



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



La date limite de dépôt des listes approche

## Soyez candidat CGSLB

Dans ce numéro :

- Les nouveaux plafonds pour les saisies sur salaire |
- Ce qui a changé en matière de pensions complémentaires |
- Le handicap salarial se résorbe, il est temps d'en finir avec la modération salariale |
- Les montants revalorisés des indemnités RCC

# SOMMAIRE

## Païement du chômage 5

Que se passerait-il si les syndicats ne payaient plus les allocations de chômage comme la NVA en a lancé l'idée ? Ce serait rendre un bien mauvais service aux chômeurs.

## Handicap salarial 9

Le coût salarial en Belgique se situerait à 1,4 % en dessous de celui de nos trois pays voisins de référence d'ici la fin de l'année, selon l'OCDE. Une bonne raison de mettre fin à la politique de modération des salaires.

## Qui peut être candidat ? 10

Quelles sont les conditions pour pouvoir présenter votre candidature valablement ? Devez-vous craindre des réactions négatives de votre employeur ? Dans quelle mesure êtes-vous protégé contre le licenciement ?

## Wincard 16

Votre affiliation à la CGSLB vous permet de bénéficier d'une carte de réduction valable dans plusieurs milliers de commerces. Une manière d'augmenter votre pouvoir d'achat en ces temps de modération salariale.

## Saisies sur allocations 22

Les plafonds des montants insaisissables par vos créanciers sur vos allocations de chômage ont été adaptés à la hausse depuis le 1er janvier.



## Elections sociales 2016 Dépêchez-vous de déposer votre candidature

La date limite de dépôt des listes de candidats pour les élections sociales du mois de mai approche. Suivant le jour choisi pour le vote dans votre entreprise, X + 35 se situe entre le 15 et le 28 mars.

Si vous avez envie :

- de défendre les intérêts de vos collègues,
- de comprendre comment votre entreprise fonctionne de l'intérieur,
- d'informer tout le personnel des décisions de la direction,
- de répercuter auprès de l'employeur les revendications des travailleurs,
- d'assumer des responsabilités syndicales
- de combattre les injustices
- d'apprendre à négocier
- de vous perfectionner dans la législation sociale
- de faire du syndicalisme autrement...

vous avez le profil des candidats que nous recherchons et que vos collègues attendent pour les représenter.

N'hésitez pas. La prochaine occasion ne se présentera que dans quatre années. Contactez rapidement le délégué CGSLB de votre entreprise ou votre responsable du soutien syndical local (voir liste en page 4).

Vous trouverez tous les renseignements utiles sur les élections sociales et la campagne de la CGSLB sur le site [www.devenezcandidat.be](http://www.devenezcandidat.be)

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

### CGSLB

Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 e-mail [cgsלב@cgsלב.be](mailto: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](mailto:communication@cgsלב.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Deux poids, deux mesures

**À ceux qui prétendent que les syndicats ne servent plus à grand-chose, je répondrai qu'ils se demandent pourquoi certains partis qui désirent mener une politique antisociale cherchent tous les moyens de les affaiblir.**

**C**e gouvernement est le champion de l'iniquité. Il s'attaque aux travailleurs et aux allocataires sociaux, et favorise les grandes fortunes et les spéculateurs. Deux poids, deux mesures.

Plusieurs parlementaires de la majorité prétendent imposer la personnalité juridique aux syndicats pour les réduire au silence. Cette idée, les auteurs de la proposition de loi se gardent bien de l'élargir aux partis politiques qui n'ont pas non plus de personnalité juridique et sont presque exclusivement financés par l'argent public pour préserver leur indépendance par rapport aux intérêts financiers. Deux poids, deux mesures.

Les syndicats vivent essentiellement de l'argent des cotisations de leurs membres et sont rémunérés par l'État pour payer les allocations de chômage. Ce dernier service, la NVA voudrait le confisquer aux syndicats. En revanche elle ne remet pas en cause le rôle des employeurs dans le paiement des allocations familiales et des pécules de vacances. Deux poids, deux mesures. Le parti nationaliste voudrait aussi soumettre à l'impôt les primes syndicales alors qu'il se refuse à taxer les grandes fortunes. Deux poids, deux mesures.

Le parti nationaliste aimerait bien retirer aux formations syndicales leur agrégation dans le cadre du congé-éducation payé en Flandre. En quoi un cours sur la lecture des informations financières de l'entreprise organisé par un syndicat est-il moins intéressant dans la formation d'un citoyen qu'un cours de poterie agréé ? Deux poids, deux mesures.



**Mario Coppens, Président national**

Les syndicats constituent le principal contre-pouvoir en Belgique. Ensemble, ils parlent au nom de plus de 3 500 000 affiliés qui paient chaque mois une cotisation pour être défendus. Leur représentativité de la population active et même des pensionnés ne peut pas être mise en doute. Notre régime politique ne se limite pas à la démocratie représentative.

Lorsqu'une majorité parlementaire prend des mesures qui portent gravement atteinte aux intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux, sans concertation avec les partenaires sociaux ou sans tenir compte de leurs desiderata, elle ne doit pas s'étonner que les syndicats contestent ces décisions dans les limites de la légalité. ■

# Devenez candidat ! Avant qu'il soit trop tard !

**Vous voulez aider vos collègues et défendre leurs intérêts ? Devenez candidat CGSLB ! C'est maintenant ou... dans 4 ans, alors que tant d'événements peuvent se produire dans votre entreprise pendant ce temps.**

**E**n effet, X + 35 se rapproche. Il s'agit de la date officielle d'introduction des listes de candidats (entre le 15 et le 28 mars suivant la date du vote dans l'entreprise). Par conséquent, n'attendez plus et remettez votre fiche de candidature. Vous aurez alors la possibilité de participer à l'amélioration des conditions de travail dans votre entreprise au cours des 4 prochaines années.

## SE FAIRE ENTENDRE

Plus le nombre de candidats de la CGSLB sera élevé, plus nous aurons les moyens de faire entendre notre voix dans les organes de concertation. Nos délégués pourront alors défendre au mieux les intérêts de leurs collègues et veiller à leur bien-être sur le lieu de travail. Ces

nouvelles responsabilités vous font peut-être un peu peur, mais les missions que vous remplirez une fois élu seront utiles, valorisantes et enthousiasmantes. Vous défendez les intérêts de vos collègues dans les organes de concertation. Vous faites par priorité le choix de la concertation. En outre, vous êtes une personne de confiance pour vos collègues : vous répondez à leurs questions et leur fournissez les informations utiles. Rassurez-vous, dans votre mission, vous n'êtes pas seul. Vous pouvez compter sur le soutien de tous les services de la CGSLB et particulièrement sur votre Secrétaire permanent. Sans oublier que vous avez la possibilité d'élargir et de perfectionner vos compétences grâce aux formations organisées par la CGSLB pour ses délégués.

## LANCEZ-VOUS

Pour être candidat dans l'un des organes de concertation, vous devez travailler dans une entreprise d'au moins 50 travailleurs où des élections sociales sont organisées et ne pas appartenir au personnel de direction. Pour les ouvriers, les employés et les cadres : être âgé d'au moins 18 ans et au maximum de 65 ans. Pour les jeunes travailleurs : avoir au moins 16 ans et ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au jour des élections.

Si vous ratez cette occasion, vous allez devoir attendre au moins 4 ans, à savoir jusqu'aux prochaines élections sociales. Bref...devenez candidat aujourd'hui, n'attendez plus ! Rendez-vous dans le secrétariat CGSLB le plus proche ou contactez l'action syndicale de votre zone par mail ou par téléphone !

Contactez le Responsable du Soutien syndical de la région où se situe votre entreprise.

WALLONIE	CONTACT	TÉLÉPHONE	E-MAIL
Brabant wallon	Stéphane Mouriame	067 88 83 92	stephane.mouriame@cgsלב.be
Charleroi	Florence Quintens	071 20 80 37	florence.quintens@cgsלב.be
Hainaut central	Fabienne Mention	065 31 12 67	fabienne.mention@cgsלב.be
Hainaut occidental	Isabelle Boulanger	069 64 62 60	isabelle.boulanger@cgsלב.be
Liège	Flore Lange	04 232 46 97	flore.lange@cgsלב.be
Namur-Luxembourg	Marie Mouton	081 24 04 67	marie.mouton@cgsלב.be
BRUXELLES	CONTACT	TÉLÉPHONE	E-MAIL
Bruxelles	Edwine Tita	02 206 67 42	edwine.tita@cgsלב.be
	Najla Tassi	02 206 67 05	najla.tassi@cgsלב.be
FLANDRE	CONTACT	TÉLÉPHONE	E-MAIL
Aalst-Ninove	Wen Baeyens	053 60 53 75	wen.baeyens@aclvb.be
Antwerpen Metropool	Michel Van Hove	03 205 60 01	michel.van.hove@aclvb.be
Regio Gent	Bieke De Pauw	09 240 11 10	bieke.de.pauw@aclvb.be
Halle-Vilvoorde	Elke Fernandez	02 254 08 76	elke.fernandez@aclvb.be
	Kevin Lefever	02 252 09 82	kevin.lefever@aclvb.be
Limburg	Sandra Donders	011 85 96 52	sandra.donders@aclvb.be
Mechelen-Rupel-Kempen	Brenda De Backer	015 28 89 89	brenda.de.backer@aclvb.be
Vlaamse Ardennen	Kim Tronquo	055 33 47 01	vlaamse.ardennen@aclvb.be
Vlaams-Brabant	Kim Luyten	016 80 45 30	kim.luyten@aclvb.be
Waas en Dender	Carine Van Damme	03 760 17 59	carine.van.damme@aclvb.be
West-Vlaanderen	Kimberly Crombez	056 51 12 40	kimberly.crombez@aclvb.be
	Thibault Libbrecht	050 32 51 51	thibault.libbrecht@aclvb.be

# Si les **syndicats** ne payaient plus les **allocations de chômage**...

**L'idée a encore été lancée par la NVA de retirer le paiement des allocations de chômage aux syndicats. L'objectif est double : affaiblir les syndicats et compliquer la vie des chômeurs.**

**C**ela coûte moins cher à l'État de faire payer les allocations de chômage par les syndicats que par sa propre caisse. C'est écrit noir sur blanc dans chaque rapport annuel du comité de gestion de l'ONEM. Les frais par dossier chômage individuel s'élèvent à un peu plus de 29 euros à la CAPAC, soit 10 à 13 euros de plus que lorsque les syndicats s'en chargent.

