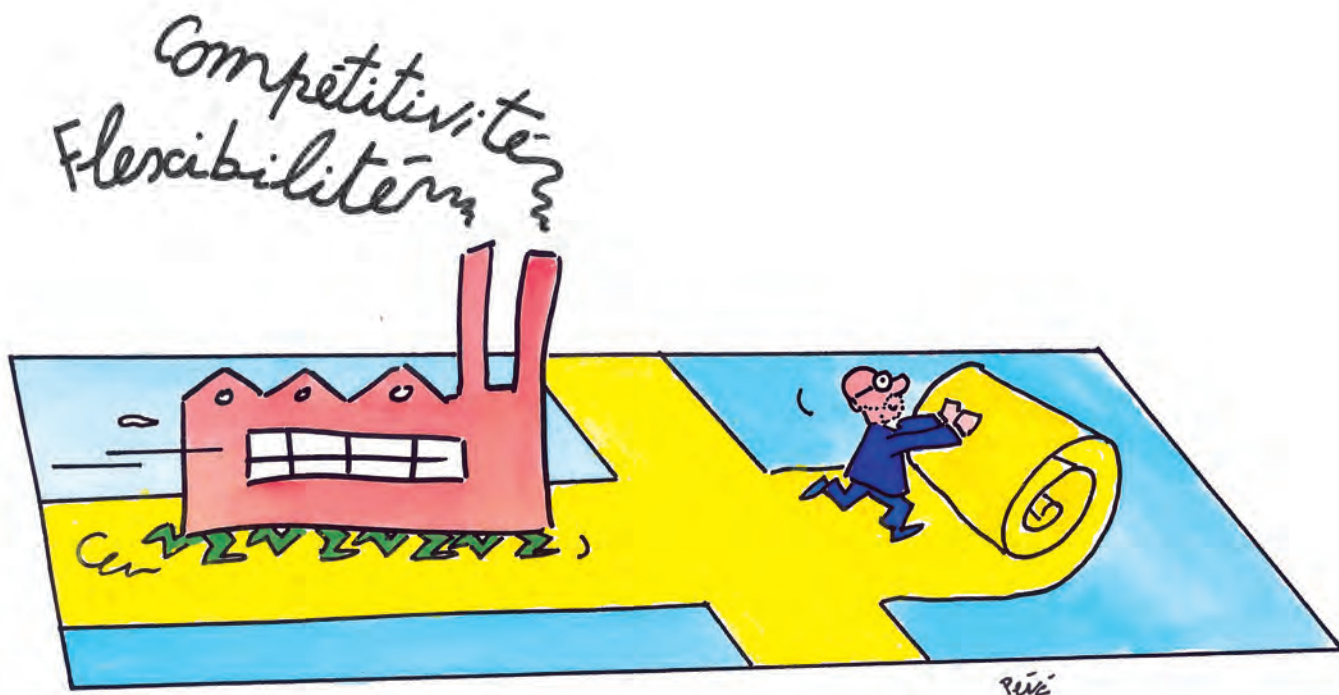
Après conclusion d'une CCT sectorielle ou d'une CCT d'entreprise, le travailleur qui le souhaite pourra épargner une partie de ses jours de congé :

- le crédit des heures supplémentaires qui ne doivent pas obligatoirement être récupérées ;
- les congés conventionnels ;
- les heures au-delà de la durée hebdomadaire moyenne en cas de mise en place d'un horaire flottant ;
- les heures supplémentaires qui ne doivent pas obligatoirement être récupérées.

Il est bien entendu que les congés légaux (20 jours pour un travailleur à temps plein) et les jours fériés ne pourront pas faire partie de cette épargne.

Une extension à des primes en argent (comme la prime de fin d'année) est possible par arrêté royal.





PLUS MINUS CONTO

Toutes les commissions paritaires auront la faculté de négocier le plus minus conto. Il s'agit d'un régime de flexibilité qui utilise un période de référence de maximum 6 ans, 10h par jour et 48 h par semaine.

Il sera nécessaire de conclure une CCT sectorielle et une CCT d'entreprise avec toutes les organisations représentées en Délégation syndicale.

CRÉDIT-TEMPS POUR SOINS & CONGÉ PALLIATIFS

Les travailleurs du secteur privé pourront avoir recours au crédit-temps pour soins pour une durée maximale de 51 mois (ce qui représente une augmentation de 15 mois dans la plupart des cas) pour :

- son enfant < 8 ans
- son enfant handicapé < 21 ans ou pour son enfant gravement malade
- l'assistance médicale (membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2e degré)
- les soins palliatifs

Le congé thématique pour soins palliatifs reste fixé à un mois, mais sera prolongeable 2 fois d'un mois (3 mois au lieu de 2 mois) La réglementation entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2017 pour s'appliquer au droit de s'absenter vis-à-vis de l'employeur, sauf si les partenaires sociaux s'entendent pour adapter la CCT 103 avant cette date.

DON DE CONGÉ

Un travailleur pourra faire don de jours de congé conventionnels à un collègue qui s'occupe d'un enfant de moins de 21

ans, malade, handicapé ou victime d'un accident particulièrement grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Cela se fera de manière anonyme.

E-COMMERCE

Dès le 1er janvier 2017, le travail de nuit sera autorisé dans les services de logistique et d'appui liés au commerce électronique.

TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Le projet de loi prévoit désormais la possibilité de recourir au télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui empêchent le travailleur d'effectuer ses prestations au sein de l'entreprise.

La disposition interdisant le télétravail occasionnel lors d'une période de grève dans l'entreprise a été supprimée.

Les dispositions entreront en vigueur à partir du 1er janvier 2017, sauf si le CNT conclut une CCT interprofessionnelle avant cette date qui prévoit un système alternatif

DU MOINS PIRE

Entre les premières versions du projet de loi Peeters et le texte définitif, les modifications sont sensibles en faveur des travailleurs. Nos actions n'ont pas été inutiles. Notre principal acquis est que l'augmentation de la flexibilité sera toujours négociée et qu'il n'y a plus d'annualisation automatique de la période de référence, sans oublier que les heures supplémentaires donneront droit à un sursalaire comme dans la réglementation actuelle. ■

Budget 2017

RETOUR DES BARÈMES INFÉRIEURS POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

Nous étions particulièrement fiers d'avoir obtenu la suppression totale des barèmes jeunes depuis le 1er janvier 2015, le gouvernement les réintroduit. Les jeunes âgés de 16 à 20 ans qui signeront leur contrat de travail après le 1er janvier 2017 pourront gagner moins que le salaire minimum sectoriel ou le salaire minimum mensuel moyen garanti (1531,93 euros).

Âge	Pourcentage	RMMMG
16 ans	70 %	1072,35 €
17 ans	76 %	1164,27 €
18 ans	82 %	1256,18 €
19 ans	88 %	1348,10 €
20 ans	94 %	1440,01 €

BUDGET MOBILITÉ

L'une des dispositions du budget 2017 prévoit, dans le chef de l'employeur, la diminution de la déduction fiscale de la carte carburant pour les voitures de société. Dans le même état d'esprit, le gouvernement veut fixer le cadre du budget mobilité d'ici avril 2017. Gain espéré : 100 millions d'euros. D'après ce que nous en savons pour le moment, les travailleurs qui bénéficient déjà d'un véhicule de société (avec ou sans carte carburant) pourraient négocier avec leur employeur la transformation de cet avantage en budget mobilité ou en salaire net.

