



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Ensemble, défendons le droit de grève

Dans ce numéro :

Manifestation contre le dumping social et les attaques envers le droit de grève | Le non-marchand tire la sonnette d'alarme | L'importance du devoir de vigilance | La situation dans les titres-services se dégrade

# SOMMAIRE

## Manifestation contre le dumping social 4

Plus de 20 000 personnes ont défilé à Bruxelles pour dénoncer le dumping social et les attaques portées contre le droit de grève.

## Le non-marchand tire la sonnette d'alarme 6

Le front syndical du non-marchand réclame une nouvelle fois un plan d'investissement ambitieux pour augmenter l'attractivité des conditions de travail et de rémunération dans le secteur.

## Le crédit-temps permet tout juste de maintenir les gens au travail 9

Les conditions pour bénéficier du crédit-temps sont devenues encore plus complexes cette année.

## Rupture de contrat et renonciation aux droits 12

Quelques cas de jurisprudence à propos de la violence morale lors de la signature d'une transaction dans le cadre de la rupture d'un contrat de travail et des conséquences d'une « renonciation aux droits ».

## Devoir de vigilance 14

Le devoir de vigilance permet une meilleure lutte contre les violations des droits de l'Homme et la destruction de l'environnement.

## Chômage complet après les études 22

Tout savoir sur vos droits en matière d'allocations d'insertion.



4



9



12



22



## Gert Truyens est l'unique candidat à la présidence de la CGSLB

Le Président national, Mario Coppens, avait déjà indiqué il y a quelque temps qu'il souhaitait quitter son poste à la fin de son deuxième mandat. L'élection d'un nouveau Président se fait à l'intérieur du Syndicat libéral lors du Congrès national composé des membres du Bureau national, de délégués désignés par les zones et de délégués des groupes professionnels affiliés à la CGSLB.

Gert Truyens a 55 ans et a étudié les sciences politiques et sociales. Il est Secrétaire régional flamand de la CGSLB depuis 2017. À ce titre, il est étroitement impliqué dans le dialogue social en tant que membre du Bureau journalier du SERV, membre du Conseil d'administration du VDAB et de Syntra Flandre. Il est également responsable, entre autres, du fonctionnement syndical et de la formation des membres de la CGSLB et est donc aussi étroitement impliqué dans la concertation sociale au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise.

Depuis 1993, Gert Truyens a également occupé successivement les postes de secrétaire permanent, de secrétaire zonal et de Secrétaire régional adjoint.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

**RÉDACTION** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen, Alexandre Sutherland

e-mail [communication@cgslb.be](mailto:communication@cgslb.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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



# Recharger les batteries

Les manœuvres des employeurs auxquelles nous avons assisté récemment soulèvent de sérieuses questions. Si les magasins doivent être franchisés pour faire plus de profit, si les employés peuvent être simplement échangés contre des travailleurs flexibles et des étudiants, dans quel type de société vivons-nous ?

Il s'agit d'un véritable dumping social, dans notre propre pays, même en 2023 ! Et cette tendance à imposer des conditions de travail auxquelles nous nous opposons farouchement s'étend silencieusement à d'autres secteurs. C'est pourquoi nous devons être vigilants.

C'est aussi pour cela que la manifestation du 22 mai a rassemblé des travailleurs de tous horizons. Votre présence massive a montré une solidarité intersectorielle.

Que pensaient-ils, les patrons et les actionnaires, qui plient la législation à leur volonté et utilisent des subterfuges juridiques - comme la scission d'entreprises en entités plus petites - sur le dos des travailleurs ? Pas avec nous ! Nous ne nous tairons pas, nous ne nous résignerons pas.

Nous avons encore besoin de votre solidarité. Le rapport de force entre le pouvoir des grandes entreprises et celui des travailleurs est plus déséquilibré que jamais. En tant que syndicats, nous devons faire bloc contre cette évolution qui mène à l'appauvrissement collectif de la population. Plus encore, en tant que syndicats, nous sommes souvent le seul et dernier rempart !

