



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Nouvelle progression de la CGSLB

**+10 % des voix dans les CE**  
**+11,48 % dans les CPPT**

Dans ce numéro :

- Manifestation du 24 mai : 60 000 personnes disent non aux propositions du gouvernement.
- Les candidats bénéficient d'une protection contre le licenciement.
- Et maintenant obtenir un siège au Comité d'entreprise européen.
- Les chômeurs aussi ont droit à des vacances.

# SOMMAIRE

## La coupe est pleine 4

Le gouvernement Michel continue à se mettre le monde du travail à dos. Près de 60 000 personnes selon les chiffres de la Police ont défilé dans les rues de Bruxelles le 24 mai.

## Malades de longue durée 7

Le nombre de travailleurs malades pour de longue durée explose. Au lieu de rendre le travail tenable, le gouvernement ne fait qu'empirer la souffrance.

## Comité d'entreprise européen 12

Beaucoup de décisions qui affectent les sièges belges des entreprises actives dans plusieurs pays européens se prennent hors de nos frontières. D'où l'importance d'obtenir le siège au CEE.

## Vacances des chômeurs 14

Les chômeurs ont droit à 4 semaines de vacances pendant lesquelles ils ne doivent pas être disponibles sur le marché du travail.



### Inscrivez-vous aux formations BdS

En annexe de ce numéro se trouve le programme des formations 2016-2017.



## Les candidats de la CGSLB gagnent les élections sociales



Scrutin après scrutin, les idées du Syndicat libéral progressent dans les entreprises. Après avoir explosé la barre symbolique des 10 % en 2012 pour atteindre 11,3 %, la CGSLB a recueilli 12,32 % des voix en CE et 12,43 % dans les CPPT en 2016. Nos candidats se sont battus dans un contexte difficile. Leurs adversaires ont eu beau jeu de créer un amalgame entre un syndicat qui se revendique fièrement libéral et un gouvernement qui comprend des partis libéraux et qui mène une politique particulièrement agressive à l'égard des travailleurs et des allocataires sociaux.

Notre libéralisme social est fort différent de l'ultralibéralisme économique actuel. Il est plus proche de la philosophie libérale telle qu'elle fut théorisée et développée au XIXe siècle. Plus de 120 ans plus tard, elle reste une source d'inspiration irremplaçable. Notre Congrès de 2008 a confirmé que notre vision du syndicalisme libéral se base sur quatre valeurs fondamentales : la liberté, la responsabilité, la solidarité et la tolérance.

Ces valeurs, il ne suffit pas de les énoncer, encore faut-il que les délégués et les militants les mettent en pratique tous les jours dans l'intérêt bien compris des travailleurs et de l'entreprise.

La politique du gouvernement est favorable aux employeurs et aux actionnaires, comme si les travailleurs ne participaient pas à la création de richesse, comme s'il n'existait pas une vie avec ses multiples contraintes en dehors de l'entreprise. Le défi pour les quatre années à venir sera de négocier sur le terrain toutes les possibilités de mieux concilier productivité, qualité des conditions de travail et qualité de vie privée.

## 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.

# Bonheur et malheur

**Mon cœur balance entre la joie de voir les candidats de la CGSLB gagner les élections sociales et ma tristesse de constater que le gouvernement fédéral continue imperturbablement sa politique antisociale.**



**L**e succès de nos candidats repose essentiellement sur leur volonté de pratiquer une autre forme de syndicalisme, basée sur le dialogue plutôt que sur l'affrontement, d'une autre manière, en ce sens qu'ils bénéficient d'une grande liberté de pensée et d'action.

Avec les ministres et les fédérations d'employeurs, nous prati-

quons depuis septembre 2014 un dialogue de sourds. Les partis au pouvoir se sont contraints à appliquer à la lettre tout ce qui a été fourré à la va-vite dans la déclaration gouvernementale.

Tout sauf le recours à la concertation sociale pourtant inscrit 117 fois dans ladite déclaration de politique générale comme aiment à le répéter les ministres sans toutefois avoir jamais ouvert de véritables négociations sur l'âge de la pension, sur les salaires, sur le saut d'index, sur la modernisation du droit du travail, sur le travail faisable, sur le glissement de fiscalité. Et pour cause : négocier le moindre aménagement reviendrait à ouvrir la boîte de Pandore ou, pour parler plus concrètement, laisser revenir au premier plan des revendications communautaires dont la population n'a que faire.

Que veulent les travailleurs ? Des conditions de travail supportables et un salaire correct. Et les allocataires sociaux ? Des allocations qui leur permettent de vivre décemment. Le gouvernement préfère leur faire payer la crise. Il considère que ce sont les chômeurs et les malades de longue durée qui mettent l'économie en péril, pas les personnes qui éludent l'impôt légalement ou illégalement. Le gouvernement a signé un chèque en blanc en accordant aux employeurs des réductions de charges entraînant

un important manque à gagner pour la sécurité sociale. Il affirmait que la mesure allait créer 200 000 emplois. Nous les cherchons vainement. Si les statistiques de l'ONEM révèlent une baisse du taux de chômage, c'est parce que plusieurs milliers de personnes ont été exclues du droit aux allocations. Par ailleurs, d'autres chiffres, ceux de l'INASTI, prouvent que le nombre de malades de longue durée ne cesse de croître.

Si tout va mal en Belgique, ce n'est pas la faute au pouvoir prétendument exorbitant des syndicats. Si tout va mal, c'est parce que les gouvernements successifs ont décidé de démanteler le service public, d'appauvrir les travailleurs et les allocataires sociaux et de laisser les entreprises et les grandes fortunes prospérer sans leur demander de contribuer au bien-être commun de la population.

Dans ce contexte, les syndicats sont plus que jamais indispensables. Les citoyens ne s'y trompent pas comme en témoigne l'étude réalisée par le sociologue Marc Swyngedouw de l'université de Leuven. À son propre étonnement (vu l'image des syndicats véhiculée par les médias) il a constaté que 77 % des Francophones et 69 % des Flamands font confiance aux syndicats.