PENSION COMPLÉMENTAIRE INDIVIDUELLE

Le projet fait hurler jusqu'aux experts du Conseil académique des pensions. À partir du 1er janvier 2018 un salarié pourrait demander à son employeur de verser une partie de sa rémunération pour alimenter son plan de pension complémentaire individuel.

Les dangers de cette initiative gouvernementale sont multiples. En général, elle détricote la solidarité entre les travailleurs. La pension complémentaire est jusqu'à présent négociée au niveau de l'entreprise ou du secteur. Ici, les plus riches vont se constituer un deuxième pilier plus solide.



Sur un plan plus personnel, l'initiative reporte le risque lié au rendement des sommes investies de l'entreprise ou du secteur vers le travailleur.

Quelle entreprise, quel secteur serait encore tenté de conclure une pension complémentaire collective ? Quel intérêt à l'État à assurer à chaque citoyen une pension légale décente ?

Le Syndicat libéral défend depuis longtemps le principe de la généralisation du deuxième pilier de pension, en complément d'une pension légale (premier pilier) solide et certainement pas en faisant supporter par chaque travailleur les risques liés aux placements en bourse.

Réforme de la loi



Quelle marge salariale les partenaires sociaux pourront-ils négocier pour 2017/2018 ?

Quasi plus de marge pour négocier des augmentations salariales. Le gouvernement a revu la loi sur la compétitivité en cadenassant l'utilisation de la marge qui resterait disponible pour augmenter les salaires, la réduisant à la portion congrue. La CGSLB est déçue du manque de confiance en la concertation sociale que cela démontre.

L'objectif de la révision de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est de résorber, d'ici la fin de la législature, le handicap salarial de la Belgique par rapport aux Pays-Bas, à l'Allemagne et à la France. L'indexation automatique des salaires et les augmentations barémiques ont certes été maintenues. À quel prix ?

HANDICAP ABSOLU

Le nouveau texte de la loi de 1996 opère une distinction entre les notions de "handicap salarial" et de "handicap salarial absolu". Le handicap salarial désigne l'écart entre l'évolution des rémunérations en Belgique et dans les trois pays de référence depuis 1996. Quant au handicap salarial absolu, il s'agit de l'écart salarial « historique », d'avant 1996 toutefois diminué des subsides salariaux. Celui-ci ne sera pas utilisé pour le calcul de la marge maximale disponible. Il devra toutefois être mentionné dans le « Rapport Emploi et Compétitivité » du Conseil central de l'Économie.

ALIMENTER LE DÉBAT

Ce document contiendra un rapport technique reprenant les éléments suivants (qui ne seront pas utilisés pour calculer la marge maximale disponible) :

- le handicap salarial absolu,
- le handicap salarial absolu, corrigé par le niveau de productivité
- le handicap salarial, corrigé par les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996.

Ces trois indicateurs - même s'ils ne serviront pas à fixer la norme salariale - alimenteront le débat politique et au-delà. De leur côté, les employeurs pourront toujours invoquer le handicap salarial absolu, et pour leur part, les syndicats se référeront aux taux de productivité pour prouver que le handicap salarial depuis 1996 est en réalité plus faible que ce que les patrons prétendent.

sur la compétitivité



OBJECTIFS ET PRINCIPES

La réforme de la loi du 26 juillet 1996 envisagée par le gouvernement Michel poursuit plusieurs objectifs :

- actualiser la base de comparaison du passé
- éliminer le handicap salarial restant
- rendre impossible un nouveau dérapage
- faire en sorte que les nouvelles réductions de cotisations sociales ne mènent pas à des augmentations salariales

Toutefois, le gouvernement affirme qu'il ne touchera pas à certains principes :

- la place centrale des partenaires sociaux dans la négociation de la marge maximale disponible pour déterminer la norme salariale
- l'indexation automatique des salaires, ainsi que les augmentations barémiques

RÉDUIRE LA MARGE

Des modifications nettement plus importantes concernent les dispositions sur le calcul du handicap salarial et la marge maximale disponible. Elles ont pour conséquences de réduire substantiellement cette marge.

En effet, pour le calcul de l'écart salarial de fin 2016, on sait déjà que presque aucune réduction de charges patronales octroyée en 2016 dans

le cadre du tax-shift ne sera encore prise en considération. À partir de 2017 et pour les années à venir, aucune réduction ni subvention accordées aux employeurs dans le cadre du tax-shift ne comptera encore dans le calcul du handicap salarial.

EN DÉDUCTION DE LA MARGE

La manière dont la marge maximale disponible pour les deux prochaines années est calculée change aussi. À partir de la prochaine période AIP, certains éléments viendront automatiquement en diminution de cette marge (basée sur les perspectives d'évolution des coûts salariaux dans les trois pays voisins sur les deux années à venir) :

- les indexations prévues
- le handicap salarial éventuellement restant : il sera porté automatiquement en diminution de la marge maximale disponible.

Si l'écart salarial est devenu négatif (ce qui voudrait dire que l'évolution du coût salarial est positive), au moins 50 % doivent en être affectés à la réduction du handicap salarial historique. Les partenaires sociaux choisiront ce qu'il adviendra de l'autre moitié.

- une marge de sécurité de 25 % sur la marge restante après déduction des éléments susmentionnés, avec un minimum de 0,5 % doit être prise en compte. Cela implique que la marge disponible devra automatiquement être ajustée de 0,5 point de pourcentage vers le bas.

Tout cela devrait contribuer à éliminer le handicap salarial à partir de la prochaine période AIP. Ce mécanisme empêche les employeurs qui bénéficient de réductions de les réinjecter dans les salaires de leurs travailleurs. Le coût de ces opérations est intégralement supporté par les travailleurs qui n'auront quasiment plus la possibilité de voir leur salaire augmenter.

REPRENDRE LA MAIN

Tous les deux ans, les partenaires sociaux fixent la marge maximale pour l'évolution du coût salarial des deux années suivantes. S'ils ne parviennent pas à un consensus, le gouvernement fera une proposition de médiation. Si celle-ci ne permet toujours pas de dégager un accord, le gouvernement fixera lui-même la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial.

Si les partenaires sociaux ne respectent pas les dispositions de la nouvelle loi, le gouvernement peut intervenir et fixer la norme salariale, même au cas où les partenaires sociaux auraient atteint un accord. Cela peut se produire, par exemple, lorsque la marge maximale disponible n'a pas été entièrement diminuée du handicap salarial accumulé.