## **NIER LA RÉALITÉ**

Cela n'empêche pas la NVA de nier cette réalité à des fins de propagande électorale ni de se contredire. Comment les mêmes personnes peuvent-elles vouloir privatiser toutes sortes d'activités sous prétexte que les services publics seraient moins efficaces que les entreprises privées et vouloir étatiser le paiement des allocations de chômage ?

La stratégie poursuit plusieurs objectifs. Le premier est d'affaiblir les syndicats. Le rôle des employeurs dans le versement des allocations familiales et des pécules de vacances des ouvriers n'est, quant à lui, pas remis en question. En revanche la NVA a tout intérêt à priver d'affiliés les organisations qui défendent les intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux contre une politique qui fait payer la crise aux pauvres plutôt qu'aux riches.

## **PUNIR LES CHÔMEURS**

Le deuxième objectif est de punir les chômeurs. Car, comme nous ne doutons pas un instant de la volonté de la NVA d'opérer des coupes sombres dans la sécurité sociale – et dans le secteur chômage en particulier – cela ne pourra se réaliser qu'en rendant un moins bon service. Les allocations ne seront plus payées à temps, les montants ne seront pas exacts et puis surtout il n'y aura plus de préparation aux entretiens/convocations d'évaluation du comportement de recherche d'emploi (dispo) ni d'aide juridique pour contester les décisions de l'ONEM, du FOREM ou d'Actiris.

## **SERVICE SUR MESURE**

Au-delà du simple versement, la CGSLB propose un véritable service à ses affiliés. Il suffit de se poster quelques instants derrière l'un de nos guichets pour comprendre que nos collaborateurs conseillent, informent et, souvent, apportent un soutien moral à des personnes qui se trouvent plongées dans une situation pénible suite aux décisions injustes et antisociales

prises par ce gouvernement. Les chômeurs ne s'y trompent pas puisqu'ils sont plus de 88 % à choisir l'un des trois syndicats. Et parmi ces derniers, la CGSLB a la réputation justifiée de payer rapidement ses affiliés et de leur verser la somme exacte à laquelle ils ont droit. ■

*En plus du paiement rapide des allocations, la CGSLB apporte un véritable service aux chômeurs : conseils, préparation des entretiens dispo, soutien juridique en cas de conflit...*



# Adaptation de la loi sur les pensions complémentaires

Les partenaires sociaux ont réussi à s'entendre sur une série de mesures concernant les pensions complémentaires le 16 octobre. Cet accord était conditionné à l'intention du gouvernement de confirmer le caractère supplétif du deuxième pilier par rapport à la pension légale. La loi modifiée est entrée en vigueur à partir du 1er janvier 2016.

Trois parties contribuent à constituer une pension complémentaire. L'initiative en revient à l'employeur ou au secteur (généralement sous la pression des syndicats) qui conclut un plan de pension en faveur des travailleurs. Des cotisations sont versées par l'employeur et/ou le travailleur à une entreprise d'assurances ou à un fonds de pension. L'employeur choisit le type d'institution selon la manière dont elle va gérer l'argent et suivant le résultat à atteindre.

## ASSURANCE GROUPE OU FONDS DE PENSION

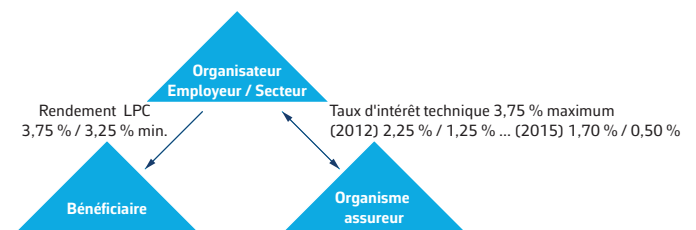
La différence concerne essentiellement le type de gestion. Avec un **fonds de pension**, l'argent des primes est versé dans un seul pot, puis placé dans des produits liés à la bourse. Les années fastes compensent les moments où les marchés financiers ne sont pas au mieux de leur forme. Au bout du compte, le rendement n'est pas garanti. L'assureur-groupe travaille surtout avec des contrats de la branche 21, il investit l'argent dans des obligations d'État et garantit un certain rendement. C'est plus sûr, mais ça rapporte moins.

## RENDEMENT MINIMUM GARANTI

La loi fixe ce rendement minimum garanti : jusqu'à fin 2015 le seuil était de 3,25 % sur les cotisations de l'employeur (après déduction d'un maximum de 5 % de frais) et 3,75 % sur les cotisations du travailleur. Celui-ci bénéficie d'une protection en échange du fait qu'il diffère une partie de son salaire pour s'assurer une meilleure pension. La garantie s'applique aux contributions patronales et personnelles dans le cadre d'un plan de cotisations fixes. Dans le cas d'un plan à prestations définies, en revanche, la garantie ne s'applique qu'aux cotisations personnelles vu que dans cette sorte de contrat, l'employeur s'est lui-même engagé à atteindre un résultat déterminé.

Deux taux coexistent donc. L'un est calculé dans le plan par l'institution de pension, l'autre est une garantie minimale fixée par la loi. Si le rendement est inférieur à ce que l'assureur ou le fonds de pension espérait, c'est à l'employeur qu'il revient de pallier la différence par rapport au minimum légal. Si le rendement est supérieur, le surplus est versé au moment du départ à la pension du bénéficiaire, ou lors de sa sortie du plan. La position de l'employeur est un petit peu plus confortable avec les fonds de pension : en septembre 2015 ceux-ci ont déclaré avoir atteint un rendement de 11,06 % pour 2014. Au cours des six premiers mois de 2015, le rendement moyen était de 4,48 %.

En revanche un problème va se poser à l'avenir avec les assureurs. Leurs placements, surtout effectués en obligations d'État, rapportent entre 0,50 % et 1,70 %, selon le contrat.



Assuralia, l'union professionnelle des entreprises d'assurance, a exercé une pression depuis quatre ou cinq, avec l'appui de la FEB, pour que le législateur revienne les pourcentages minimaux à la baisse tandis que les syndicats s'y opposaient. Les employeurs considèrent que les pensions complémentaires ne sont plus assurables. Les partenaires sociaux devaient élaborer ensemble une solution pour éviter que le ministre des Pensions ne reprenne le dossier.

## SOLUTION NÉGOCIÉE

La garantie de rendement reste inscrite dans la loi au prix d'une transformation du pourcentage fixe en système variable. La formule de calcul tient compte de l'évolution du taux d'intérêt des obligations d'État à 10 ans pendant une période de 24 mois. Le résultat final oscillera entre un plancher de 1,75 % et un plafond de 3,75 % tout en conservant la qualité de minimum légal obligatoire. Les institutions de pension peuvent toutefois prévoir contractuellement un taux supérieur qui sera alors attribué au bénéficiaire.

## NOUVELLES RÈGLES

1. Le calcul de la moyenne des 24 derniers mois s'effectue le 1er juin pour que le taux qui en résulte soit d'application à partir du 1er janvier suivant.
2. La loi prévoit une augmentation graduelle de la part de la moyenne des OLO (obligations d'État) sur les 24 derniers mois, partant de 65 % en 2016 et 2017 et évoluant vers 75 % en 2018 et/ou 2019 si la Banque nationale remet un avis positif et finalement 75 % ou 85 % à partir de 2020, toujours après avis de la BNB.

3. Le résultat final s'inscrit dans la fourchette prévue entre 1,75 et 3,75 % :

- inférieur ou égal à 1,75 % : le minimum est 1,75 % ;
- entre 1,75 et 3,75 % : le chiffre obtenu est appliqué ;
- à partir et au-delà de 3,75 % : le taux est limité à 3,75 %. Attention, pour la partie des versements constitués par les cotisations patronales, il faut continuer à tenir compte, comme par le passé, d'une retenue d'un maximum de 5 % à titre de frais.

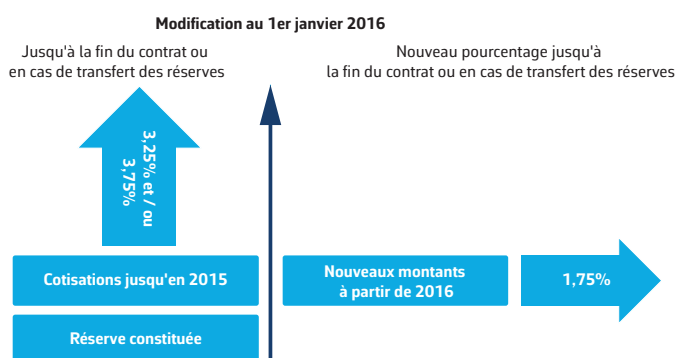
4. Le résultat sera publié chaque année avant le 1er décembre sur le site web de la FSMA. En 2016, le taux d'intérêt minimal a été porté au plancher de 1,75%.

## APPLICATION PRATIQUE

### 1. Pour les engagements de pension en cours

Il faut envisager le mode de gestion : résultat à atteindre (assureur) ou non (fonds de pension). Cette différence est aussi déterminante pour l'évolution des réserves constituées (épargne). On parle en la matière de méthode horizontale ou verticale.