Le taux de participation aux élections sociales (63,50 % en CE et 65,44 % en CPPT), alors que le vote n'est pas obligatoire, démontre que l'action syndicale est encore vivace dans les entreprises. Mesdames et Messieurs les délégués fraîchement élus ou réélus, à vous de prouver que vos collègues ont eu raison de vous faire confiance. ■



**Mario Coppens,**  
Président national

# Plan Peeters Encore plus de flexibilité

La modernisation du droit du travail du ministre de l'Emploi Peeters prévoit surtout une augmentation de la flexibilité en faveur des entreprises. Une concertation avec le Groupe des 10 devrait avoir lieu avant de soumettre au Conseil des ministres (prévu en juillet 2016) le projet de loi contenant l'ensemble de ces mesures.



## LIMITES DE LA DURÉE DE TRAVAIL PLUS SOUPLES

La moyenne de 38 heures par semaine serait automatiquement calculée sur une année. Jusqu'à présent, le calcul se fait sur une base trimestrielle. Le principe de l'annualisation du temps de travail n'est pas neuf, il est déjà d'application dans quelques secteurs et entreprises, mais deviendrait désormais la règle générale. Si la charge de travail d'une entreprise est forte pendant certains mois de l'année, le salarié pourrait être amené à travailler de façon plus intense pendant ces périodes. Le reste de l'année, son emploi du temps serait allégé. La limite jusqu'à laquelle un travailleur peut effectuer des heures supplémentaires sans devoir les récupérer serait portée à 143 heures minimum. Actuellement, selon le secteur, cette limite est de 78, 91, 130 ou 143 heures (maximum). La durée journalière et la durée

hebdomadaire du temps de travail ne pourraient respectivement pas dépasser 9 heures et 45 heures. Les règles en matière de sur-salaire devraient quant à elles rester inchangées.

## SYSTÈME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En plus de tous les systèmes existant en

matière d'heures supplémentaires, le plan Peeters octroie à tous les travailleurs un **crédit de 100 heures supplémentaires par an qu'ils ne seraient pas obligés de récupérer**. Ils auraient la possibilité de se faire payer ces heures, de les récupérer ou encore de les faire enregistrer sur leur compte carrière. Les prestations journalières et hebdomadaires seraient limitées respectivement à 11 heures et à 50 heures. Le secteur pourrait augmenter ce crédit de 100 heures supplémentaires jusqu'à 360 heures.

## TRANSFORMATION DES EFFORTS DE FORMATION

Le plan Peeters vise à transformer l'actuelle norme de 1,9 % de la masse salariale (à investir dans la formation) en un **objectif inter-professionnel d'une moyenne de 5 jours par an par équivalent temps plein**. Cette transformation pourrait se faire au moyen d'une CCT sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal, ou par la mise en place d'un compte individuel de formation par travailleur, en partant chaque fois des efforts existants.



Un régime supplétif serait prévu (lorsque les secteurs ou les entreprises ne mettent pas en œuvre ce qui est prévu ci-dessus) qui consisterait pour la période 2017-2018 en un droit individuel à **2 jours de formation, calculé par équivalent temps plein**. Pour les petites entreprises (moins de 20 travailleurs) un système particulier serait prévu. Les PME comptant moins de 10 travailleurs seraient totalement exemptées.

#### TRAVAIL MANIABLE

D'abord les secteurs, et ensuite les entreprises, auraient la possibilité d'opter pour une réforme globale de la durée du travail. Ils pourraient faire passer la période de référence de 1 an à 6 ans au maximum. Le plan Peeters prévoit la possibilité **de conclure des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée** (moyennant une garantie de salaire prévue entre deux missions et le fait qu'il ne pourra y avoir de recours au chômage économique).

Le projet de loi relatif à la **simplification du travail à temps partiel** subira quelques modifications (par exemple des délais d'avertissement plus courts en matière d'horaires variables).

#### TRAVAIL FAISABLE

Le plan Peeters contient **quatre mesures qui devraient permettre aux travailleurs de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle**.

- **Épargne carrière** : l'épargne de vacances ou d'heures supplémentaires au niveau sectoriel ou de l'entreprise ;
- **Adaptation des régimes de congés** (cela n'a pas été détaillé), extension du droit à un **crédit-temps avec motif 'soins'** (+3 mois) et congé thématique pour soins palliatifs (+ 1 mois) ;
- **Don de jours de congé** à des collègues qui ont un enfant gravement malade.

#### PÉRIODE D'ESSAI

Le ministre de l'Emploi a l'intention de demander une **évaluation de la suppression de la période d'essai** aux partenaires sociaux qui devront, le cas échéant, formuler des propositions alternatives visant à promouvoir l'emploi avant le 30 septembre 2016. ■

## Et maintenant ? À la base de décider

**L**a CGSLB va consulter sa base pour définir la suite des événements. Ce ne sont pas de vains mots. Chaque zone va réunir ses militants dans les semaines qui viennent pour les informer sur les conséquences exactes de la politique gouverne-

mentale et recueillir leur avis. Une synthèse sera réalisée afin de déterminer une plateforme commune présentée lors du Comité national du 13 juillet qui prendra une décision sur les actions qui seront éventuellement menées dès le mois de septembre. ■

## Les travailleurs jouets du gouvernement et des employeurs



**L**e gouvernement fédéral a tout faux. Il dit vouloir rendre le travail faisable. Or tout ce qu'il impose, en mettant la concertation sociale de côté, le rend plus pénible. Pension à 67 ans. Démantèlement du crédit-temps de fin de carrière. Découragement des prépensions. Saut d'index. Flexi-jobs. Et maintenant il parle d'annualisation du temps de travail et de réintroduction de la période d'essai...

#### LA CGSLB VEUT :

**Pouvoir d'achat.** Le respect de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Le retour à la libre négociation des salaires dans les entreprises.

**Fiscalité.** Une réforme fiscale équitable qui réduit l'impôt sur le travail pour le reporter sur les revenus des grandes fortunes, les revenus immobiliers et les revenus de la spéculation. Les moyens suffisants doivent être consacrés à la lutte contre la fraude fiscale ainsi qu'à la répression de la criminalité financière.

**Emplois de qualité.** Des contrats de travail stables et des horaires qui permettent de concilier vie privée et carrière professionnelle. Un salaire suffisant pour vivre correctement.

**Fin de carrière.** La formation continue des travailleurs et l'adaptation de la charge de travail physique et psychique à l'évolution des capacités du travailleur suivant son âge.