L'équipe Michel clame encore une fois qu'elle laisse la place à la concertation sociale alors qu'elle l'a tellement cadenassée que la liberté de négociation des partenaires sociaux est réduite à peu de choses. ■

Licenciement pour motif grave

Le Service juridique de la CGSLB est confronté quotidiennement à des dossiers concernant des affiliés licenciés pour motif grave. Cette forme de licenciement constitue une exception à la cessation normale du contrat de travail et est lourde de conséquences pour le travailleur. En effet, l'employeur ne doit pas respecter de délai de préavis, ni payer d'indemnité au travailleur. En plus, une sanction est également imposée par l'ONEM.

Dans une série d'articles, nous allons essayer d'éclaircir cette notion de 'motif grave' ainsi que la procédure qui doit être respectée dans ce cadre. Nous aborderons également les manquements souvent invoqués dans la pratique comme motif grave.

DÉFINITION

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail définit le motif grave comme toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Pour qu'il soit question de motif grave, il faut donc que les conditions suivantes soient remplies cumulativement :

- il doit s'agir d'une faute grave ;
- qui rend impossible toute collaboration professionnelle ;
- et ce immédiatement et définitivement.

MANQUEMENT IMPORTANT

Pour qu'une faute puisse être qualifiée de grave, le manquement doit être important.

Dans son arrêt du 26 juin 2006, la Cour de cassation a estimé que cette faute ne se limitait pas à une violation des obligations légales, réglementaires ou contractuelles qui lient un travailleur et son employeur. Il faut aussi considérer toute grave erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé.

Peut-on considérer des faits de la vie privée comme faute grave ?

La loi ne prévoit pas que la faute grave doive être de nature contractuelle. Dès lors, les faits de la vie privée entrent également en considération, et peuvent justifier un licenciement pour motif grave s'ils rendent la poursuite de la collaboration irrémédiable. Dans son arrêt du 11 mars 2016, la Cour du Travail de Bruxelles a décidé qu'un ambulancier qui commettait des excès de vitesse à répétition alors qu'il ne pouvait pas utiliser l'ambulance à des fins privées, était coupable d'un manquement grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Une faute précontractuelle, tels de fausses déclarations ou le fait de passer certaines choses sous silence durant la procédure d'engagement, peut également constituer un motif grave.

La Cour du Travail de Gand a jugé qu'un travailleur exerçant une fonction de confiance et ayant la responsabilité d'importantes sommes d'argent, qui mentionne lors d'un entretien d'embauche qu'il a été licencié de son ancien employeur à la suite d'une réorganisation, alors qu'en réalité il l'a été pour motif grave, devait être licencié à juste titre pour motif grave.

Aussi, un travailleur qui prétend détenir un diplôme particulier commet une faute grave justifiant le licenciement (Cour du travail de Liège, section Namur, 28/06/2011).

Pour un licenciement pour motif grave, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi un dommage (Cour du travail de Liège, 27/02/2015).



La négligence ou l'incompétence professionnelle ne peuvent en aucun cas justifier un licenciement pour faute grave (Cassation, 06/03/1995).

Lorsqu'elle est délibérée par contre, la négligence est un motif grave (Cour du Travail de Bruxelles, 06/11/2015).

La santé mentale du travailleur est parfois prise en considération par les juridictions du travail pour statuer sur l'existence d'une faute grave ou non.

Il est donc possible que des problèmes psychiques dans le chef du travailleur entraînent la non-reconnaissance comme motif grave du manquement commis.

Il ne suffit pas non plus de démontrer qu'au moment des faits, dans ce cas un vol, le travailleur était en dépression. C'est uniquement lorsque la faute ne peut pas être re-

prochée au travailleur qu'il ne peut pas être question de motif grave (Tribunal du Travail de Bruxelles, 29/02/1988). La Cour du Travail de Bruxelles a refusé de prendre en compte une faiblesse temporaire invoquée par le travailleur, car l'employeur n'en avait pas été averti (Cour du Travail de Bruxelles, 14/08/2014).

COLLABORATION IMPOSSIBLE

Le contrat de travail lie le travailleur à l'employeur, c'est la base de leur relation, qui repose donc sur la confiance mutuelle.

Dès lors, il faut estimer le motif grave en fonction des conséquences de la faute sur la confiance entre l'employeur et son travailleur.

La perte de cette confiance mutuelle rend toute collaboration professionnelle impossible.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

L'impossibilité de collaborer entre un travailleur et son supérieur immédiat ne rend pas nécessairement la collaboration professionnelle du travailleur et de l'employeur impossible (Cour de cassation, 19/12/1988).

IMMÉDIATE ET DÉFINITIVE

L'impossibilité de poursuivre la collaboration doit être estimée au moment du licenciement.

La notion de motif grave est incompatible avec la continuation des relations de travail, même pour une courte période (Cour de Cassation, 01/06/1981).

Aussi, il ne peut plus être question de motif grave si le travailleur est maintenu en service après la notification du licenciement pour motif grave (Cour du Travail de Liège, 24/10/2002).

En proposant au travailleur, après l'avoir licencié pour motif grave, de transformer cet acte en la prestation d'un délai de préavis, cela démontre que la poursuite de la collaboration n'est ni définitive, ni immédiate (Cour du Travail de Mons, 18/11/2009).

L'offre de l'employeur de reprendre le travailleur à son service pour une durée déterminée peu de temps après le licenciement pour motif grave prouve que toute collaboration ultérieure n'était pas définitivement impossible (Cour du Travail de Mons, 08/02/2012).

Le Tribunal du Travail de Gand a également adopté cette position dans son jugement du 13 octobre 2016. Lorsque le gérant d'une société adresse un e-mail à un travailleur qu'il vient de licencier pour motif grave, en lui proposant un nouveau contrat dans une société dans laquelle il est aussi gérant, située à la même adresse et dont les activités sont similaires, il est question d'une renonciation de l'employeur au caractère grave des faits invoqués.

APPRÉCIATION DU MOTIF GRAVE

Les juridictions du travail évaluent souverainement si certains faits justifient ou non un licenciement pour motif grave (Cour de Cassation, 28/04/1997).

Par conséquent, lors de l'appréciation du motif grave, la question est de savoir si les juges peuvent évaluer si la sanction (perte immédiate d'emploi et sanction de l'ONEM) est proportionnelle à la faute commise.

La Cour de cassation a récemment estimé qu'on ne peut tenir compte d'un rapport entre la faute commise et le préjudice subi par le travailleur à la suite du licenciement pour motif grave.