Les plans de pensions gérés selon le principe de l'assurance-groupe suivent la méthode horizontale. La garantie de rendement minimum de 3,25 et de 3,75 % reste d'application sur les réserves constituées avec les cotisations versées jusque fin 2015. La nouvelle garantie de rendement après les changements du 1er janvier 2016 (et ceux qui vont suivre) concerne les primes payées depuis le début de cette année. L'ancien pourcentage s'appliquera de manière horizontale lors de chaque modification jusqu'à l'âge de la pension.

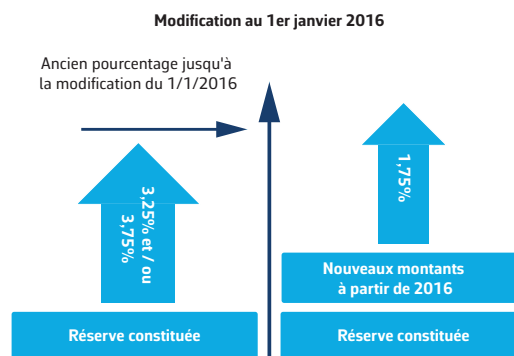


Les plans de pension gérés par un fonds de pension suivent la méthode verticale.

En l'occurrence, lors d'une modification du taux, le nouveau pourcentage sera d'application sur les réserves constituées et les nouvelles cotisations.

### 2. Pour les nouveaux engagements de pension

À partir du 1er janvier 2016, l'employeur doit décider quelle méthode il veut suivre, horizontale ou verticale. Le choix doit être mentionné dans l'engagement de pension.



## COUVERTURE DÉCÈS LORS DE LA SORTIE

On parle de sortie d'un plan de pension en cas de :

- fin du contrat de travail (licenciement, démission, prépension et même licenciement pour motif grave) avant l'âge légal de la pension ;
- modification de la situation du travailleur ayant pour conséquence qu'il ne répond plus aux conditions d'adhésion, telle que changement de catégorie de personnel sans rupture de contrat de travail (passage d'employé à cadre).

Après sa sortie, le travailleur n'est plus affilié actif dans le plan de pension, il est qualifié de « dormant ».

Situation avant l'adaptation

Le travailleur doit être informé dans les 30 jours :

- du montant de ses réserves acquises ;
- du montant qu'il recevra à sa pension ;
- de toutes les possibilités de choix dont il dispose pour la gestion future de ses réserves acquises.

Il dispose de plusieurs options :

1. transférer ses réserves à l'organisme de pension de son nouvel employeur (pour peu qu'il ait un plan de pension) ;
2. laisser ses réserves acquises auprès de son ancien employeur, qui ne dispose pas forcément d'une couverture décès ;
3. transférer ses réserves à une structure externe qui prévoit une couverture décès.

À défaut de choix, les réserves restent dans le plan de l'ancien employeur en courant le risque que la couverture décès disparaisse. Cela signifie qu'en cas de décès avant la date d'échéance du contrat, les héritiers ne toucheront rien.

Attention, transférer ses réserves vers un autre contrat ne présente pas que des avantages, le travailleur perd les rendements garantis favorables (4,75 %, 3,75 % et 3,25 %, suivant la période) du passé.

## NOUVELLE SITUATION

Depuis le 1er janvier 2016, en cas de sortie, le travailleur qui choisit de laisser ses réserves dans le plan de pension de son ancien employeur peut demander une couverture décès sans formalités médicales.

## ACTUALITÉ

Attention, comme auparavant, celle-ci sera financée par les réserves puisque le plan n'est plus alimenté par des cotisations. Le travailleur en supporte le coût, mais à un tarif collectif (du groupe de salariés de l'entreprise) plus favorable que s'il devait financer une assurance individuelle.

### BIEN S'INFORMER

Pour choisir en connaissance de cause, le travailleur doit recevoir une information détaillée de son ex-employeur :

- pourra-t-il ou non encore bénéficier d'une couverture décès sur la base de l'engagement de pension ?
- si une couverture décès est prévue, quel est :
  - le montant de la prestation ?
  - le type de la couverture décès : capital fixé en cas de décès, remboursement de la totalité des primes versées, des réserves acquises ou autres possibilités ?

Le travailleur doit réagir dans les 30 jours qui suivent l'information. À défaut, il dispose d'un délai supplémentaire de 11 mois pour demander la couverture décès.

Le travailleur doit également envisager la situation la plus intelligente de son point de vue personnel. Peut-être dispose-t-il par ailleurs d'une couverture décès, éventuellement même plus intéressante. Il peut arriver que le capital épargné ne soit même pas suffisant pour financer une couverture décès.

Il vaut mieux bien s'informer auprès de la compagnie d'assurances et de l'employeur avant de prendre sa décision.

### PAIEMENT AU DÉPART À LA PENSION

Jusqu'à présent, la pension complémentaire pouvait être payée au moment du départ en pension ou dès 60 ans si le règlement de pension mentionnait cet âge.

Dorénavant, ce ne sera plus possible qu'au départ à la pension légale ou à la pension anticipée légale. Il ne sera plus permis de toucher sa pension complémentaire à 60 ans, sauf pour ceux qui peuvent encore bénéficier des mesures transitoires.

### SAUF MESURES TRANSITOIRES

**Deux mesures transitoires permettent de toucher sa pension anticipée plus tôt.**

Elles ne s'appliquent évidemment que si le règlement de pension prévoit le paiement anticipé à 60 ans.

1. L'âge du travailleur en 2016 est pris en considération, comme dans le tableau ci-dessous.

Âge en 2016	Âge à partir duquel le paiement est possible
58 ans ou plus	60 ans
57 ans	61 ans
56 ans	62 ans
55 ans	63 ans

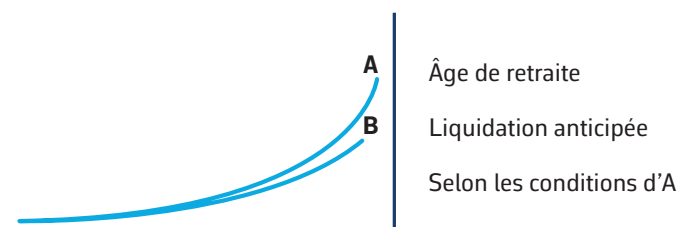
2. Le travailleur licencié au plus tôt à l'âge de 55 ans pour entrer en RCC (prépension), dans le cadre d'une restructuration annoncée avant le 1er octobre 2015.

### Interdiction de prévoir des dispositions dans les règlements de pension visant à encourager le départ anticipé

Toutes les dispositions contractuelles qui visent le départ à la pension anticipée sont nulles. Cette interdiction ne peut toutefois entraîner une diminution du capital épargné au 1er janvier 2016.

Cela concerne notamment les situations suivantes :

- les plans du type « objectif à atteindre » dans lesquels la liquidation du capital de pension complémentaire est calculée à l'âge de 65 ans, mais prévoit une possibilité d'obtenir le paiement avant le terme ;



- le paiement à l'avance des cotisations futures (*future service* dans le jargon des spécialistes) ;
- le maintien de l'affiliation à un plan à 100 % en cas de crédit-temps fin de carrière.

Des mesures transitoires à cette interdiction de prévoir des clauses visant à un départ anticipé des affiliés ont été instaurées. Ainsi, ces clauses pourront encore s'appliquer pour les personnes qui atteindront l'âge de 55 ans au 31 décembre 2016 au plus tard.

### AUTRES MESURES

Les engagements de pension doivent être adaptés puisque, à partir du 1er janvier 2016, l'âge de la retraite ne pourra être inférieur à l'âge légal de la pension actuelle, soit 65 ans pour les travailleurs qui entreront en service à partir du 1er janvier 2019. Les employeurs ont jusqu'au 1er janvier 2019 pour adapter leur plan de pension. Ces modifications devront intervenir dans le respect des procédures de consultation prévues par la LPC (organes de concertation, règlement du travail ou acte d'adhésion).

Les pensionnés qui reprennent le travail ne pourront pas bénéficier de l'engagement de pension ni de l'engagement de solidarité éventuel existant chez leur nouvel employeur. ■

Sylvia Logist



# Le handicap salarial belge en passe d'être résorbé



**Le coût salarial en Belgique se situerait à 1,4 % en dessous de celui de nos trois principaux partenaires commerciaux d'ici la fin de l'année, selon l'OCDE. Il est temps de mettre fin à la politique de modération des salaires.**

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité confie aux interlocuteurs sociaux, dans le cadre du Conseil central de l'Économie (CCE), la mission de rédiger un rapport technique annuel sur les marges maximales d'augmentation des salaires. Les experts se basent sur l'évolution des deux dernières années ainsi que sur les perspectives en la matière chez nos trois principaux partenaires commerciaux : la France, l'Allemagne et les Pays-Bas. Le document doit prêter largement attention aux aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi.

Les années de négociation d'un accord interprofessionnel, le rapport sert de référence à la fixation d'une marge maximale d'augmentation des salaires.

## LES CHIFFRES DE L'OCDE

Quoique le rapport technique de 2015 n'ait pas encore été publié, le CCE a déjà divulgué quelques chiffres sur l'évolution des salaires. Il en ressort que le handicap salarial calculé par l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE) a été réduit à 0,7 % fin 2015 et que d'ici décembre 2016, il serait négatif. Le coût salarial belge se situerait alors 1,4 % en dessous de la moyenne de nos trois pays voisins depuis 1996. Dans les médias est paru le chiffre de -0,3 % fin 2016, ce qui correspond à l'évaluation minimaliste. Or, la loi de 1996 enjoint les partenaires sociaux à prendre en compte les prévisions de l'OCDE.

Ces chiffres prouvent qu'il est plus que temps de mettre fin à la politique de modération des salaires et de renouer avec la libre négociation des rémunérations.

Les travailleurs bénéficieraient d'un ballon d'oxygène en ces temps où les hausses d'impôts indirects rognent insidieusement le pouvoir d'achat. Et puis, comme nous l'avons toujours soutenu, la consommation privée constitue un moteur essentiel de la croissance économique.