**Pensions.** Des pensions décentes et dignes. Le maintien du mode de calcul actuel de la pension, pour le secteur public comme pour le secteur privé. La prise en compte de la pénibilité du travail pour déterminer la durée de la carrière et l'âge de départ.

**Sécurité sociale.** La préservation d'une sécurité sociale protectrice qui préserve chaque citoyen et chaque ménage de la pauvreté en lui permettant de mener une vie décente.

**Services publics.** Le maintien de services au public de qualité et abordables pour tous ceux qui n'ont pas les moyens de recourir aux services privés. ■

# Les candidats CGSLB gagnent 12,32 % des voix en CE et 12,43 % dans les CPPT

Les candidats de la CGSLB ont gagné les élections sociales. Dans tous les cas de figure : dans les trois régions du pays, en CE et en CPPT, dans le non-marchand comme dans les entreprises à finalité économique et commerciale.

Après avoir pulvérisé la barre symbolique des 10 % en 2012 pour atteindre 11,3 %, le Syndicat libéral continue sa progression en 2016. Les listes CE de la CGSLB ont recueilli 12,32 % des votes tandis que les listes CPPT passent à 12,43 %. Cela équivaut à une progression de 10 % en CE et 11,48 % dans les CPPT. Ce résultat, nous l'avons atteint tous ensemble, dans un contexte économique, politique et social qui n'est pas favorable aux syndicats.

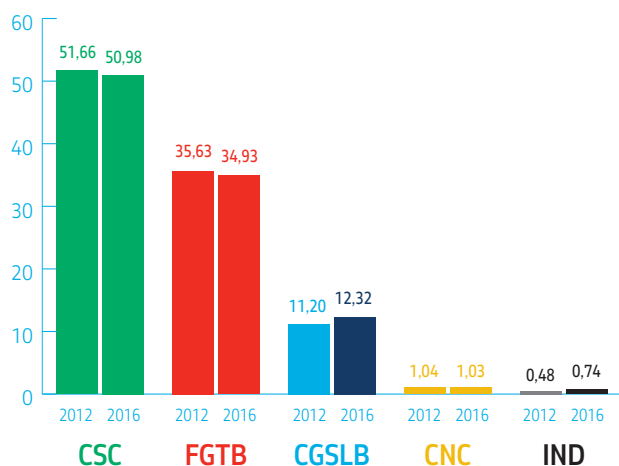
Avant les élections, certains se demandaient à quoi pouvaient bien encore servir les syndicats. Nous savons que si plusieurs partis du gouvernement Michel multiplient les attaques pour les décrédibiliser en prétendant qu'ils utilisent des milliards



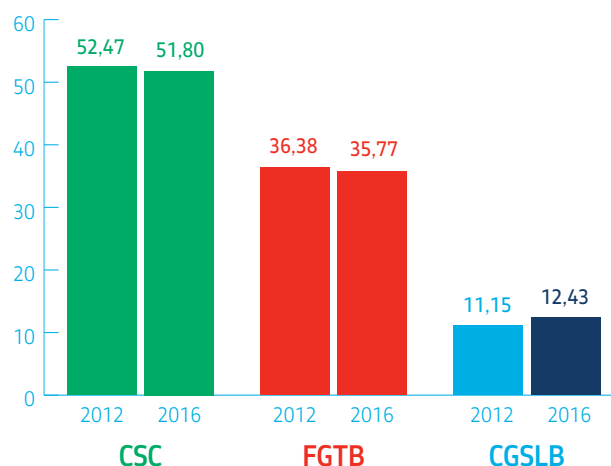
d'argent public sans contrôle (ce qui est faux) ou prétendent les empêcher d'agir en leur imposant la personnalité juridique ou en démantibulant le droit de grève, c'est précisément parce que les syndicats les empêchent de prendre des mesures encore plus anti-sociales.

Merci à tous les candidats qui se sont présentés sur les listes de la CGSLB. Ils ont su convaincre leurs collègues de leur faire confiance sur la base de leur bilan passé ou de promesses d'améliorer l'avenir. Sans vouloir leur mettre la pression, ils doivent maintenant mettre en œuvre le slogan de la CGSLB : plus de dialogue, moins de casse. Facile à dire lorsque l'employeur est de bonne composition. Indispensable à imposer lorsque la situation est plus tendue pour trouver une solution. ■

% des voix en Conseil d'Entreprise



% des voix en Comité pour la Prévention et la Protection au Travail



# Les malades de longue durée de plus en plus nombreux

Les personnes en incapacité de travail de longue durée sont de plus en plus nombreuses. La flexibilité à outrance et les exigences de productivité augmentent la pression sur les travailleurs. Les chiffres de l'INAMI démontrent qu'il est urgent de rendre le travail tenable dans les entreprises.

**F**in 2015, quelque 370 400 personnes (dont 347 000 salariés et 23 500 indépendants) se trouvaient en incapacité de travail de longue durée selon l'INAMI. Cela représente une augmentation de 64 % en dix ans. Le phénomène s'accélère puisque leur nombre s'est accru de 8 % entre 2014 et 2015, alors que la hausse avait été de 5 à 6 % auparavant.

## PAS BON POUR LA SANTÉ

Cette forte accentuation s'explique par l'augmentation du nombre de malades souffrant d'affections psychiques – principalement chez les personnes de plus de 60 ans et par l'adoption par les gouvernements Di Rupo et Michel de réformes néfastes. Les travailleurs sont soumis à une flexibilité accrue :

multiplication des heures supplémentaires, échéances raccourcies, productivisme, horaires coupés, difficultés à prendre ses congés quand on le souhaite...

En vérité, le système a atteint ses limites. Il redevient dangereux pour la santé des travailleurs.


La CGSLB demande aux employeurs de mieux prendre en compte le bien-être des travailleurs. C'est une question ni plus ni moins de respect de la personne humaine, de son temps et de son rythme de travail.

## TRAVAIL SUPPORTABLE

Pour rendre la charge de travail supportable dans les entreprises, la CGSLB propose une série de mesures.