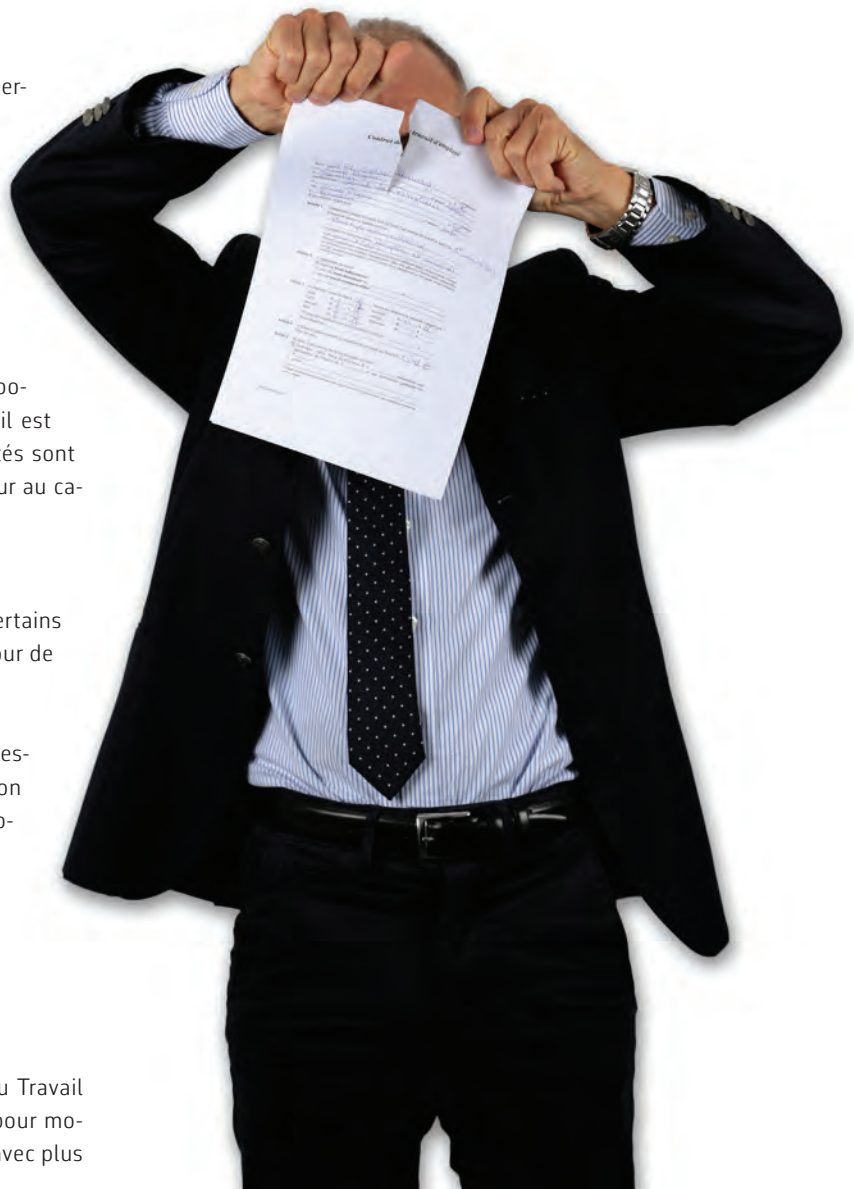
La Cour de cassation casse ainsi la décision de la Cour du Travail de Liège. Cette dernière avait estimé qu'un licenciement pour motif grave pour une seule faute commise par un travailleur, avec plus

de 21 ans d'ancienneté, qui détourne à son profit des points bonus destinés à la clientèle pour une somme de l'ordre de 55 euros, était disproportionné avec la sanction que constitue la perte de son emploi.

Par conséquent, le fait qu'un licenciement pour motif grave puisse avoir des conséquences très lourdes pour un travailleur ne peut pas justifier qu'un manquement important ne soit reconnu comme tel (Cour de cassation, 06/06/2016).

Est-ce que cette décision signifie pour autant que lors de l'appréciation du caractère grave de la faute, les juridictions du travail ne peuvent plus tenir compte des données propres à l'affaire, à savoir l'ancienneté, l'âge, la fonction, la qualité des prestations, le degré de formation, le fait qu'il s'agisse d'une unique faute, la nature de l'entreprise ? Nous ne le pensons pas !

Ilse Veugen



Des pensions encore et toujours moins élevées

Démantèlement des périodes assimilées

Une période assimilée, c'est quoi ?

Certaines périodes d'inactivité peuvent être assimilées à des périodes d'occupation et ainsi entrer en ligne de compte dans le calcul de la pension. **C'est un rempart contre la pauvreté au moment de la pension.**

Que veut faire le ministre des pensions ?

Limitier à un an le nombre de jours assimilés en cas de période de chômage ou de prépension et ensuite prendre en considération un salaire minimum fictif pour le calcul de la pension.

Conséquence : une pension moins élevée

Cette mesure entraîne une diminution de 78 euros par mois pour une personne avec un salaire moyen qui part en RCC (*) à l'âge de 60 ans.

(*) à l'exception des RCC dans les entreprises reconnues en restructuration ou en difficultés, ou les RCC pour métiers lourds

Mobilisons-nous:

La CGSLB refuse la politique du chacun pour soi et opte fondamentalement pour la solidarité. D'où l'action du 28 novembre devant le cabinet du ministre des Pensions.

Plus d'infos ? www.cgslb.be



Votre liberté, votre voix



Creilan va se séparer de 200 personnes d'ici 2020

Le 26 octobre, la direction de Creilan a convoqué un Conseil d'Entreprise extraordinaire, souvent annonciateur d'une mauvaise nouvelle dans les secteurs financiers ces derniers temps.

Le discours a un air de déjà entendu : diminution des taux d'intérêts, cost income ratio trop élevé, environnement digitalisé... et, malgré les bénéfices, la nécessité de réduire les coûts de personnel pour assurer la rentabilité future de la banque. 160 équivalents temps plein (environ 200 personnes) sur les 810 que compte encore Creilan seront supprimés d'ici 2020. « Il s'agit d'un objectif comptable » commente Thibaut Montjardin, responsable national du secteur financier CGSLB. « On passe d'un objectif d'économie en millions d'euro à un nombre d'emplois supprimés pour prétendument, assurer l'avenir de la banque ».

La direction a déjà prévenu que le personnel devrait aussi faire des efforts, une fois de plus, celui-ci n'est vu que comme un centre de coût et pas pour ce qu'il apporte. Comme ailleurs, il va être demandé aux travailleurs de faire plus afin d'augmenter les revenus de l'entreprise mais avec moins de personnes. « Comment garder un personnel motivé si la pression, la mobilité interne et la charge de travail augmentent alors que ses revenus diminuent ? » s'interroge Thibaut Montjardin.



Pour l'instant, la direction ne veut pas négocier de plan social. Elle compte sur le départ à la pension de 88 ETP, sur des départs volontaires, des projets d'outsourcing et des licenciements individuels pour *dysfonctionnement* (sic) afin d'atteindre l'objectif souhaité. Du côté des syndicats, il y a une volonté de négocier des conventions collectives concernant la mobilité interne, les fins de carrière et une sécurité d'emploi comprenant une procédure pour éviter les licenciements arbitraires. ■

Chez ING, les négociations ne seront pas bouclées pour la fin de l'année

Moins de 400 cadres supérieurs avaient répondu à l'invitation du CEO d'ING au complexe de salles de cinéma Kinopolis du Heisel le mercredi 9 novembre. Un comité d'accueil syndical les attendait à l'entrée pour leur distribuer un tract. « Ralph Hamers a fait son show à l'américaine, expliquant sa propre vision de la

banque » commentent les délégués CGSLB. « Le front commun a pu lire une déclaration exprimant nos doutes sur la possibilité de réaliser la restructuration en si peu de temps avec si peu de personnel (3150 postes de travail supprimés, dont 1 700 licenciements secs). Il nous a fait une réponse convenue sur la pression de ses communicants qui n'a convaincu personne, pas même lui. »

Quelques jours plus tard, en conseil d'entreprise, la direction d'ING a reconnu que les négociations relatives au plan social ne seront pas bouclées pour le 31 décembre comme elle l'espérait initialement.