## AUTRES FACTEURS

Il ne faut pas pour autant trop se laisser obnubiler par le coût salarial lorsqu'on évalue la compétitivité de la Belgique. D'autres éléments sont bien plus déterminants, surtout à long terme. Avec notre petite économie ouverte sur un monde en perpétuel changement, si nous voulons rester concurrentiels, nous devons investir dans l'enseignement et la formation, dans l'innovation, dans les énergies renouvelables, dans les infrastructures et la productivité. En agissant de la sorte, nous resterons compétitifs par rapport aux pays européens et au reste de la planète. ■

Maarten Boghaert

# N'est pas candidat qui veut

**Qui peut être candidat ? Quelles sont les conditions pour pouvoir présenter votre candidature valablement ? Devez-vous craindre des réactions négatives de votre employeur ?**

**Un travailleur doit répondre à une série de conditions pour pouvoir introduire une candidature valable aux élections sociales.**

## À UNE CERTAINE DATE

Les listes comportant les noms des candidats doivent être communiquées à l'employeur au plus tard à la date X+35 (du 15 au 28 mars 2016 inclus, suivant la date des élections). Les conditions auxquelles le candidat doit satisfaire ne doivent être remplies qu'à la date du vote et pas au moment de l'introduction des candidatures (*Cass. 23.03.1981*).

## CONTRAT DE TRAVAIL

Comme première condition, le candidat doit être lié par un contrat de travail ou d'apprentissage. Seuls les salariés de l'entreprise peuvent donc se présenter comme candidats. Les travailleurs intérimaires occupés dans l'entreprise ne peuvent être candidats, car l'intérimaire est lié par contrat à l'entreprise de travail intérimaire et pas avec l'utilisateur, c'est-à-dire l'entreprise où il effectue sa mission.

La candidature d'un travailleur dont il apparaît qu'au jour des élections il ne sera plus en service, n'est pas valable et doit être supprimée de la liste. (*Trib. Anvers, 25.04.2012*).

## LIEU D'OCCUPATION

Un salarié ne peut poser sa candidature que dans l'unité technique d'exploitation (UTE) où il est occupé (*Cass. 14.09.1992, Trib. Mons, 23.04.2012*).

En cas de reprise d'une entreprise entre le moment où l'unité technique d'exploitation est déterminée (X-35) et la date des élections, les candidats satisfont à la condition d'occupation s'ils font partie, au jour du vote, du département de l'entreprise reprise (*Trib. Trav. Bruxelles, 27.04.2000*).

## CONDITION D'ANCIENNETÉ

Les travailleurs qui posent leur candidature doivent avoir une certaine ancienneté dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation :

- soit une ancienneté ininterrompue d'au moins 6 mois
- soit une ancienneté totale d'au moins 9 mois, en plusieurs périodes en 2015.

Les périodes de suspension du contrat de travail – maladie, chômage temporaire ou vacances annuelles – entrent en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté exigée pour être éligible (*Cass. 02.03.1992*). Il n'existe donc aucune condition en matière de présence effective dans l'entreprise.

Il n'est davantage tenu compte des interruptions courtes. Le Tribunal du Travail de Gand a ainsi décidé qu'une interruption de trois jours entre deux contrats de travail à durée déterminée n'avait pas interrompu l'ancienneté du travailleur. Le Tribunal a noté que l'une des dates en question était un jour de fermeture collective de l'entreprise et que ladite interruption ne résultait donc pas de la responsabilité du salarié (*Trib.Trav. Gand, 25.04.1995*).

Une jurisprudence constante, en application de la CCT 32bis, énonce que le travailleur conserve son ancienneté acquise dans l'ancienne entreprise en cas de reprise par une autre, ainsi qu'en cas de faillite (*Trib. Trav. Bruxelles 23.04.2004*). En revanche, il ne faut pas tenir compte du maintien conventionnel de l'ancienneté (*Trib. Trav. Courtrai 07.05.2008*).

L'occupation en tant qu'intérimaire n'entre pas en ligne de compte pour l'ancienneté dans l'unité technique d'exploitation (*Cass. 03.10.2005 ; Trib.Trav. Anvers 06.06.1995*).

## CONDITION D'ÂGE

Les candidats doivent avoir atteint l'âge de 18 ans, sans dépasser celui de 65 ans, à la date du vote. Les jeunes travailleurs bénéficient toutefois d'une exception : ils peuvent poser leur candidature à partir de l'âge de 16 ans, mais ne peuvent pas avoir atteint l'âge de 25 ans. Ces limites d'âge sont appliquées de manière rigoureuse : un candidat âgé de 25 ans à la date du vote a été rayé de la liste de candidats des jeunes travailleurs (*Trib.Trav. Liège 17.04.2012 ; Trib. Trav. Mons, 21.04.2008*).

## CATÉGORIES INTERDITES

La loi prévoit expressément que le personnel de direction, ainsi que le conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection ne peuvent être candidats. Depuis ces élections-ci, la personne de confiance ne peut pas non plus être candidate. Les fonctions de la personne de confiance sous-entendent une autonomie et une neutralité absolue. Cette personne serait dans une position difficile si elle devait se comporter comme représentante des travailleurs et de l'employeur.

Dans la situation spécifique d'un adjoint conseiller en prévention qui effectuait de facto les mêmes tâches que le conseiller en prévention, le Tribunal du Travail de Courtrai a jugé que celui-ci ne pouvait pas non plus être proposé comme candidat (*Trib.Trav. Courtrai 28.05.2008, Trib. Trav. Bruxelles 21.04.2008*).



## CANDIDATS PAR CATÉGORIE

Dans une entreprise, les organisations syndicales peuvent déposer une liste pour les ouvriers, les employés, les jeunes travailleurs (s'ils sont au moins 25) et les cadres (s'il y en a au moins 15). Un candidat ne peut se présenter que sur une liste, plus exactement celle à laquelle il appartient selon l'inscription sur la liste électorale.

Si un candidat apparaît sur deux listes (différentes catégories ou différents syndicats), les conséquences sont radicales : la candidature doit être retirée des deux listes (*Trib.Trav. Charleroi 13.06.2008*). Le candidat retiré de la liste ne bénéficie alors plus de la protection contre le licenciement.

Mais soyons clairs : rien n'empêche le travailleur de poser sa candidature simultanément pour le conseil d'entreprise et le comité.

## AUTRES CONDITIONS ?

- Il ressort de la législation qu'un syndicat ne peut proposer des candidats qu'à condition qu'ils soient affiliés à cette organisation (*Trib.Trav. Bruxelles 23.04.2004*).
- Le candidat doit poser sa candidature de sa propre initiative (*Trib.Trav. Anvers 22.04.2008*).
- Le candidat ne doit pas obligatoirement figurer sur la liste électorale (*Cass. 05.01.2009*).
- La loi n'impose aucune condition de moralité, d'opportunité, de compétence. Il en sera décidé au moment du vote.
- Des connaissances rudimentaires de la langue, voire l'analphabétisme ne constituent pas un obstacle à la candidature (*Cass. 16.01.1984*).
- Il n'y a aucune condition de nationalité. Tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité, qui sont régulièrement occupés en Belgique peuvent être présentés comme candidats.

## OPPOSITION DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur peut-il s'opposer à une candidature ? En principe, il n'appartient pas à l'employeur de décider de l'opportunité d'une

candidature ou de juger de la moralité d'un candidat. Le préjugé selon lequel le candidat ne serait pas en mesure de remplir efficacement son mandat est sans fondement, puisqu'il s'agirait d'une condition d'éligibilité supplémentaire (*Trib.Trav. Bruxelles, 21.04.2008*).

L'employeur doit-il pour autant adopter un rôle passif ?

Non, il peut contester la validité d'une candidature en invoquant l'abus de droit, et ce bien que le candidat réponde à toutes les conditions. Une fois de plus, c'est le tribunal qui peut trancher et qui a le dernier mot. À la lecture des décisions de justice, on ne peut que constater certaines variations, et même des contradictions, ce qui s'explique par le fait que chaque décision judiciaire est un jugement précis portant sur des faits particuliers.

## ABUS DE DROIT

En général on considère qu'une candidature constitue un abus de droit si l'employeur démontre qu'elle est introduite dans un autre but que d'obtenir un mandat, c'est-à-dire pour bénéficier de la protection contre le licenciement (*Trib.Trav. Bruxelles 11.04.2008*). La charge de la preuve de l'abus pèse sur l'employeur (*Cass. 06.10.2014*).

Le fait que la candidature a été déposée après le licenciement du travailleur en question ne constitue pas en soi un abus de droit. L'employeur doit prouver que le travailleur n'aurait

pas posé sa candidature s'il n'avait pas été licencié (*Trib.Trav. Anvers 29.04.2008*).

Le fait que le travailleur se soit présenté comme seul et unique candidat au Comité ne constitue pas non plus un abus de droit, même si ledit Comité, par manque de candidats, ne pourra pas fonctionner (*Trib. Trav. Liège 10.05.2004*).

## EN CAS D'ABSENCE

En ce qui concerne les candidatures des travailleurs qui sont absents de l'entreprise depuis un certain temps, notamment pour cause de maladie, la jurisprudence est partagée. Selon le Tribunal du Travail de Nivelles, la candidature d'un travailleur absent depuis plusieurs années déjà pour cause de maladie fait bel et bien l'objet d'un abus de droit (*Trib.Trav. Nivelles 19.04.1995*). Le Tribunal du Travail de Bruxelles a adopté une autre position dans l'affaire de la candidature d'un travailleur qui était absent de l'entreprise depuis quatre années pour raison de maladie, mais avait des objections quant aux motivations du syndicat proposant cette candidature (*Trib.Trav. Bruxelles 03.05.2000*). Cette tendance contradictoire s'est confirmée en 2012.