- Embauche de personnel de sorte que l'effectif corresponde à la masse de travail à accomplir.
- Transformation de contrats intérimaires et de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.
- Adaptation des horaires aux capacités et besoins des travailleurs et pas uniquement en fonction des nécessités de production de l'entreprise (crédit-temps, semaine des 4 jours, flexibilité à la demande du travailleur...)
- Limitation des inconvénients des déplacements domicile/lieu de travail (télétravail, bureau satellite, horaires variables)
- Adaptation de l'emploi ou du poste de travail à l'évolution des capacités physiques du travailleur. ■

De **SALVADOR** à **DALÍ**




> 31.08.2016

20 TICKETS DUO À GAGNER POUR LES DÉTENTEURS D'UNE WINCARD

Envoyez vos nom, adresse et N° d'affiliation CGSLB à [info@countdown.be](mailto:info@countdown.be) ou à Countdown, Roodborstjeslaan 4/3 à 1860 Meise.

DES COLLECTIONS D'UNE QUALITÉ EXCEPTIONNELLE

LIÈGE GUILLEMINS GARE TGV  
+32 4 224 49 38  
[www.expodali.be](http://www.expodali.be)



# La protection des candidats aux

**Maintenant que les élections sociales ont eu lieu, il est important de rappeler les principes en termes de protection contre le licenciement des candidats aux élections sociales.**

**De par leur rôle de représentant des travailleurs, le législateur a estimé qu'une protection particulière contre le licenciement devait être accordée à toutes les personnes candidates aux élections sociales<sup>1</sup>.**

## QUI EST PROTÉGÉ ?

La protection est valable pour toutes les personnes candidates aux élections sociales, qu'elles aient été élues ou pas. Il suffit qu'une personne figure sur les listes définitives pour qu'elle bénéficie de cette protection. Ces travailleurs sont alors juridiquement considérés comme des travailleurs protégés.

## PROTÉGÉ CONTRE QUOI ?

Il s'agit d'une protection contre le licenciement. Ainsi une personne candidate aux élections sociales ne peut être licenciée que dans deux cas.

### 1) En cas de faute grave

Un employeur qui veut mettre fin au contrat de travail d'un travailleur protégé, doit en demander l'autorisation au Tribunal du travail, via une procédure introduite en référé, soit à très bref délai.

Le Tribunal du travail doit se prononcer sur la qualification des faits dénoncés par l'employeur, comme constituant un motif grave ou pas. Ce n'est donc pas le Tribunal qui décide du licenciement du travailleur.

Au terme d'une procédure à très brefs délais, le Tribunal rend son jugement par lequel il considère que les faits sont constitutifs de fautes graves ou pas. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour du travail.

Lorsque le jugement, ou l'arrêt en cas de pro-

cédures d'appel, est en faveur du travailleur, donc qu'il ne reconnaît pas l'existence de faute grave, le travailleur retourne travailler dans l'entreprise. En effet, durant la procédure son contrat pouvait être suspendu, mais il n'a jamais été rompu.

Si le jugement, ou l'arrêt, reconnaît que les faits décrits par l'employeur sont constitutifs de fautes graves, l'employeur peut à ce moment licencier le travailleur pour faute grave, sans préavis ni indemnité.

Il s'agit d'une possibilité, le licenciement n'est pas automatique. Sachant qu'une négociation est toujours possible, à tout moment de la procédure, ou après, il est envisageable d'obtenir un accord.

La CGSLB a eu à défendre une affiliée devant le Tribunal du travail de Tournai. Dans ce cas, l'employeur de notre affiliée a demandé au Tribunal de reconnaître l'existence d'une faute grave. Nous n'avons pas trouvé d'accord dans la phase de négociation expressément prévue par la loi avant la procédure judiciaire. Cette procédure judiciaire a ensuite abouti à un jugement en faveur de l'employeur. Toutefois, nous avons continué à négocier et tenté de trouver une solution à l'amiable.

Une grande partie des dossiers que la CGSLB défend concernant des travailleurs protégés, est réglée à l'amiable grâce à la collaboration des permanents et du service juridique.

Durant la période de suspension du contrat, le travailleur bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

L'appréciation par le Tribunal ou par la Cour de l'existence d'une faute grave ne peut pas prendre en considération la qualité de travailleur protégé de la personne. L'appréciation des faits doit être identique qu'avec un travailleur dit ordinaire. La qualité de représentant des travailleurs ne peut être ni une circonstance atténuante, ni aggravante.

Ainsi la Cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt du 5/11/2009, a énoncé que « les faits dont l'employeur estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible ne peuvent être liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel. Par ailleurs, le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peut entraîner ni préjudice, ni avantage spéciaux. (...) Ce mandat ne lui confère pas une immunité générale. C'est à tort que la société (...) soutenait que la faute grave reprochée aux représentants du personnel doit être appréciée avec d'autant plus de rigueur dans leur chef qu'ils sont censés constituer un exemple pour leurs collègues de travail. Retenir dans l'existence du mandat ou dans la qualité de candidat une circonstance aggravante du comportement du travailleur reviendrait à préjudicier ce travailleur du seul fait de son mandat ou de sa candidature. »<sup>2</sup>

1: Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel (MB : 29 mars 1991)

2: Cour du Travail de Bruxelles, 5/11/2009, RG 2009/AB/52381



# élections sociales

## 2) En cas de raisons économiques ou techniques

Un employeur ne peut licencier un travailleur protégé pour des raisons économiques et techniques que s'il parvient, au préalable, à faire approuver et reconnaître lesdites raisons comme telles par l'organe paritaire compétent, ou à défaut par le Conseil national du Travail.

En dehors de ces deux situations, l'employeur ne peut licencier un travailleur protégé.

Cette protection ne concerne pas les modes de fin de contrat suivants :

- la démission,
- l'accord entre les deux parties,
- le cas de force majeure,
- l'expiration du terme d'un CDD ou l'achèvement de la tâche d'un contrat pour un travail nettement défini,
- le décès du travailleur.

### PÉRIODE COUVERTE

Les travailleurs sont considérés comme protégés dès le 30e jour avant la date X, jusqu'à l'installation des nouveaux organes.

### DURÉE DE LA PROTECTION

La protection comme candidats aux élections sociales pour la première fois est de quatre années, soit la durée du mandat, que le candidat soit élu ou pas.

Lors des élections suivantes, un candidat non élu mais qui l'a été aux élections sociales précédentes, bénéficie à nouveau de quatre années de protection.

Le candidat qui n'a pas été élu une première fois, et qui ne l'est à nouveau pas, ne bénéficie que d'une protection de deux années.

### SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT

Un travailleur protégé qui se voit notifier un licenciement, en dehors du cas de la procédure devant le Tribunal du travail pour faire reconnaître une faute grave, ou de la procédure devant l'organe paritaire compétent, peut demander sa réintégration (endéans les trente



jours de la notification du licenciement ou de la date de rupture). Il s'agit bien d'une demande que l'employeur peut donc refuser. L'existence de cette demande a une influence sur les indemnités que le travailleur peut revendiquer en cas de non-respect de sa protection.

Il existe deux types d'indemnités : l'indemnité variable et l'indemnité fixe.

L'indemnité fixe dépend de l'ancienneté du travailleur. Elle correspond aux montants suivants :

- 2 années de rémunération si le travailleur a une ancienneté de moins de 10 années,
- 3 années de rémunération si le travailleur a une ancienneté comprise entre 10 années et 20 années,
- 4 années de rémunérations si le travailleur a une ancienneté de plus de 20 ans.

Elle est due dans les cas où le travailleur, ou son organisation syndicale, n'a pas demandé sa réintégration.

L'indemnité variable, due en plus de l'indemnité fixe dans les cas où il y a eu une demande de réintégration mais qui n'a pas été acceptée, ou à laquelle aucune réponse n'a été donnée, correspond au reste du mandat restant à échoir jusqu'à l'élection des candidats élus lors des élections sociales suivantes.

C'est à l'employeur qu'il revient de prouver l'acceptation de la demande de réintégration du travailleur.

La CGSLB a eu à connaître d'un cas où l'employeur voulait prouver son acceptation de la demande de réintégration, qui pourtant n'avait pas eu lieu dans le délai légal, via des témoignages, en l'occurrence de deux personnes de la direction qui auraient entendu une conversation téléphonique... La CGSLB, représentant le travailleur, s'est opposée à cette demande de faire entendre ces personnes au motif qu'il s'agissait d'une part d'un fait imprécis, et d'autre part que les personnes avaient un parti pris et un intérêt à la résolution du litige. Il faut savoir que l'employeur ne pouvait pas non plus fournir un relevé d'appels téléphoniques qui aurait permis de prouver au moins l'existence d'un appel. Et de fait puisqu'il n'y avait pas eu d'appel ! Le juge a suivi la position de la CGSLB, et a refusé d'entendre lesdites personnes. L'affilié a eu gain de cause, et l'employeur a été condamné à lui verser les années d'indemnité en fonction de son ancienneté, et les quatre années d'indemnité correspondantes au reste du mandat à échoir, dès lors que le licenciement irrégulier avait eu lieu en mai de l'année des élections sociales, soit en tout début de mandat ! ■

# Action CGSLB Bruxelles devant le MR



**L**a CGSLB a illustré la cruelle réalité du marché du travail devant le siège du MR le vendredi 29 avril. Le gouvernement met les travailleurs à la disposition des employeurs sans demander de création d'emplois en échange. Les travailleurs sont littéralement

mis aux enchères et ce sont les employeurs qui offrent le moins qui l'emportent.

Une délégation de la CGSLB a demandé au MR pourquoi le gouvernement donne systématiquement raison aux employeurs. Et pourquoi

il plonge tout aussi systématiquement les travailleurs et les allocataires sociaux dans les difficultés.

La CGSLB demande le retour de la concertation sociale sur les conditions de travail et plus particulièrement les horaires et les salaires. ■

## Actiris : transfert des compétences cohérent

**A**ctiris a notamment hérité du contrôle de la disponibilité active et passive des demandeurs d'emploi dans le cadre de la 6e réforme de l'État. S'il l'estime justifié, l'office régional bruxellois de l'emploi peut aussi infliger des sanctions à ceux dont le comportement de recherche d'un travail n'est pas assez intense. Pour éviter un dangereux mélange des genres, c'est un service séparé qui est chargé de prononcer ladite sanction après avoir auditionné la personne concernée et en respectant scrupuleusement les dispositions de la réglementation chômage qui reste fédérale.

### PERSONNALISATION

Le principal acquis du transfert de compétences vers les Régions est la personnalisation de la politique d'emploi. Bruxelles a

ainsi confié à Actiris le pouvoir d'accorder des dispenses individuelles de disponibilité à des personnes qui poursuivent leurs études, suivent un stage ou une formation professionnelle.

Bruxelles peut, par ailleurs, adapter les règles fédérales en matière de reclassement professionnel. Actiris se dirige vers le remboursement des frais d'outplacement aux entreprises et la prise de sanctions envers celles qui ne proposent pas d'outplacement. La Région est maintenant compétente pour les programmes de réinsertion des personnes qui peuvent bénéficier de l'intégration sociale, dont les articles 60§7 et 61.

### COHÉRENCE

« Nous sommes satisfaits de ce que la majorité des compétences nouvellement

transférées soient regroupées au sein d'un seul opérateur, à savoir Actiris » commente Philippe Vandenabeele, Secrétaire régional bruxellois. « C'est mieux pour les demandeurs d'emploi, les allocataires sociaux, les travailleurs et les employeurs. »

La Régionale bruxelloise de la CGSLB estime particulièrement important que le service qui sera chargé du contrôle de la disponibilité des chômeurs puisse travailler en toute neutralité. « Notre crainte était qu'un organisme chargé à la fois de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, du contrôle et de la sanction pratique le mélange des genres et en arrive à prendre des décisions arbitraires. Un demandeur d'emploi aurait-il pu encore faire totalement confiance à son accompagnateur sachant qu'il pourrait également le priver de son droit aux allocations ? » ■

# Trois actions de la CGSLB en Wallonie

Le Syndicat libéral a mené trois actions symboliques en Wallonie pour sensibiliser le MR et les employeurs (Union wallonne des Entreprises et Union des Classes moyennes) au danger de contourner la concertation sociale.



À Charleroi, au siège du MR, la délégation CGSLB a remis à Philippe Knaepen une lettre pour le Premier Ministre Charles Michel pour lui demander de rétablir la concertation sociale.



L'UCM a tout intérêt à remettre en cause une politique qui favorise les grandes entreprises sans tenir compte des besoins des PME.



Il ne faut pas demander à l'Union wallonne des Entreprises de trouver désagréable que le gouvernement prenne systématiquement des décisions en faveur des employeurs. Ses représentants doivent toutefois prendre conscience que la situation actuelle met en péril le consensus social.