« Elle a pour la première fois admis en Conseil d'Entreprise que cette date n'était pas réaliste et que l'on ne va pas s'enfermer dans un timing », ex-

plique Thibaut Montjardin, responsable national du secteur financier à la CGSLB.

La direction veut, en parallèle du volet d'information prévu par la loi Renault, débiter la négociation du plan social. « Pour nous, il est beaucoup trop tôt. Nous n'avons pas toutes les informations dont nous avons besoin pour proposer des alternatives à la réorganisation et au plan de licenciements annoncés dont nous voulons toujours réduire l'ampleur », poursuit Thibaut Montjardin. « Il s'agit d'une réorganisation complète de l'organisation du travail avec un tiers du personnel en moins qui ne peut pas s'élaborer en un mois. »

Parallèlement, la délégation syndicale nationale a toutefois accepté d'écouter la direction sur le volet social lors d'une réunion de la DSN. ■



Journée nationale de la Femme le 11 novembre 2016



Enfin, Hillary Clinton n'aura pas réussi à briser symboliquement le plafond de verre. En revanche, peut-être Michelle Obama se prépare-t-elle déjà à briguer le poste de Président des États-Unis en 2020 ?

En attendant, le mouvement féminin continue sa lutte pour l'égalité entre hommes et femmes. Le 11 novembre, nous avons célébré la 45e journée nationale de la femme. Cette date avait été choisie en référence à Simone de Beauvoir. L'auteure du Deuxième sexe avait accepté l'invitation d'une délégation du tout nouveau Comité de concertation des Femmes. La première Journée de la Femme belge a été organisée le 11 novembre 1972, seul créneau libre dans son agenda surchargé, avec un franc succès puisque 8000 personnes se sont retrouvées dans la salle du Passage 44 et que quelque 12000 visiteurs sont passés voir l'événement. Sur le podium, au côté de Simone de Beauvoir, se trouvait l'écrivaine australienne Germaine Greer

qui avait publié son livre *La Femme eunuque* deux ans auparavant.

La CGSLB a présenté 32,05 % de candidates au

CPPT et 31,60 % de candidates au CE aux élections sociales 2016. C'est mieux qu'en 2012, c'est encore nettement insuffisant.

WO=MEN, l'action Femmes de la CGSLB désire particulièrement remercier les femmes pour leur courage et leur engagement dans les entreprises. Nous sommes à votre disposition et prêts à vous épauler.



Vous vous sentez aussi interpellée et désirez participer à l'action Femmes ? Prenez contact avec women@cgsלב.be ou avec votre secrétaire permanent en préparation des élections sociales 2020. Bloquez déjà la date suivante : le 8 mars 2017 nous fêterons le 100e anniversaire de la Journée internationale de la Femme. ■

Veronique Welkenhuysen
Coordinatrice CGSLB/WOMEN

ColliShop

**Le webshop pour
la maison, la détente
et le bien-être !**



Action valable du 26/11 au 17/12/2016 inclus.

collishop.be

vous facilite le choix

-€ 5

pour tout achat de min. € 30

-€ 10

pour tout achat de min. € 50

Valable sur tout l'assortiment, à l'exception des jeux vidéo et du multimédia. Non cumulable.

Mentionnez le code promo

A258

lors de votre réservation

Formation APPEL Surf sur Primoweb !



Le vendredi 28 octobre dernier, les délégués APPEL se sont réunis pour la formation « Titres et Fonctions ». C'est en effet le 1er septembre 2016 qu'est entrée en vigueur cette nouvelle réforme, attendue depuis plus de 40 ans !

Paul Tysebaert initia les délégués à l'utilisation de l'application PRIMOWEB, pierre angulaire de la réforme, laquelle est consultable par tous et permet de renseigner sur les cours que l'on peut exercer en fonction du diplôme

obtenu. Le site PRIMOWEB est consulté par les Pouvoirs organisateurs désireux d'engager de nouveaux membres du personnel.

Désormais, les titres sont listés de manière exhaustive pour chaque fonction enseignante. Cette précision a pour but d'écarter toute interprétation ou flou juridique.

En fin de journée, les participants sont repartis satisfaits et prêts à mettre en application le contenu très technique de la formation !



Pas d'Europe sans acier ! Non au dumping

Près de 15000 travailleurs se sont réunis le 9 novembre 2016 à Bruxelles pour affirmer qu'il existe encore un avenir pour l'industrie sidérurgique en Europe. Elle ne pourra cesser de perdre

des emplois qu'à condition bien sûr de mettre fin au dumping et d'imposer une politique de prix réels dans le cadre d'un commerce équitable. La moitié de l'acier mondial est produit par la Chine à des prix imbattables pour des raisons d'absence de protection sociale, de préservation de l'environnement et de subventions.



Les participants demandaient un système d'échange d'émissions qui prenne en compte la préservation de l'environnement et le maintien des emplois !

L'Union européenne doit se doter d'instruments de défense commerciale efficaces et mener une politique industrielle proactive qui soutienne l'industrie sidérurgique pour des raisons stratégiques et sociales. L'UE doit agir maintenant pour développer des emplois en nombre comme en qualité.

Racism game over

Les 3 syndicats combattent le racisme au travail

La CGSLB, la FGTB et la CSC reconduisent leur campagne Racism, Game Over avec l'appui de la secrétaire d'État bruxelloise Bianca Debaets. Cette année, elle est basée sur une enquête menée auprès des délégués dont il ressort que le racisme existe bel et bien dans les entreprises.



Photo Christine Laureys.

Paola Peebles (FGTB), Justine Scholiers (CGSLB), Bianca Debaets (secrétaire d'État bruxelloise de l'Égalité des Chances) et Eva Jimenez (CSC) présentent la campagne de sensibilisation des délégués à la problématique du racisme dans les entreprises bruxelloises.

Les résultats de l'enquête ont été présentés le mercredi 26 octobre. La moitié des 307 délégués interrogés entre décembre 2015 et février 2016 déclarent avoir été régulièrement confrontés à des préjugés et des stéréotypes racistes. Pire, 22 % des délégués ont même été témoins d'un traitement inéquitable d'un collègue inspiré par un motif raciste.

Nous n'avons pas été surpris de constater que le comportement raciste est principalement initié par les convictions philosophiques ou religieuses ou la nationalité du travailleur. Cela corrobore les études d'UNIA (le Centre interfédéral pour l'égalité des chances). Le racisme sur le lieu de travail s'exprime surtout au moment de l'embauche et de la sélection, et quand il s'agit d'accorder une promotion. Ils sont alors le fait de l'employeur.