## MOTIF GRAVE

Et si le candidat a été licencié pour motif grave ? Un travailleur candidat ne peut être licencié pour motif grave que si ledit motif a été préalablement reconnu par le Tribunal du Travail. En attendant, le contrat de travail peut être suspendu et le travailleur concerné

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

peut poser sa candidature (*Trib.Trav. Courtrai 03/05/1995*). Dans l'affaire qui a été soumise au Tribunal du Travail de Tournai, une plainte avait été déposée au pénal contre le travailleur et son contrat de travail avait été suspendu pendant la longue période d'ins-

truction du dossier. La candidature du travailleur concerné, qui l'avait déposée pendant sa période de suspension, a été considérée par le Tribunal du Travail comme un abus de droit (*Trib.Trav. Tournai 09.06.2000*). Ce jugement a été confirmé par la Cour de Cassation parce

que « le travailleur se trouvait dans l'impossibilité matérielle d'exercer son mandat et avait donc utilisé son droit à l'éligibilité dans un autre but que celui pour lequel il existe » (*Cour Cass. 24.09.2001*). ■

Erik Massé

## PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Les travailleurs posant leur candidature aux élections sociales, bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Il n'est pas inconcevable que l'employeur entende des rumeurs sur les intentions d'un de ses travailleurs de poser sa candidature bien avant qu'une liste électorale n'ait été soumise. Ne lui mettrait-il pas les bâtons dans les roues à ce moment-là ?

Afin d'éviter cette situation, les travailleurs

sont protégés contre le licenciement, sans que l'employeur ne soit au courant de leur candidature, pendant ce qu'on appelle la période occulte. Cette protection prend cours trente jours avant l'affichage de l'avis annonçant les élections sociales (X-30), et donc avant la publication officielle des candidatures. Si le travailleur est licencié pendant cette période occulte, il devra demander sa réintégration dans l'entreprise (*demandez conseil à votre secrétaire permanent !*).

Cette protection rétroactive vise à éviter que l'employeur ne licencie le travailleur dans le seul but d'entraver la candidature et l'exercice du mandat (*Trib. Trav. Bruxelles 07.06.1994*).

Dans le prochain article nous examinerons les listes de candidats, et les problèmes possibles à ce sujet. ■

Erik Massé

# Saisies sur salaire : montants 2016

## Pour récupérer son dû, un créancier peut s'adresser à la justice pour obtenir un titre exécutoire de saisie sur salaire.

Le salaire est partiellement protégé contre la saisie. Les tranches de revenus sont adaptées chaque année. Depuis le 1er janvier 2016, ce sont les montants suivants qui sont d'application :

Tranches de revenus nets	% saisissable	Montant maximal saisissable
≤ 1 073 €	0 %	0 €
> 1 073 € – ≤ 1 153 €	20 %	16 €
> 1 153 € – ≤ 1 272 €	30 %	35,70 €
> 1 272 € – ≤ 1 391 €	40 %	47,60 €
> 1 391 €	100 %	Tout au-delà de 1 391 €

La partie du salaire qui est saisissable est diminuée de 66 euros par enfant à charge du travailleur.

### EXEMPLE

Un travailleur bénéficie d'un revenu net de 1 420 € par mois et n'a pas d'enfant à charge. Il a une dette de 450 €. Quel est le montant maximal saisissable ? On ne peut rien saisir sur la première tranche, 16 € peuvent être saisis sur la deuxième tranche, 35,70 € sur la troisième

tranche et 47,60 € sur la quatrième tranche. Par ailleurs, la part située au-delà de 1 391 € peut être intégralement saisie, à savoir 29 €. Au total, il se voit retenir 128,30 €/mois sur son salaire.

S'il avait un enfant à sa charge, on ne pourrait lui saisir que 62,30 €/mois.

### REMARQUE

Les règles relatives aux plafonds de saisie ne s'appliquent pas lorsque le travailleur ne respecte pas ses obligations de pension alimentaire. Le cas échéant, l'intégralité de la rémunération peut être saisie. Les montants ci-dessus ne sont pas non plus d'application pour ceux qui se trouvent dans un règlement collectif de dette.

Pour les personnes qui bénéficient d'une allocation sociale, les plafonds des saisies sont repris à la page 23 de ce Librement. ■

Evelien Bloem

## Enfin une CCT travail de nuit pour l'e-commerce

Les temps changent, les achats électroniques sont de plus en plus nombreux. Ce n'est toutefois pas une raison pour que les employeurs décident en toute liberté des heures d'ouverture et des conditions de travail. C'est pourquoi il était important de conclure une convention collective de travail.

La marge de négociations était certes faible, mais les syndicats ont obtenu des résultats. Le travail de nuit est autorisé dans le commerce électronique si une CCT contenant les éléments suivants est négociée au niveau de l'entreprise : activités/

fonctions, forme de travail de nuit à cet effet, type de contrat pour les travailleurs concernés, régime et horaire de travail, et encadrement du travail étudiant.

Et ce, qu'il s'agisse de nouvelles embauches ou de volontaires au sein du personnel. Les délégués dans les entreprises vont avoir du pain sur la planche.

Attention ! Si vous travaillez dans une PME ou dans une entreprise sans délégation syndicale, le travail de nuit, au sens de l'e-commerce, ne peut être introduit que par une modification du règlement de travail. Pour ce faire, votre employeur doit

suivre une procédure stricte. Dans le meilleur des cas, des négociations seront organisées. Sinon, l'employeur doit afficher les modifications apportées au règlement de travail et vous disposez de 15 jours pour réagir.

Le dossier de l'e-commerce n'est pas à prendre à la légère. Si vous avez des questions, prenez contact avec votre secrétariat CGSLB.

Tom Van Droogenbroeck

## Non-Marchand pour l'emploi et de meilleures conditions de travail

Les militants du secteur Non-Marchand ont interpellé les gouvernements fédéral, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Wallonie afin de dénoncer le contexte professionnel de plus en plus difficile auquel ils doivent faire face.



L'engagement professionnel et personnel des travailleurs du Non-Marchand a ses limites. Voilà maintenant plusieurs longues années qu'ils ne sont plus encouragés ni par une amélioration des conditions de rémunération, ni par renforcement de l'emploi et d'un emploi de qualité, pas plus que par un cadre de travail adapté.

### STOP À L'AUSTÉRITÉ

L'austérité ne peut pas être un argument de gouvernance dans la durée. Elle ne fait que générer davantage de misère. Il est grand temps que nos gouvernements optent pour un plan de relance au niveau social tant au bénéfice de la population que des milliers de travailleurs qui doivent, au quotidien, relever les défis d'une société qui se sent de plus en plus mal.

L'argent existe. Les cadeaux faits par le gouvernement fédéral aux employeurs du Non-Marchand doivent se traduire, dans un nouvel accord social, par des emplois et l'amélioration des conditions de travail et de rémunération.

### MANIFESTATIONS

Le 17 décembre, des militants des trois syndicats sont venus remettre une pétition contenant plusieurs milliers de signatures aux ministres Maggie De Block et Kris Peeters réclamant que l'argent du tax-shift soit utilisé pour créer de l'emploi dans le Non-Marchand.

Quelque 400 travailleurs du secteur Non-Marchand ont manifesté le mardi 12 janvier à Namur. Une délégation syndicale FGTB-CSC

CGSLB a été reçue par le ministre-président de la Fédération Wallonie-Bruxelles Rudy Demotte, le vice-président wallon Maxime Prévot et la ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation Éliane Tillieux.

Les travailleurs voient dans le tax-shift une opportunité alors que les moyens indispensables à la poursuite des activités culturelles et sociales sont actuellement mis à mal.

### LÉGENDE :

Le front commun syndical a remis, le 17 décembre, aux ministres Maggie De Block et Kris Peeters une pétition réclamant que l'argent du tax-shift soit utilisé pour créer de l'emploi dans le Non-Marchand.



# BNP Paribas Fortis Sophie en a marre



**S**ophie a 41 ans, elle travaille chez BNP depuis 15 ans. Depuis 2008, elle a fait beaucoup d'efforts pour son employeur. En 2012, elle a vu son salaire mensuel diminuer de 3 %, ce qui représente une perte de plus de 1 000 € par an. Pendant ce temps-là, la pression et les exigences de sa hiérarchie ne cessaient d'augmenter au fil des multiples réorganisations. Parmi ses collègues proches, deux ont fait un burn-out et beaucoup sont démotivés.

En décembre, elle a lu dans la presse que BNP avait payé au total 3,25 milliards de dividendes à ses actionnaires en 2015. Elle sait aussi que depuis le 1er janvier, les réductions de charges patronales permettent à son employeur d'économiser 8 % sur les salaires.

Aujourd'hui, Sophie va devoir trouver une autre fonction, comme 2 500 de ses collègues. Plus de 600 d'entre eux vont perdre leur emploi. Ces collègues qui ont consenti les mêmes efforts que Sophie ces dernières années et on leur dit d'aller travailler ailleurs.

Elle sait aussi que, à la fin de l'année, son employeur reviendra avec un nouveau plan d'économies sur le dos du personnel (prime d'ancienneté, blocage de certains salaires, diminution du revenu garanti en cas de maladie...).

Alors, vous savez quoi ?

**#Sophieenamarre**



## La CGSLB exige :

- que la direction et les actionnaires montrent de la considération pour le personnel et ce qu'il apporte à la banque, et cessent de le considérer uniquement comme un coût ;
- le respect de la CCT garantie d'emploi signée en 2011 où la direction s'engage à ne réaliser aucun outsourcing d'ici 2017 ;
- l'abandon du projet d'envoyer des em-

ployés travailler dans d'autres entreprises avec un complément salarial payé par BNPP Fortis. Nous assimilons cela à des licenciements ;

- l'augmentation du nombre initialement prévu de 280 départs anticipés possibles d'ici 2017 ;
- l'arrêt de la politique de démantèlement des avantages du personnel. Au vu des dividendes octroyés, des réductions de

charges patronales et du blocage d'index, il serait scandaleux d'exiger que le personnel paie pour prolonger une pseudo garantie d'emploi ou financer un plan social ;

- la mise en place d'une politique d'envergure visant à réduire le stress et le nombre de burn-out et dépressions au sein de la banque. Un climat motivant est indispensable au bien-être de la banque comme de son personnel. ■

# Colruyt Group – Incontact

## La CGSLB obtient des résultats !

**Au printemps 2015, Colruyt annonçait vouloir centraliser toutes les activités du contact center du groupe en une seule division.**

**L**es négociations ont duré plusieurs mois et ont porté à la fois sur les conditions de travail et sur l'organisation du travail.