À Wavre, une délégation de militants a demandé à Vincent Reuter, administrateur délégué de l'UWE, et Jean de Lame, secrétaire général, de venir s'asseoir à une table de négociation spécialement dressée pour eux, ce qu'ils ont accepté de bonne grâce. Tous deux se sont dits attachés à la concertation sociale.

À Liège, quelque 200 militants sont allés au siège de l'UCM pour sensibiliser les représentants des moyennes, petites et très petites entreprises aux dérives d'une politique taillée sur mesure pour les grosses sociétés qui, de plus, réduit le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux. Daniel Cataldo, président de l'UCM Liège a promis de faire part à ses instances de notre sentiment que la concertation est mise sous l'éteignoir.

## LIBÉREZ LA CONCERTATION

Au siège du MR de Charleroi près de 300 militants ont remis une lettre ouverte à Charles Michel pour demander au Premier ministre de rendre la place qui leur revient aux interlocuteurs sociaux dans le fonctionnement

de la démocratie belge. Par ses décisions, le gouvernement fédéral influence la concertation sociale dans un sens qui favorise les employeurs. Comment, par exemple, parler sereinement du travail faisable alors que le ministre de l'Emploi lance en même temps son idée de faire exploser la semaine des 38/h au profit de l'annualisation du temps de travail ?

Comme le souligne Christian Lochet, Secrétaire régional wallon de la CGSLB, « il faut être deux pour bien danser le tango. Pour restaurer un climat de confiance à long terme, le gouvernement doit changer d'attitude sur la concertation et laisser employeurs et syndicats négocier sur les thèmes qui leurs sont traditionnellement soumis. La paix sociale ne peut être maintenue qu'à ce prix. »

Le texte intégral de la lettre ouverte se trouve sur : <http://www.cgslb.be/fr/articles/actions-cgslb-du-3-mai>

# Comité d'entreprise européen pourquoi pas vous ?

Au lendemain des élections sociales et après avoir fait les comptes, de nouvelles possibilités s'offrent aux élus de la CGSLB de mettre en place un comité d'entreprise européen (CEE) ou d'y négocier une place s'il existe déjà.



*Dominique Calistri (4e à partir de la gauche au premier rang) : un mandat au CEE permet d'être au courant des changements dans la structure de l'entreprise ou l'organisation du travail pour mieux anticiper leurs conséquences sur le personnel. L'équipe CGSLB a recueilli 45 % des voix chez AXA Belgique, elle progresse de 28 % par rapport à mai 2012.*

Qu'il soit l'œuvre des nouvelles technologies dans le secteur des services, ou de la mondialisation dans l'industrie, jamais le changement dans l'entreprise n'a été aussi rapide et global. Pourtant il faut l'accompagner, comme en témoigne Dominique Calistri, membre du CEE d'AXA. « *Le numérique est un bulldozer qui bouleverse la structure du groupe. Soit on le copilote, soit on se met devant et on se fait broyer.* » Et avant d'être appliqués à l'ensemble d'un groupe, les changements dans la structure de l'entreprise ou l'organisation du travail sont toujours partagés avec les membres du CEE. Son rôle est donc déterminant dans l'anticipation des changements. « *Cela nous donne une vision hélicoptère de ce qui se passe dans l'ensemble du groupe, ce qui constitue une plus-value énorme.* »

## SOUS QUELLES CONDITIONS ?

Toute entreprise transfrontalière qui emploie au moins 1 000 personnes, dont au moins

150 dans deux pays européens différents, a le droit d'ajouter une couche européenne aux structures de concertation nationales. Mais à l'heure actuelle, plus de 1 000 entreprises éligibles, soit la moitié, n'ont toujours pas mis en place un comité d'entreprise européen.

## UN ARGUMENT DE POIDS

Chez AXA, la confiance règne entre le CEE et une direction qui s'implique à fond dans les réunions, sans langue de bois, et partage toutes les informations sur les futurs bouleversements. « *En 20 ans, le Directeur Monde du groupe n'a pas manqué une seule réunion du CEE* », confiait Dominique Calistri.

Malheureusement, ce n'est pas le cas dans toutes les entreprises. C'est pourquoi la directive sur les CEE équilibre le rapport de force en armant les représentants des travailleurs des dispositions subsidiaires, c'est-à-dire un cadre minimal d'information et de consultation des travailleurs au niveau européen qui s'appliquera automatiquement si, trois ans après le

lancement de la procédure de négociation, aucun accord n'est trouvé.

## ANTICIPER LE CHANGEMENT

Si ces dispositions minimales prévoient avant tout un cadre pour informer à temps les travailleurs des grands bouleversements et éviter autant que faire se peut de futurs Renault Vilvoorde, le CEE peut également être le lieu de discussion de toute une série d'autres sujets : la politique de santé et de sécurité, de respect de l'environnement, de formation, de promotion de l'égalité des chances ou encore de responsabilité sociétale de l'entreprise.

## DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Enfin, Dominique Calistri, qui, fort de vingt années d'expérience, remettra le flambeau après sa dernière réunion de CEE en juin, voit également dans son mandat au CEE un atout phénoménal au niveau professionnel. « *Les réunions du CEE sont également pour nous l'occasion de voyager et de rencontrer des délégués de toute l'Europe. On apprend à sortir de notre vision belgo-belge de la négociation collective, ce qui nous aide parfois à relativiser ce que nous connaissons ici en voyant ce qui se passe ailleurs. Tous les deux ans, nous avons également une formation de plusieurs jours qui permet de développer nos compétences.* »

## INTÉRESSÉS ?

Le département international et affaires européennes a récemment finalisé une brochure qui vous explique pas à pas comment mettre en place un comité d'entreprise européen. Si vous voulez vous la procurer, ou si vous avez des questions sur les CEE, n'hésitez pas à contacter soit votre secrétaire permanent, soit directement le département à l'adresse [europa@cgsלב.be](mailto:europa@cgsלב.be) ■

# Salaire minimum national en Afrique du Sud Le COSATU continue le combat !

L'Afrique du Sud est un pays où les inégalités sont légions. Selon les statistiques, le salaire moyen s'élèverait à 15 000 rands par mois, toutefois dans la réalité, cela tourne plus souvent autour des 3 000 rands, à savoir 20 % seulement du salaire moyen. Plusieurs exemples internationaux démontrent qu'un salaire minimum décent permet aux travailleurs vulnérables de sortir de la pauvreté et de réduire les inégalités.