POUR ET PAR LES DÉLÉGUÉS

La présentation des résultats est une première étape dans une campagne de sensibilisation et

d'information à grande échelle, durant laquelle la CSC, la CGSLB et la FGTB accordent une attention particulière à une approche ascendante. L'objectif ne peut pas être d'imposer des plans d'action unilatéraux qui ne correspondraient que peu à la réalité. Au moyen de différents outils de sensibilisation, les délégués sont encouragés à thématiser le racisme au travail à des moments informels, durant les formations syndicales et au sein des organes formels de concertation, tels que le Conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail. En outre, une déclaration intersyndicale contre le racisme au travail est élaborée de manière participative au sein de chaque entreprise bruxelloise.

Nous sommes heureux de constater que 75 % des délégués sont prêts à entreprendre des actions contre le racisme au travail. Ils sont majoritairement conscients de devoir fournir une réponse syndicale aux comportements d'ordre raciste ou ethnique sur le lieu de travail. Toute forme de

discrimination représente une menace pour l'ensemble des travailleurs. Voilà pourquoi la CGSLB, la FGTB et la CSC considèrent que la lutte contre le racisme dans les entreprises et dans la société en général est un combat syndical !

Ériger Bruxelles en Région sans racisme ? Avec le soutien des travailleurs, nous pouvons faire la différence. Nous unissons nos forces au-delà des frontières syndicales, afin d'ériger Bruxelles en capitale, où il est agréable de vivre et de travailler, où chacun trouve sa place. Une ville où les droits fondamentaux, individuels et collectifs de chaque personne sont respectés. Vivre ensemble et travailler ensemble dans une société sans racisme ? Bon sens, respect mutuel, tolérance... **RACISM GAME OVER!**

Justine Scholiers

Demandez-nous un dossier de sensibilisation en envoyant un courriel à regionale.bruxelloise@cgsלב.be.

Colloque Syndicats et Environnement



C'est le mardi 22 novembre dernier à l'espace Kegeljan que la cellule environnement de BdS (CGSLB) et les cellules Rise de la CSC et de la FGTB ont organisé un colloque sur le thème « Vingt ans de syndicalisme et d'environnement ».



L'objectif de l'événement était de retracer le parcours de l'action syndicale en environnement et de dégager des perspectives d'avenir. Il faut dire que les trois cellules syndicales s'investissent depuis de nombreuses années (une dizaine pour BdS et vingt pour Rise) à former leurs délégués aux matières environnementales. Le but étant de fournir les bases suffisantes pour renforcer leurs capacités d'intervention sur les questions relatives à l'environnement au sein des organes d'entreprise.

Le colloque a réuni une centaine de témoins et partenaires de l'action syndicale en environnement, issus du monde de l'entreprise, académique, associatif, institutionnel, ainsi qu'un certain nombre d'acteurs syndicaux avec lesquels les cellules syndicales ont eu l'occasion de construire une collaboration s'inscrivant dans la durée.

ATELIERS DE RÉFLEXION

Au programme du colloque, une séance plénière centrée sur la présentation du contexte, de la genèse et de l'évolution de la sensibilisation des milieux du travail à l'environnement. Par la suite trois ateliers de réflexion seront mis en place. On y a notamment discuté :

1. des stratégies pour faire évoluer la concertation sociale en environnement dans les entreprises : ici, il était question d'identifier les difficultés, mais aussi les outils et les méthodes au service des délégués.
2. du clivage direction des entreprises/ travailleurs et des moyens pour dépasser les situations conflictuelles ; plus précisément, des conditions pour élaborer un dialogue constructif avec la direction sur la thématique environnementale.

3. de la contribution des syndicats à l'essor d'une société alter-consumériste. Dans cet atelier, les participants ont réfléchi à la manière dont les syndicats pouvaient se positionner par rapport à l'économie émergente dans laquelle ils semblaient difficilement prendre pied, de même que sur les liens potentiels à créer entre les syndicats et les acteurs du monde associatif.

ARBRE DE DEMAIN

Une dizaine d'intervenants se sont employés à poser un regard sur toutes ces questions. Au terme de la journée, tous les participants ont soumis une perspective d'avenir, symbolisée par une feuille qu'ils ont accrochée à l'arbre de demain. ■

Charline Wandji

20 ans de syndicalisme et d'environnement

Emploi et environnement



Hugo Martin (CSC), Charline Wandji (CGSLB) et Evelyne Jadoul (FGTB) retracent la genèse et l'évolution de la prise de conscience par les syndicats des enjeux environnementaux.

En tant que syndicalistes, nous avons la responsabilité d'allier deux préoccupations qui paraissaient incompatibles : l'environnement et l'emploi. « La transition vers une économie moins productiviste et plus proche des besoins des populations doit être juste » insiste Charline Wandji, responsable de la Cellule Environnement de la Régionale wallonne. « Nous ne pouvons pas dire aux travailleurs qu'ils vont perdre leur emploi au nom d'une conception radicale de l'écologie. Au contraire, de nouveaux

métiers, de nouveaux emplois seront créés dans cette nouvelle économie. Aujourd'hui, les délégués demandent plus de formations environnement organisées par notre asbl de formation permanente BdS et plus d'outils, ils viennent poser des questions et il est très gratifiant de constater qu'ils agissent ensuite dans leur entreprise. Ils font inscrire des points environnement à l'ordre du jour des réunions du CPPT, ce qui représente une grande victoire pour nous ».

Marc Marlier

Délégué chez Colruyt

Je me sens concerné par tout ce qui touche à l'amélioration de l'environnement, notamment l'élimination des dépôts sauvages qui sont de plus en plus nombreux dans la région où j'habite, Mons. En même temps, il se trouve que je suis délégué chez Colruyt qui, en partenariat avec la Fédération du Commerce Comeos, a lancé une opération de sensibilisation de ses travailleurs à cette problématique. Nous nous sommes retrouvés à 200 du service logistique à nettoyer les environs de l'entrepôt. Nous avons trouvé de tout : des canettes, des mégots de cigarettes, des sacs en plastique, sans parler des sacs poubelles dont les gens se



débarrassent n'importe où. Colruyt met en pratique depuis longtemps une philosophie générale de respect de l'environnement. Nous avons très

tôt installé des éoliennes pour produire notre électricité, nous avons poussé très loin la gestion des déchets. Nous venons de mettre en route une unité de production d'hydrogène pour alimenter des Clarck et des transpalettes. Colruyt fait maintenant venir les produits frais d'Espagne par wagons frigorifiques jusqu'à Cologne, où sont chargés les camions qui les acheminent vers nos centres de distribution en Belgique.

Chacun d'entre nous, comme citoyen, comme travailleur, comme délégué doit prendre part au mouvement de protection de notre planète.

Traités transatlantiques

Tout ça pour CETA ?

L'exposition médiatique à laquelle a eu droit le CETA lors des deux dernières semaines d'octobre, qui ont abouti à la signature du traité le 30 octobre, ne doit pas éclipser les deux années de travail de mobilisation et de conscientisation des syndicats et de la société civile. Bien plus que le CETA, c'est l'ensemble des accords de libre-échange qui mérite à l'avenir un débat démocratique approfondi.