Au terme de celles-ci, nous avons pu obtenir une réduction de la plage d'ouverture du nouveau contact center, une diminution du nombre de samedis et de dimanches à prester par rapport à ce qui était initialement prévu et certaines garanties concernant la mobilité, la sécurité et la formation.

Par ailleurs, nous nous sommes également mis d'accord sur des compensations financières pour les personnes qui intègrent ce nouveau contact center. Après la dernière réunion



« Élu par le personnel, pour le personnel ». Grâce à l'approche convaincante du noyau CGSLB chez Colruyt Group, des résultats ont été obtenus, au profit des travailleurs.

de négociations, l'accord a été approuvé à une large majorité lors de diverses consultations du personnel.

L'écoute et l'implication des délégués CGSLB nous ont permis de nous présenter à la table

des négociations en pleine connaissance des revendications du personnel concerné, et d'obtenir des résultats !

**Filip Lemberechts**

## In memoriam



**J**acques SLONGO est décédé en ce début d'année. Premier délégué syndical libéral dans les mines, militant infatigable, juge social, propagandiste (comme on disait à l'époque), il tenait encore une permanence de la CGSLB dans son village de Stambruges jusqu'il y a quelques années.

Jacques était un conteur. Il fascinait n'importe qui en évoquant les peines et les joies des mineurs. Par deux fois, nous avons vu sa carapace de militant se fendre. En pénétrant

sur le carreau du charbonnage d'Hensies dont les locaux étaient restés dans l'état plus de dix ans après la fermeture, l'émotion l'a submergé. Ensuite lors de l'hommage aux victimes de la catastrophe du Bois du Cazier, 50 ans après les faits, lorsque toutes les images qu'il avait enfouies dans sa mémoire après sa mission de sauveteur lui sont revenues en mémoire. Merci Jacques d'avoir allumé et entretenu la flamme du syndicalisme libéral chez tant de personnes.

## Adaptations salariales au 1<sup>er</sup> janvier 2016

**M**ême en période de modération salariale, il y a parfois des augmentations. La liste des commissions

paritaires où cela se produit, en vertu d'une CCT sectorielle, se trouve sur notre site. Cliquez sur ce lien pour avoir un aperçu par mois

[www.cgsb.be/fr/adaptations-salariales-janvier-2016](http://www.cgsb.be/fr/adaptations-salariales-janvier-2016)



# La Wincard Countdown

**Vous avez tous reçu fin décembre ou début janvier un courrier vous invitant à corriger votre fiche d'affiliation. Dans la même enveloppe, se trouvait un livret rempli de coupons de réduction pour différents produits et services. Vous aurez remarqué que nous avons de la suite dans les idées : après les restaurants il y a des bons à utiliser dans une chaîne de remise en forme et de cure d'amaigrissement.**

**A** côté de ces bons n'oubliez pas que vous pouvez utiliser votre Wincard. Sur simple présentation de votre carte de membre, vous pourrez profiter de bonnes affaires dans des centaines de commerces. Vin, vêtements, cadeaux, DVD, lentilles de contact, carburant, restaurants, livraison de plat à domicile, salles de sport... Visitez le site [www.countdown.be](http://www.countdown.be) et cliquez sur la rubrique 'Trouver Avantages' pour consulter tous les magasins qui offrent des réductions.

Vous pouvez chercher sur la base de 4 critères :

- Magasin : vous obtenez tous les renseignements sur le magasin (coordonnées, réduction avec la carte ou avec le bon de réduction et un plan par Google)
- Commune : vous obtenez un aperçu de tous les magasins dans les environs.

Vous pouvez sélectionner une distance de 5 à 50 km. (S'il y en a trop, vous devez préciser le type de commerce)

- Mot clé : vous obtenez un aperçu de tous les magasins qui correspondent au critère.
- Section : faites votre choix parmi une liste de rubriques.

Abonnez-vous au bulletin d'information sur [www.countdown.be](http://www.countdown.be) pour recevoir encore plus d'avantages.

Consultez également le site [www.wincard.be](http://www.wincard.be) pour des avantages supplémentaires.

Téléchargez l'appli sur votre smartphone !

L'appli Countdown vous permet :

- de rechercher tous les magasins qui offrent des réductions, de voir leurs réductions, de les localiser facilement au moyen de l'outil de navigation



- de consulter et d'utiliser vos bons de réduction : vous montrez le bon sur votre écran à la caisse. Votre bon sera scanné et la réduction sera déduite.
- de rester au courant de nos nouvelles réductions

Meilleur PARC ANIMALIER de Belgique 2015

GUIDE VERT MICHELIN 2015

## DOMAINE DES GROTTES DE HAN

**Prix spéciaux** sur présentation de votre WINCard/Carte Countdown  
Valable pour max. 5 pers. jusqu'au 07/01/2017

12+ : ~~27,5€~~ 20€ • 4-11 ans : ~~17,5€~~ 13€

Info sur [www.grotte-de-han.be](http://www.grotte-de-han.be)



# Plus de dialogue, moins de casse !

**Cela n'a pas pu vous échapper : 2016 est l'année des élections sociales. C'est le moment de faire entendre votre voix syndicale dans votre entreprise et bien au-delà !**

**Vous êtes intéressé, mais vous avez encore besoin d'un petit coup de pouce ?**

**Lisez les témoignages de nos candidats, ils sont nos meilleurs ambassadeurs!**

**Abdelkader Bendaimi, Sheraton**



« C'est la deuxième fois que je suis candidat aux élections sociales dans mon entreprise. Un délégué CGSLB plus âgé et expérimenté m'avait donné l'envie en 2012 d'être candidat sur une liste CGSLB. » Abdelkader n'était pas le seul à se présenter pour la première fois lors des précédentes élections. « Je voulais défendre les intérêts de mes collègues, mais aussi ceux de l'entreprise. Il faut lutter contre les abus des deux côtés ». Abdelkader siège au CPPT et s'occupe principalement de la sécurité et du bien-être au travail. Et c'est là que le Syndicat libéral fait la différence. « Nous travaillons pour tous les collègues, nous défendons tous les travailleurs ! Notre force ? C'est nous, notre voix, tous ensemble ! »

Et il se représente cette année, encore plus convaincu de l'importance de sa mission. « Je veux m'investir davantage dans le CPPT, pour que les travailleurs soient encore plus attachés à la CGSLB ».

**Danielle Gekiere, IBM**

« Je me suis affiliée à la CGSLB il y a quelques mois. Je ne sais pas comment l'expliquer, mais pour moi ce syndicat est celui qui correspond le mieux à la philosophie de mon entreprise. »

Danielle Gekiere se présente sur une liste CGSLB cette année. Le 'syndicalisme à la taille de l'entreprise', c'est quelque chose qui lui parle. « Il est impossible d'appliquer les principes d'un syndicat de la même manière dans toutes les entreprises. Un syndicat doit s'adapter aux réalités du terrain. Et la CGSLB nous offre cette possibilité. »

#### Qu'est-ce qu'un délégué syndical ?

« Un délégué doit être motivé, et aussi pouvoir motiver. Il doit créer une ambiance positive pour améliorer le bien-être au travail. Je suis toujours disponible et je mets tout en œuvre pour aider et soutenir mes collègues. Je ne promets pas de toujours trouver une solution, ce n'est pas possible. Il faut être honnête et avoir du respect, envers les collègues tout d'abord, au sein de la délégation ensuite, mais aussi lors des entretiens avec la direction par exemple. »



**Mohammed Es Saïdi, Cora**



« Un collègue m'a convaincu de me présenter. Notre employeur prenait trop souvent des décisions seul. Notre présence dans l'entreprise a permis de changer les choses et de réinstaurer la concertation. Mais il y a encore du travail... et c'est pour cela que je me présente à nouveau ». Pour Mohammed, un délégué doit être présent sur le terrain, auprès des travailleurs. Il doit être proactif et essayer d'éviter, voire d'anticiper les conflits ou problèmes. « Nous sommes en fait les gardiens des droits acquis ». Il précise aussi qu'il ne faut pas chercher directement le conflit avec l'employeur : « Une concertation constructive est notre priorité ! » ■

**Justine Scholiers**

# Information des candidats partout en Wallonie

**Un bon délégué prépare les élections sociales suivantes dès qu'il a décroché son mandat. Quelques mois avant l'échéance, un petit rappel de la procédure n'est pas superflu. Les mandataires même aguerris n'hésitent pas à se mélanger aux nouveaux candidats comme lors de la journée d'information à Leuze-en-Hainaut le 7 janvier.**

**Marc Mantez**, délégué à l'Espéranderie, une institution d'hébergement de personnes handicapées, arrive en avance.



« Je profite du déplacement pour déposer des documents. J'ai une demande de prime de naissance pour un affilié qui vient de devenir papa, un bulletin d'affiliation d'un nouveau membre que j'ai réussi à convaincre, une modification de situation familiale... Les gens préfèrent me donner les documents en main propre que de les envoyer par la poste ou par e-mail. Je fais le lien physique entre les affiliés de notre entreprise et le secrétariat de la CGSLB ».