Lors de son congrès en 2012, le COSATU a décidé de lancer une campagne pour un salaire minimum national. Cette décision a été confirmée et prise en compte lors de la conférence de 2013 sur les négociations collectives et les campagnes. Grâce à un travail de lobbying avec l'ANC, le parti au pouvoir s'est engagé à inscrire cette mesure dans son programme électoral de 2014.

## DE TOUTE URGENCE

À la suite de cet engagement de l'ANC, une concertation concernant un salaire minimum national s'est tenue dans le cadre du NEDLAC en novembre 2014.

Lors de cette réunion, Cyril Ramaphosa, vice-président du pays, a une nouvelle fois rappelé que le gouvernement sud-africain était en faveur de l'instauration d'un salaire minimum national. Il a été décidé que toutes les parties (gouvernement, travailleurs, employeurs et société civile) devaient se pencher de toute urgence sur les détails de cette mesure, et ce via la concertation au sein du NEDLAC.

Une Task team a alors été constituée et elle a commencé ses travaux début 2016. Les différentes parties mettent tout en œuvre pour présenter rapidement leurs recommandations.

## CRÉER DES EMPLOIS

Pour le COSATU, un salaire minimum national va de pair avec une politique industrielle et commerciale adaptée, qui permet de créer de l'emploi. En voici quelques mesures :



- respecter davantage la législation du travail ;
- veiller à ce que des négociations collectives soient organisées dans tous les secteurs de l'économie ;
- mieux protéger les travailleurs et les employeurs de l'économie informelle ;
- prendre des mesures pour éviter les abus dans des emplois atypiques et éliminer les intermédiaires.

## AU MOINS 6 000 RANDS

Dans cette discussion subsiste un obstacle de taille : quel seuil faut-il fixer pour ce salaire minimum ? Des études et des statis-

tiques démontrent qu'un revenu de 5 000 rands par mois permet à peine à une famille de cinq membres de subvenir aux besoins de base. Pour le COSATU, ce salaire minimum devrait être équivalent à 40 ou 50 % du salaire moyen, à savoir 6 000 rands.

Grâce à son programme de partenariat avec le COSATU, la CGSLB/MSI va apporter tout son soutien dans ce combat pour un salaire minimum national au cours des prochaines années. ■

Département international

# Chômage et vacances

**Le chômeur a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Durant cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.**

**V**ous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2016 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2015), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2015, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

## Exemple

Christian a été licencié fin septembre 2015. Sur la base de son occupation, il a droit à 18

jours (trois semaines) de congés payés en 2016. En juillet 2016, Christian, toujours en chômage, souhaite prendre quatre semaines de vacances. Pas de problème, sauf qu'il ne percevra des allocations de chômage que pour une semaine, puisque les trois autres sont couvertes par le pécule qu'il avait reçu à la fin de son contrat de travail en 2015.

## Attention

Pour éviter toute surprise désagréable à la fin de l'année, il vaut mieux planifier ses vacances à temps. Les jours non épuisés seront en effet déduits des allocations du mois de décembre.

La CGSLB vous envoie début juin un courrier, dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser est mentionné.

Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (attestations de vacances, fiches de salaire, attestations de votre employeur...) afin qu'une rectification puisse être opérée.

Kim De Schampheleire





## Allocations vacances jeunes et seniors

Pour connaître le nombre de jours de congé auxquels vous avez droit, il faut considérer les prestations fournies l'année précédente (exercice de vacances). Si vous avez travaillé une année entière, vous avez droit, l'année suivante (année de vacances) à 4 semaines de congé. Quelqu'un qui n'a pas travaillé tout l'exercice de vacances, n'a pas un droit complet aux congés payés. C'est notamment le cas des jeunes qui quittent l'école et commencent à travailler ou encore, des travailleurs âgés qui retrouvent un travail après une période de chômage ou d'invalidité. Afin de ne pas les priver de congé, les régimes vacances jeunes et vacances seniors ont été créés. Ils prévoient le paiement d'allocations vacances à charge de l'ONEM pour les jours de congé qui ne sont pas couverts par un pécule.

### VACANCES JEUNES

Pour avoir droit aux vacances jeunes, il faut réunir certaines conditions au cours de l'exercice de vacances (l'année qui précède celle au cours de laquelle le jeune prend ses congés, soit celle de la fin de ses études) :

- ne pas avoir 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;

- avoir arrêté ses études;
- avoir travaillé un mois sans interruption au cours de l'année de fin d'études;
- l'occupation doit au moins compter 70 heures de travail ou des heures assimilées (par exemple, pour maladie). Attention : une occupation sous le régime de vacances des services publics ne compte pas.

### VACANCES SENIORS

Pour avoir droit à maximum 4 semaines de vacances seniors complémentaires, il faut réunir les conditions suivantes :

- être occupé sous les liens d'un contrat de travail et dépendre du régime de vacances du secteur privé (le droit aux vacances seniors n'existe donc pas pour les indépendants, le personnel enseignant et la fonction publique);
- avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- ne pas avoir droit à 4 semaines de congés payés au cours de l'année de vacances en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité durant l'exercice de vacances.

### ALLOCATIONS

Les allocations de vacances jeunes et seniors sont des allocations de chômage à charge de l'ONEM, payables par le biais de votre secrétariat CGSLB. Elles se montent à 65 % de la rémunération journalière moyenne brute du mois au cours duquel se situe la première période de vacances jeunes ou seniors. Toutefois, le montant est plafonné. Actuellement, l'allocation est de 53,71 euros maximum par jour et de 37,76 euros minimum par jour. Il faut déduire 10,09 % du montant au titre de précompte professionnel.

### Remarque

Avant de prendre des jours de vacances jeunes ou seniors, il faut avoir épuisé les jours de congé couvert par un pécule à charge de la caisse de vacances ou de l'employeur.

Si vous pensez avoir droit à des allocations de vacances jeunes ou seniors ou si vous souhaitez de plus amples informations sur les formalités à accomplir, n'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat CGSLB. ■

## Les enseignants et le salaire différé

Les enseignants temporaires ont droit à une sorte de pécule de vacances, proportionnellement à leurs prestations dans l'enseignement. Il s'agit de la rémunération différée.