Après une dizaine d'années d'échecs répétés dans la conclusion de nouveaux accords de libre-échange mondiaux, la Commission européenne change de stratégie en se concentrant dès la fin des années 2000 sur des accords bilatéraux. En mai 2009, elle lance les négociations avec le Canada pour le CETA. Ce n'est toutefois qu'en 2014 que la mobilisation prend forme en marge du début des négociations d'un autre accord avec les États-Unis, le TTIP. Le CETA est perçu comme un cheval de Troie du TTIP, pas seulement parce que 80 % des sociétés américaines sont implantées au Canada, mais surtout qu'il est inconcevable de refuser un accord aux Américains après en avoir conclu un avec leurs voisins du Nord.

La Confédération européenne des syndicats adopte alors une position forte sur le TTIP, qui sera à la base de la ligne adoptée sur le CETA : nous ne sommes pas contre le libre-échange, mais il faut mettre des balises claires pour protéger les droits des travailleurs avec des sanctions, préserver les services publics et empêcher qu'une juridiction spéciale permette aux entreprises de réclamer des dommages aux États.

En septembre 2014, les négociations du CETA sont achevées et les textes publiés. Après analyse, les syndicats et la société civile font alors pression sur différents parlements et gouvernements pour qu'ils mettent également des balises à l'accord. Une action est organisée en septembre 2015 pour demander aux différents gouvernements leurs positions sur le CETA. Déjà alors, plusieurs entités fédérées avaient signalé leur refus d'accepter le CETA tel quel, ce qui était plutôt positif étant donné que nous sa-



vions qu'il fallait à la Belgique l'aval de ces entités fédérées pour signer le CETA.

Une autre avancée, toujours insuffisante, a été obtenue lorsque la Commission européenne a décidé en novembre 2015 d'améliorer les juridictions spéciales en les rendant publiques, et en insérant ce mécanisme dans le CETA. Enfin, une autre victoire cruciale a été obtenue en juillet 2016. Sous la pression de leurs sociétés civiles, plusieurs gouvernements européens obligeaient la Commission à qualifier le CETA d'accord mixte. Ainsi, le mécanisme d'arbitrage ne pourra pas entrer en vigueur en même temps que le reste du traité, mais il devra attendre plusieurs années et la ratification de tous les parlements nationaux pour ce faire.

Enfin, la dernière étape de la mobilisation a eu lieu le 20 septembre lorsque 15000 personnes ont manifesté rue de la Loi à l'appel des syn-

dicats et de la société civile, pour soutenir une dernière fois ceux qui refusaient toujours d'autoriser la Belgique à signer l'accord. La suite, les médias l'ont largement couverte : incapacité pour la Belgique de signer le CETA, report du sommet de signature, négociations intra-belges et signature du CETA avec des annexes.

À MOITIÉ VIDE OU À MOITIÉ PLEIN ?

Il est trop tôt pour savoir si ce qui a été obtenu au cours de ces deux semaines répondra effectivement aux craintes que nous avons formulées. Ce qui est par contre certain, c'est que sans une pression de la société civile au niveau européen, le CETA aurait été adopté le 27 octobre, avec un mécanisme d'arbitrage privé en vigueur dès le début, sans aucune annexe et dans l'indifférence générale. Ces deux semaines doivent donc être vues comme un commencement, et non comme une fin... ■



Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

Les partenaires de MSI parcourent leur programme d'action 2017/2021

Olivier Valentin a qualifié cette rencontre de 'Lucky 5' puisqu'il s'agissait de présenter 5 programmes annuels pendant 5 jours à Ouagadougou. Les principaux thèmes abordés par MSI et ses partenaires furent : le genre, l'environnement, le dialogue social, la numérisation et le combat pour les droits des travailleurs de l'informel.

Le Mouvement pour la Solidarité internationale (MSI) asbl de la CGSLB avait organisé un séminaire avec ses partenaires à Ouagadougou, capitale du Burkina Faso du 18 au 22 octobre 2016. Étaient invités : la Confédération syndicale Burkinabe (CSB), la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), la Fédération nationale des Travailleurs du Transport du Social et de l'Informel, FNNT-SI (Burundi) et, pour l'Afrique du Sud, le South Africa Commercial Catering & Allied Workers Union (SACCAWU) & Congress of South African Trade Unions (COSATU). Olivier Valentin, Secrétaire national et président de MSI, a ouvert les débats en mettant l'accent sur la solidarité internationale dont le Syndicat libéral fait preuve et sur le soutien que la Coopération au Développement belge apporte aux syndicats partenaires pour se développer sur la base des principes de l'agenda Travail décent.

Vera Dos Santos Costa, chef du Service international de la CGSLB a poursuivi en résumant les travaux des partenaires en 2015/2016, avant de livrer les résultats d'une évaluation effectuée par l'HIVA, un institut de l'université de Leuven (KUL). MSI est particulièrement satisfait des collaborations Sud/Sud. Beaucoup d'informations sur l'économie informelle et sur les droits des travailleurs qui y sont occupés ont également pu être échangées.

LES FEMMES EN ACTION

Les délégués du MSI et de ses partenaires se sont rendus à Po, une province très pauvre située dans le sud du Burkina Faso. Ils furent accueil-



Travail de la pâte fabriquée en pilant les graines pour la transformer en beurre de karité.

lis chaleureusement par le délégué syndical local et son équipe de trois femmes. Chacune est responsable d'un dossier : genre, santé et sécurité au travail, et protection sociale dans l'économie informelle. Pour répondre à la question d'Olivier Valentin sur leurs moyens de subsistance, les travailleuses du village ont présenté avec fierté et fait goûter leurs productions : le soumbala (une épice à l'odeur bien marquée), du beurre de karité, de la bière au miel et des plats locaux tels que le dola et le kora kora. Olivier a ensuite demandé comment les femmes syndicalistes se constituent leurs droits sociaux. Le groupe a créé un fonds solidaire alimenté par une petite somme que chacune d'entre elles verse tous les mois. En cas de besoin (enfant malade, décès du mari, faillite de l'activité...), les femmes syndicalistes décident combien elles vont puiser dans le fonds pour venir en aide à celle qui se trouve en difficulté. De fait, elles assurent une sorte de sécurité sociale informelle.

Vera Dos Santos Costa a voulu savoir comment ces femmes arrivent à combiner leur travail avec la présence de nombreux enfants. Eh bien, elles les prennent avec elles, sur le dos pour les plus jeunes, avec tout ce que cela comporte comme danger. Les enfants courent autour des foyers au risque de se brûler et en inhalant les fumées qui s'en échappent. Vera a lancé l'idée que le syndicat local organise un service de garde d'enfants.



Département international

Rémunération des jours fériés



Le chômeur a droit à une indemnisation des jours fériés légaux. Mais...

L'ancien employeur verse-t-il la rémunération ou le chômeur reçoit-il une allocation de chômage ? La réponse a son importance, puisque le montant de l'allocation est inférieur au salaire.