La situation de l'Espéranderie est particulière. Marc et son équipe de 27 délégués ont emporté 21 mandats sur 23, un succès qui se renouvelle d'élection en élection et qui récompense le travail accompli par les anciens et les nouveaux. « Au fil du temps, nous avons obtenu beaucoup d'avantages par rapport au reste du secteur. Maintenant nous sommes surtout attentifs à préserver les acquis. »

**Sophie Morelle** est déléguée chez Cosucra, une entreprise de production d'additifs alimentaires à partir de chicorée et de pois. Elle va bientôt briguer son troisième mandat. « Au début, je voulais savoir comment fonctionne mon entreprise de l'intérieur. Qu'est-ce qui motive telle ou telle décision de la direction ? Je voulais aussi comprendre comment fonctionne le syndicat de l'intérieur, bref prendre un peu plus mon sort en mains. »

Elle se considère comme une interface, relayant les demandes des travailleurs vers la hiérarchie et inversement expliquant aux salariés ce qui s'est dit au CE, en CPPT et en DS.



**Vincent Delcroix** est délégué CPPT chez Galactic, une entreprise active dans les biotechnologies.



« À vrai dire, ce sont les délégués CGSLB déjà en place qui sont venus me chercher il y a quatre ans. Peut-être avaient-ils décelé en moi cette capacité de parler au nom de mes collègues. » Lesdits collègues ont en tout cas voté pour Vincent qui a décroché un mandat en Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. « Nous devons être en permanence attentifs à préserver la santé des ouvriers, c'est-à-dire aux situations potentiellement dangereuses, à l'hygiène, mais également réfléchir avec la direction sur des achats de machines ergonomiques. »

La Délégation syndicale de Galactic a bien négocié puisqu'elle a obtenu une augmentation salariale, ainsi qu'une majoration des titres-repas et des écochèques. ■



## Extension du congé maternité deux consultations pour le prix d'une

**E**n juin dernier, faute d'accord au sein des États-membres, la Commission européenne avait décidé de retirer sa proposition de 2008 de porter le congé maternité à 18 semaines obligatoires, dont 6 payées à 100%.

Elle estimait alors qu'un accord était impossible, et annonçait dans la foulée une nouvelle proposition plus « réaliste », c'est-à-dire ayant plus de chance de trouver un consensus dans le chef des États-membres. Une proposition plus globale également, qui s'inscrit dans le cadre général de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et de la participation des femmes au marché du travail.

En octobre, la Commission a donc lancé à quelques semaines d'intervalle une consultation des partenaires

sociaux et une consultation publique en ligne ouverte à tout le monde. Un peu étrange pour la Commission qui prétend être celle de la relance du dialogue social...

La Confédération européenne des Syndicats défendra un cadre obligatoire pour les congés maternité et paternité, ainsi que les pauses carrières et une garde professionnelle à un prix abordable. Ainsi, le cadre législatif européen doit être revu et amélioré, et l'accord des partenaires sociaux sur le congé parental mis à jour. Business Europe, la fédération patronale européenne, pense quant à elle que tous les cadres existants sont adaptés et qu'il n'y a pas lieu de les renforcer.

Prochaine étape : la fin de la consultation publique ce 17 février. ■



## Perturbateurs endocriniens : coup dur pour REFIT ?

**P**résents dans de nombreux produits synthétiques de tous les jours, les perturbateurs endocriniens sont des substances nocives qui troublent le fonctionnement de l'organisme. C'est pourquoi la Commission était censée, au plus tard en décembre 2013, définir les critères scientifiques permettant de les identifier. Ce qu'elle n'a toujours pas fait, sous prétexte qu'une analyse d'impact était toujours en cours.

C'est pourquoi la Suède a porté plainte auprès de la Cour de justice de l'Union européenne qui a, en décembre, déclaré illégale l'inaction de la Commission et la justification par l'analyse d'impact.

Les analyses d'impact sont un des éléments clés du programme Mieux Légiférer porté par la Commission qui, sous couvert de vouloir réduire les charges pour les entreprises, est souvent utilisé pour ne pas ou moins légiférer.

C'est déjà au nom de ce programme, et de son dispositif d'évaluation des législations REFIT, que la Commission avait entre autres refusé de donner force légale à l'accord des partenaires sociaux promouvant la santé et la sécurité des travailleurs du secteur de la coiffure, mais aussi... retiré la proposition de révision de la directive congé maternité. ■



## La Chine, économie de marché ? Des millions d'emplois menacés...

**L**a Chine est, depuis 2001, membre de l'Organisation mondiale du Commerce. Les 161 États faisant partie de cette organisation appliquent entre eux une politique favorable au commerce et au libre-échange, avec entre autres des droits de douane faibles.

Mais lors de l'entrée de la Chine, des garde-fous avaient été mis en place pour permettre aux autres membres de l'OMC de prendre des mesures visant à éviter toute concurrence déloyale, et ce pour une durée de 15 ans. En effet, la Chine n'est toujours pas reconnue par l'Union eu-

ropéenne comme une économie de marché, notamment parce qu'elle éponge parfois massivement les pertes de ses entreprises pour qu'elles puissent exporter à bas coût. Le délai de 15 ans expirant fin de cette année, l'Union européenne va devoir décider si elle accorde ou non le statut d'économie de marché à l'Empire du Milieu, et si elle abandonne par là-même ses mesures anti-dumping. Une étude indépendante prévoit que cela pourrait mener à entre 1,7 et 3,5 millions d'emplois perdus dans l'UE.

Les discussions entre États membres devraient avoir lieu au Conseil dans le courant de ce mois. ■

# La protection sociale réduit les inégalités



**Le 15 décembre, avec ses partenaires du Sud, la CGSLB a rappelé que la protection sociale est encore fort peu répandue dans le monde alors qu'elle participe à la réduction des inégalités.**



La CGSLB s'est activement engagée dans la campagne belge pour la protection sociale. Des sparadraps de la campagne vous invitaient aux selfies et des affiches nous rappelaient combien, en Belgique, être couvert contre la maladie, nous semble aller de soi. Notre système de protection sociale est un facteur de stabilité et de réduction des inégalités. Il est également émancipateur : les plus fragiles sont moins exposés aux risques de la vie.

## EN PARTENARIAT

Quelque 73 % de la population mondiale n'a toujours pas de protection sociale et la compétitivité mondiale effrénée risque de creuser encore l'écart.

La marche est encore longue pour assurer une durabilité et une autonomie des systèmes de protection sociale dans le monde. Les conditions de travail restent précaires (pas de contrat), souvent insalubres (pas d'inspection du travail). Pourtant l'OIT offre là des solutions pratiques dans les Recommandation 202 (socle de protection sociale) et 204 (transition de l'économie informelle vers l'économie formelle). Des socles nationaux de protection sociale peuvent favoriser une transition vers l'économie formelle et offrir un rempart contre la pauvreté. Pour ce faire, ces pistes de solution doivent faire partie des dialogues et des objectifs communs entre nos États du Nord et les États du Sud dans leur relation de partenariat au développement.

## SUR LE TERRAIN

Cette année à Kédougou, au **Sénégal**, l'intersyndicale (CNTS, UDTS, CSA et UTS) a rappelé à l'État ses obligations envers les travailleurs de l'économie informelle. Leurs principales doléances tournent autour de la couverture maladie et du droit à des pensions de retraite. « *Ce sont les acteurs de l'économie informelle qui supportent l'économie du pays. Ils sont un peu plus de 80 % de la population à s'activer dans le secteur informel sans aucune couverture maladie, sans aucune pension de retraite. Et l'État ferme les yeux sur cette situation. En acceptant de se formaliser, les acteurs de l'économie informelle espèrent ainsi avoir beaucoup de force pour pouvoir revendiquer leurs droits auprès de l'État* » a souligné Mme Dansokho, responsable du programme. Mamadou Mbengue, le chef de service régional du travail et de la sécurité sociale de Kédougou a rassuré les acteurs de l'économie informelle sur sa disponibilité à les accompagner dans la formalisation. L'économie informelle reste une entrave de taille aux droits des travailleurs en ce compris celui à la protection sociale.

Au **Burundi**, la situation politique et sécuritaire du moment exige beaucoup de prudence dans l'organisation d'activités syndicales que la FNNT-SI poursuit malgré tout. Le 15 décembre n'a pas pu être ce moment annuel d'échanges et de solidarité.

Néanmoins, lors des dernières descentes en province et activités à Bujumbura, nos partenaires en ont profité pour évoquer cette journée et demander aux leaders d'en débattre librement avec leurs affiliés. Il ne faut pas oublier que dans tout conflit, derrière et comme premières victimes, il y a des travailleurs.

Au **Burkina Faso**, dans les 13 régions, les responsables syndicaux ont invité la presse pour expliquer la prépondérance des travailleurs de l'économie informelle dans les villes et parmi les jeunes et les femmes.

## RÉPONSE SYNDICALE

Les Objectifs du Développement Durable posent un cadre de référence. L'agenda 2030, récemment adopté à New York par les Nations Unies, se propose de combattre les différentes formes de pauvreté, mais aussi d'améliorer la distribution des revenus et d'assurer une égalité durable entre citoyens du monde. Pour ce faire, les ODD proposent de mettre en œuvre au niveau national des systèmes de protection sociale appropriés pour tous, y compris des socles de protection sociale tels qu'ils ont été adoptés par tous les pays en 2012 et auxquels les Nations Unies et le G20 se sont ralliés. Développer des actions, projets et programmes syndicaux de coopération au développement dans cette direction est la réponse du syndicalisme international d'aujourd'hui. ■



# La Wallonie sonne le glas des sacs en plastique

À partir de l'année prochaine, la Wallonie va progressivement interdire l'utilisation des sacs plastiques sur les marchés, dans les grandes surfaces et dans tous les magasins. Ce sera d'abord la fin des sacs en caisse, puis des sacs pour fruits et légumes.



sacs plastiques sont une énorme source de déchets et actuellement, ils ne font l'objet ni d'un tri sélectif, ni d'un recyclage, car pas rentables d'un point de vue économique et écologique.