Les enseignants temporaires qui avaient une charge à temps plein durant toute l'année scolaire, peuvent prétendre à une rémunération différée complète pour les mois de juillet et d'août. Si, au 1er septembre, ils ne trouvent pas de nouvel emploi, ils peuvent se présenter au secrétariat local de la CGSLB pour demander le paiement d'allocations de chômage.

Les personnes qui n'ont pas travaillé toute l'année scolaire dans l'enseignement, ou uniquement à temps partiel, ont droit à une rémunération différée incomplète. Pour calculer le nombre de jours couverts par cette rémunération différée, il convient d'utiliser la formule suivante :

Nombre de jours civils d'occupation à diminuer des dimanches x 0,2 x fraction d'occupation

### Exemple:

Vous avez effectué un temps plein en mars 2015, à raison de 24 heures par semaine.

La formule s'applique comme suit :

$$26 \times 0,2 \times 24/24 = 5,2$$

=> Vous avez droit à 6 jours de rémunération différée (RD). Vous ne pourrez demander des allocations de chômage qu'à partir du 8 juillet. (DA pour Demande d'Allocation)

Juillet :

Lu	Ma	Mer	Jeu	Ven	Sa	Dim
				1	2	3
				RD	RD	
4	5	6	7	8	9	10
RD	RD	RD	RD	DA		

# Danger sur le lieu de travail : les produits chimiques



**P**our clôturer leur cycle de formation, les délégués inscrits à la formation spécialisée environnement se sont penchés sur la thématique des produits dangereux. En tant que travailleurs, il leur arrive de manipuler des produits chimiques et par conséquent de produire des déchets dangereux. Dans ce contexte, nous avons répondu à plusieurs questions : pourquoi les produits chimiques sont-ils considérés comme dangereux ? Où les trouve-t-on ? Comment les reconnaître ? Comment diminuer les risques qui leur sont associés ?

Les produits chimiques sont des produits dangereux. Les utilisateurs ignorent souvent ou sous-estiment les propriétés de ces produits lorsqu'ils les manipulent du fait de l'habitude et d'un sentiment d'impunité personnel. Employés sans précautions, ces produits sont capables de provoquer des intoxications, des lésions, des brûlures, des incendies, voire même des explosions. À cause de ces propriétés, ils présentent des risques pour la sécurité et pour la santé des travailleurs. Ils peuvent occasionner des accidents du travail, des maladies professionnelles et des dégâts sur l'environnement.

## OÙ LES TROUVE-T-ON ?

Partout ! Tout le monde utilise ce type de produits, tous les jours. Que ce soit au travail ou à la maison, sans même y prêter attention. On les retrouve :

- **dans tous les secteurs d'activités** (PME, PMI, grandes entreprises...) : garage, chaudronnerie, plasturgie, entreprise textile, laboratoire, société commerciale...

- **dans tous les services** et la plupart des postes de travail de l'entreprise.
  - dans les ateliers : colles, résines, aérosols, dégraissants, huiles, gaz de soudure, peinture...
  - dans les laboratoires : acides, bases, mercure...
  - dans les locaux du personnel de nettoyage : détartrants pour wc, eau de Javel...
  - dans les bureaux : flacons correcteurs, colle...
- **la maison** : nettoyant pour les sols, nettoyant bois, liquide de refroidissement, lave-glace...

## COMMENT LES RECONNAÎTRE ?

Tout produit chimique classé comme dangereux et mis sur le marché doit porter une étiquette qui :

- indique les précautions à prendre pour leur utilisation,
- informe des risques qu'ils peuvent présenter pour l'homme et pour l'environnement.

Il s'agit d'une obligation du règlement CLP(\*).

Pour les délégués syndicaux, garants de la santé et de la sécurité des travailleurs, il n'est pas toujours évident d'obtenir des renseignements suffisants sur les produits chimiques employés sur le lieu de travail, de même que la manière dont ils doivent être utilisés. En dehors des étiquettes figurant sur les récipients, il existe diverses sources d'informations auxquelles les travailleurs peuvent se référer :

- l'employeur.
- le fabricant ou le fournisseur du produit chimique.
- les fiches Fiche de Données de Sécurité, qui doivent être fournies gratuitement à tout utilisateur (Article R 231.53 du Code du Travail).
- un conseiller en environnement du syndicat.

## DOMMAGES SUR LA SANTÉ

En fonction de leurs caractéristiques, la manière dont ils pénètrent dans le corps, la quantité absorbée et selon l'individu, les produits chimiques altèrent plus ou moins gravement la santé. Et le fait d'utiliser un produit chimique pendant longtemps sans tomber malade ne signifie pas qu'on est à l'abri. Certaines maladies professionnelles dues à l'exposition à des produits chimiques peuvent survenir 40 ans après l'exposition. Le tableau ci-dessous montre des exemples de maladies causées par des produits chimiques.

Maladies		Éléments en cause
Maladie de l'appareil respiratoire	Asthme, pneumopathie d'hypersensibilité, hyperactivité bronchique non spécifique	Silice, poussières de bois, farine, brouillard d'huile, coton, fibres d'amiante...
Maladie de l'appareil circulatoire, cœur, sang	Angine de poitrine, infarctus, troubles du rythme cardiaque	Benzène, plomb, oxydes de carbone, dérivés nitrés du phénol, pesticides...
Maladie de la peau et des muqueuses	Irritations, ulcérations, eczéma	Certains solvants, acides et bases, résines, ciments, huiles, graisses...
Maladie du système nerveux	Polynévrites, tremblements, troubles psychiatriques, syndrome parkinsonien...	Plombs, solvants, mercure, oxyde de carbone...
Cancers		Fibres céramiques réfractaires, amiante, nickel, chrome, benzène...

Dans notre prochain article, nous expliquerons comment diminuer les risques liés aux produits dangereux.

Charline Wandji

(\* ) CLP signifie « Classification, Labelling and Packaging ». C'est un règlement européen entré en vigueur en 2009 qui exige des entreprises qu'elles classifient, étiquettent et emballent leurs substances chimiques dangereuses de façon adéquate avant de les mettre sur le marché.