Chômage complet

Même si vous n'êtes plus au travail, votre ancien employeur peut, sous certaines conditions, avoir à vous payer la rémunération afférente à un nombre de jours fériés. S'il ne doit pas indemniser le jour férié et que vous êtes toujours au chômage, vous recevrez une allocation de chômage pour le jour en question, si du moins, vous remplissez toutes les conditions requises.

Le nombre de jours fériés à charge de l'ancien employeur dépend de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. La nature du contrat de travail ne revêt, par contre, aucune importance. Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, d'un contrat de remplacement, etc. Nombre de secteurs prévoient un complément qui dépasse souvent les 2 euros. Si vous avez travaillé en 2015 dans la construction, vous avez droit, sous certaines conditions, à une carte de légitimation pour l'année 2016 - 2017. Cette carte vous parvient par le FSE Constructiv. Sur la base de cette carte, vous recevez une indemnité complémentaire de chômage durant 60 jours (en régime 6 jours/semaine) en cas de chômage complet ou temporaire. Le montant de cette indemnité se calcule en fonction de votre salaire et se situe entre 6,34 euros et 10,85 euros par jour. Si vous êtes mis en chômage temporaire pour gel, vous aurez aussi droit à l'indemnité complémentaire. Ces jours ne sont pas déduits du crédit de 60 jours.

Occupation ininterrompue

Pour avoir droit au salaire afférent aux jours fériés se situant après une période d'occupation, il faut une période de prestations ininterrompues auprès du même employeur. Les week-ends, les jours de congé payés, les jours de maladie, de chômage temporaire, de repos compensatoire... ne constituent pas une interruption de l'occupation. Par contre, un congé sans solde, une grève ou une absence injustifiée interrompent la période d'occupation.

Remarques :

- l'ancien employeur est exempté de l'obligation de payer les jours fériés en cas de licenciement pour faute grave ou si c'est le travailleur qui met fin au contrat ;
- l'ancien employeur n'a aucune obligation de payer la rémunération si le travailleur est au service d'un nouvel employeur à la date du jour férié.

Chômage temporaire

L'employeur est obligé de payer la rémunération pour le jour férié légal (ou jour de remplacement) qui coïncide avec un jour de chômage temporaire pour motifs économiques, intempéries ou pour accident technique. L'employeur paie normalement le salaire brut intégral pour le jour férié. Le jour férié conserve sa qualité et l'ONEM

Occupation ininterrompue de moins de 15 jours	<p>l'employeur n'a aucune obligation d'indemnisation des jours fériés qui tombent après le contrat</p> <p>➤ les jours fériés sont indemnisés par le chômage</p> <p><i>Exemple</i> Le chômeur a un contrat de travail du 2 au 12 décembre. Il tombe ensuite en chômage complet. Le jour férié du 25 décembre sera indemnisé par une allocation de chômage.</p>
Occupation ininterrompue de 15 jours à 1 mois	<p>il revient à l'employeur de payer la rémunération afférente à maximum 1 jour férié survenant dans les 14 jours qui suivent la fin de l'occupation</p> <p><i>Exemple</i> Le chômeur complet commence à travailler du 2 décembre jusqu'au 21 décembre inclus. L'employeur sera tenu de lui payer la rémunération pour 1 jour férié compris dans les 14 jours à dater du 22 décembre (soit le 25 décembre). Le jour férié du 1er janvier sera couvert par le chômage.</p>
Occupation ininterrompue d'au moins 1 mois	<p>l'employeur a l'obligation de payer la rémunération pour tous les jours fériés qui se situent dans les 30 jours de la fin de la période d'occupation ininterrompue</p> <p><i>Exemple</i> Un chômeur trouve du travail et commence ses prestations le 13 novembre, jusqu'au 20 décembre. Le 21 décembre il se retrouve en chômage complet. La période de 30 jours suivant la fin de l'occupation compte 2 jours fériés : le 25 décembre et le 1er janvier. L'employeur devra verser la rémunération pour les 2 jours fériés.</p>

n'octroiera pas d'allocations au chômeur temporaire pour le jour férié en question.

Par dérogation à ce principe général, une réduction de cotisations sociales peut être accordée pour un nombre de jours fériés (en fonction du nombre de jours de chômage temporaire au cours de l'année en question). Le cas échéant, l'employeur ne devra payer que la rémunération nette imposable (brut – retenue d'ONSS personnelle du travailleur).

Rappel : chômeurs, épuisez vos jours !

Le chômeur a aussi droit à 4 semaines de congés payés. Durant la période de vacances, il bénéficie en principe d'allocations de chômage, sauf s'il a encore droit à un pécule de vacances. Il doit épuiser ces jours avant de pouvoir prétendre aux jours de vacances indemnisés par l'assurance chômage. Vous avez travaillé l'année passée et avez, dès lors, droit à des congés payés ? Vous n'avez pas réparti ces jours sur l'année ? Ils seront alors déduits des allocations dues pour le mois de décembre.

Service chômage

Le Manuel du Travailleur

Sur papier, sur ordinateur, sur tablette, sur téléphone intelligent, le Manuel du Travailleur vous accompagne partout.

Le Manuel du Travailleur est un ouvrage de référence pratique sur le droit social publié par le Syndicat libéral. Ce guide pratique et compréhensible apporte les réponses aux questions auxquelles les travailleurs et les allocataires sociaux sont fréquemment confrontés. La version en ligne du Manuel du Travailleur est continuellement mise à jour. En votre qualité d'affilié CGSLB, vous pouvez la consulter gratuitement à l'adresse suivante : <https://www.lemanuel.be>.

L'application pour consulter le Manuel du Travailleur depuis votre téléphone intelligent ou votre tablette est disponible dans les différents App-stores.



Intérimaires

Prime de fin d'année et prime syndicale via la CGSLB

Augmentation de la prime de fin d'année et prime syndicale pour les intérimaires !

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 % du salaire brut perçu entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016.

Qui y a droit ?

Pour recevoir la prime de fin d'année, vous devez avoir été employé au moins 65 jours en tant qu'intérimaire durant la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016. Ou bien avoir travaillé 494 heures durant cette période et être assujéti à la sécurité sociale en tant que travailleur intérimaire. Les jours de maladie et d'accident, couverts par le salaire garanti, les heures de récupération et/ou de repos compensatoire durant cette période sont assimilés.

Cinq jours maximum de chômage économique, technique ou de crise sont assimilés. Les 30 premiers jours d'absence pour cause d'accident du travail sont pris en compte dans le calcul. Les travailleurs intérimaires, qui entrent durant cette période au service de façon permanente de l'utilisateur, ne doivent prouver que 60 jours d'emploi, soit 465 heures.

Prime syndicale : 104 €

Vous êtes affilié à la CGSLB ? Vous recevez une prime syndicale de 104 € !

Qui y a droit ?

Pour avoir droit à la prime syndicale, vous devez, au moment du paiement, être affilié à la CGSLB et être en ordre de cotisations. Les mêmes conditions que pour la prime de fin d'année s'appliquent.

La CGSLB versera la prime durant le mois de décembre.

**N'oubliez pas le document
envoyé par le Fonds social
lorsque vous vous rendez
dans votre secrétariat CGSLB
local.**

Votre liberté, votre voix