## RÉDUIRE LA DÉPENDANCE

La plupart du temps des sacs plastiques sont inutiles. Il est dès lors essentiel de réfléchir à des solutions les moins nocives pour l'environnement. Par exemple :

- **réduire à la source** : ce qui n'est pas distribué n'a pas besoin d'être traité.
- **utiliser des sacs réutilisables** : sur le plan environnemental, le sac réutilisable est de loin préférable aux autres.
- **utiliser des sacs biodégradables**, fabriqués à partir de matières premières renouvelables (maïs ou pommes de terre). Ces sacs moins polluants peuvent être recyclés dans des composts industriels. Mais attention : les vrais sacs biodégradables et compostables sont ceux certifiés « OK-Compost », une garantie de la conformité à la norme européenne de biodégradabilité et de compostabilité.
- **réemployer les sacs en plastique** et ne pas en prendre de nouveau c'est leur donner une deuxième vie.

En tant qu'acheteurs, nous pouvons tous réfléchir avant d'en accepter, regrouper nos achats dans un seul sac, refuser les sacs donnés s'ils sont inutiles... En fin de vie, éliminer les sacs judicieusement afin qu'ils n'aboutissent pas dans la nature ou dans la mer.

Avant de prendre votre prochain sac en plastique à la caisse d'un magasin ou au marché, ayez une petite pensée pour ces tortues qui les confondent avec des proies appétissantes. ■

Chaque année, près de 100 milliards de sacs plastiques à usage unique (moins de 50 micromètres) sont utilisés en Europe. Le parlement européen a pris la décision en 2014 de réduire drastiquement leur utilisation, car leur effet sur l'environnement est catastrophique. Le texte européen prévoit que les États membres ramènent le recours aux sacs plastiques à un premier seuil de 90 sacs par personne et par an d'ici 2019, et ensuite, à 40 sacs en 2025.

En Wallonie, le ministre de l'Environnement, Carlo Di Antonio, veut arriver à une interdiction totale de ces sacs d'ici 2019. Il précise qu'il est favorable à une mise en œuvre progressive, en concertation avec les différents secteurs concernés. L'objectif à terme est de n'autoriser que les sacs en papier ou en plastique réutilisables.

## IL EST PARTOUT

Solide, léger, imperméable et relativement

bon marché, le sac en plastique sert notamment à transporter nos courses et conserver nos aliments. On a presque du mal à imaginer notre vie sans ce fléau qui pollue les paysages, les océans, et atteint même notre santé. Depuis 2007, la Wallonie aurait d'ailleurs dû interdire tous les sacs plastiques jetables sur son territoire. Mais jusqu'à présent, elle a négligé de prendre les dispositions techniques qui auraient permis l'entrée en vigueur de cette interdiction.

En Belgique, chaque habitant utilise 200 de ces sacs par an. La plupart sont fabriqués à partir du pétrole, une ressource non renouvelable extraite et transformée à l'aide d'un processus énergivore et polluant. La production d'une tonne de sacs en plastique consomme 2,4 tonnes d'équivalents de polyéthylène ainsi que 23 m<sup>3</sup> d'eau. La production et l'élimination de ces sacs contribuent à l'émission des gaz à effet de serre responsables du réchauffement climatique. Les emballages de

Charline Wandji

# Revalorisation des montants pour le RCC (prépension)

Le chômeur avec complément d'entreprise reçoit en plus de son allocation de chômage, une indemnité complémentaire de son ancien employeur.



Le complément d'entreprise est calculé une seule fois au début de la période de RCC. Le montant de ce complément est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage.

Chaque année au 1er janvier, le montant de ce complément d'entreprise est en principe revalorisé par le Conseil national du Travail afin de suivre l'évolution des salaires.

Alors qu'aucune revalorisation n'avait eu lieu en 2014 et 2015, le CNT a prévu un coefficient de 1,0016 pour 2016.

## COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

À la suite de l'application du coefficient de revalorisation, le complément d'entreprise pour les RCC déjà en cours doit être calculé à l'aide des coefficients suivants :

- coefficient de revalorisation de 1,0016 si l'indemnité complémentaire est calculée

sur un salaire de référence antérieur à janvier 2015 ;

- coefficient de revalorisation de 1,0012 si l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire des mois de janvier, février ou mars 2015 ;
- coefficient de revalorisation de 1,0008 si l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire des mois d'avril, mai ou juin 2015 ;
- coefficient de revalorisation de 1,0004 si l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire des mois de juillet, août ou septembre 2015 ;
- pas de revalorisation si l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire des mois d'octobre, novembre ou décembre 2015.

### Exemple

Antoine est au chômage avec un complément d'entreprise depuis septembre 2014. Il reçoit 250 euros de son ancien employeur.

Depuis janvier 2016, l'employeur doit appliquer un coefficient de revalorisation de 1,0016 et Antoine reçoit alors un complément de 250,40 euros.

## SALAIRE BRUT

Ce coefficient de revalorisation a également des conséquences pour le calcul du complément d'entreprise des nouveaux RCC. En effet, le calcul du complément respecte les règles fixées dans la CCT 17 du CNT.

- Le complément s'élève à 50 % de la différence entre la rémunération nette et l'allocation de chômage.

Des dérogations à l'avantage du travailleur sont toujours admises, par exemple :

- un pourcentage plus élevé (80 % au lieu de 50 %)
- un calcul qui ne tient pas compte d'un plafond en matière de rémunération brute.

Pour calculer la rémunération nette, on se base sur la « rémunération brute plafonnée ».

À la suite de la revalorisation du coefficient, le CNT a fixé la rémunération mensuelle brute plafonnée à 3 768,74 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### RETENUES

Tous les mois, une retenue est opérée sur le complément d'entreprise du chômeur avec complément d'entreprise. La retenue s'élève à 6,5 % et est calculée sur le revenu total du chômeur avec complément d'entreprise.

La retenue ne peut avoir pour conséquence que le montant global du chômage avec complément d'entreprise soit inférieur à :

- 1 361,27 euros bruts pour les chômeurs avec complément d'entreprise sans charge de famille ;
- 1 639,68 euros bruts pour les chômeurs avec complément d'entreprise avec charge de famille.

(montants en vigueur au 01.01.16)

#### Remarque

Les montants susmentionnés ne sont pas les montants minimums auxquels tout chômeur avec complément d'entreprise peut prétendre. Un travailleur bénéficiaire avec charge de famille qui n'a droit, avant retenues, qu'à 1 579,76 euros bruts de chômage avec complément d'entreprise, ne subira pas de retenues. Cela ne signifie toutefois pas que le montant de son allocation de chômage avec complément d'entreprise sera augmenté pour atteindre 1 639,68 euros bruts. ■

Kim DE SCHAMPHELEIRE



# Plafonds de saisie au 1<sup>er</sup> janvier 2016

**En cas de dettes, le créancier peut saisir les allocations de chômage afin de récupérer ses sous. En cas de saisie, une partie des allocations sera directement versée au créancier jusqu'au remboursement complet des dettes. Cependant, les allocations sont partiellement protégées contre la saisie. Une adaptation des plafonds a lieu chaque année.**

Le tableau ci-après reprend les limites valables en 2016.

REVENU MENSUEL NET	% SAISIE	MAXIMUM SAISSABLE
≤ 1 073 €	0 %	0 €
> 1 073 € – ≤ 1 153 €	20 %	16 €
> 1 153 € – ≤ € 1 391 €	40 %	95,20 €
> 1 391 €	100 %	illimité

Remarque : les limites susmentionnées s'appliquent uniquement aux allocations sociales. La saisie sur salaire connaît un plafond supplémentaire (voir page 12).

Prenons un exemple à titre d'illustration. Supposons que vous soyez en chômage et que vos allocations se montent à 1 400 euros nets par mois. Par contre, vous avez des factures impayées pour un montant de 500 euros. Le créancier a décidé d'engager une procédure de saisie de vos allocations de chômage. Quel montant pourra-t-il saisir ? Vos allocations se montent à 1 400 euros. La première tranche de 1 073 euros est immunisée et ne peut faire l'objet d'une saisie. La tranche de 1 073 euros à 1 153 euros peut être saisie à hauteur de 20 %, soit 16 euros. De la part allant de 1 148 euros à 1 386 euros, il est possible de saisir 40 %, soit 95,20 euros. La part située au-delà de 1 391 euros peut être intégralement saisie, soit dans notre exemple, la somme de 9 euros.

Au total, le créancier pourra donc saisir 120,20 euros (16 euros + 95,20 euros + 9 euros). Vous recevrez donc 1 279,80 euros sur votre compte au lieu de 1 400. Les mois suivants, le créancier

pourra récupérer le montant restant.

#### Enfants à charge ?

Si vous avez des enfants à charge, il faut diminuer la part saisissable de 66 euros par enfant à charge. Afin de pouvoir appliquer ce principe, il faut déclarer les enfants à charge. Vous trouverez les formulaires réservés à cet effet auprès de votre secrétariat local de la CGSLB.

#### Exemple

Si vous touchez des allocations de chômage de 1 200 euros (et n'avez pas d'enfants à charge) la somme de 34,80 euros sera saisie chaque mois sur le montant des allocations. Si vous avez 1 enfant à charge, vous garderez la totalité de vos allocations de chômage (puisqu'il faut déduire 66 euros de la part saisissable de 34,80 euros).

#### Remarque

Si vous devez payer une pension alimentaire, les règles sus-mentionnées ne s'appliquent pas et la saisie peut porter sur la totalité de vos allocations. De même, si l'ONEM récupère des allocations versées injustement par le biais d'une saisie, il faudra appliquer des règles différentes. ■

# Libéral

~~ou~~ **et**

# social



Découvrez tout ce que le Syndicat libéral peut vous apporter : [www.devenezcandidat.be](http://www.devenezcandidat.be)

Élections sociales 2016.

Votre Liberté Votre Voix