Le message du Syndicat libéral est clair et constructif. Ce que nous demandons en tant que syndicats, c'est un marché du travail avec moins de règles et plus de clarté ! ! Nous croyons en un marché du travail moderne et dynamique, où les règles du jeu sont équitables et claires. Les travailleurs y ont droit, ils doivent pouvoir comparer et décider de manière autonome, ils ne sont pas des pions



que l'on peut déplacer à volonté. Et surtout, nous le répétons : à travail égal, salaire égal !

Enfin, je profite de l'occasion pour vous souhaiter un bel été et, pour la plupart d'entre vous, d'agréables vacances en juillet et/ou en août. Le droit au congé annuel pour les travailleurs semble aller de soi, mais n'oublions pas qu'il s'agit d'une lutte sociale menée par les générations qui nous ont précédés. Même pour celles et ceux qui sont actuellement sans travail pour cause de maladie ou de chômage, j'espère que des perspectives ensoleillées se profilent à l'horizon.

En tout cas, les mois d'été sont idéaux pour recharger les batteries. Ce sera nécessaire,

car de nombreux défis nous attendent à l'automne. C'est également à l'automne que nous chercherons des candidats pour les élections sociales de 2024.

Une période de vacances nous permet de faire une pause dans le rythme de la vie quotidienne et de regarder les choses sous un angle différent. Qu'est-ce qui va bien au travail, qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour vous et vos collègues ? Et où pouvez-vous apporter votre pierre à l'édifice ? Sachez qu'un mandat syndical vous offre la possibilité de changer des choses ! ■

**Mario Coppens**  
Président national

# Une mobilisation massive contre le dumping social

Le lundi 22 mai, plus de 20 000 personnes ont défilé à Bruxelles pour dénoncer le dumping social et les attaques portées contre le droit de grève.



né raison à la demande unilatérale de la direction d'interdire les piquets de grève dans tous les Delhaize de Belgique. Le 22 mai, le cortège est donc passé devant le palais de justice, où un lâcher de ballons a symbolisé l'envol de ce droit de grève. À peine deux jours plus tard, le tribunal de Mons a confirmé cette ordonnance. Ces décisions de justice font passer le droit commercial avant le droit d'action collective, ce qui constitue un précédent dangereux pour les mouvements sociaux.

## DROIT DE MANIFESTER MENACÉ

Quelques jours avant la manifestation, un projet de loi menaçant le droit de manifester a été présenté au Parlement. Le texte prévoit l'interdiction, pour des personnes précédemment condamnées pour certains faits commis lors d'un « rassemblement revendicatif », de participer à de nouveaux rassemblement similaires, et ce pour une durée de trois ans maximum. Les faits en question vont de l'attentat au meurtre en passant par les lésions corporelles volontaires, mais concernent aussi le vandalisme et la dégradation de biens ou de marchandises.

Si les représentants politiques assurent que ce projet de loi vise en particulier les casseurs, nous craignons qu'il ne menace à terme les libertés syndicales. « Le problème est que le texte est beaucoup trop flou et cette interdiction judiciaire de manifester pourrait, selon l'interprétation qu'on en fait, nuire à l'action syndicale et à la liberté d'expression des mouvements sociaux dans leur ensemble », avons-nous dénoncé dans un communiqué le 5 juin. Concrètement, un syndicaliste qui a participé à un feu de palette devant une entreprise pour soutenir une action de grève risque lui aussi d'être condamné.

C'est l'une des conséquences de l'affaire Delhaize. L'enseigne a décidé de forcer le passage sous franchise de ses 128 magasins encore intégrés, ce qui va faire passer les travailleurs vers une commission paritaire moins avantageuse. Outre la profonde injustice pour les Delhaiziens qui n'ont aucun mot à dire dans cette restructuration déguisée, cette situation menace de provoquer un véritable dumping social dans le secteur de la grande distribution, puis dans les autres secteurs. En effet, si le plan de Delhaize passe, d'autres entreprises y auront recours.

Même depuis qu'un conciliateur a été désigné par le gouvernement pour créer un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction, aucune avancée significative n'a été constatée. À l'heure d'écrire

ces lignes, la concertation est donc bloquée à tous les niveaux. Une situation rarement vue dans l'histoire du syndicalisme belge. Les Delhaiziens sont déterminés à continuer la lutte, avec le peu de possibilités qu'il leur reste (voir la suite), pour défendre leurs conditions de travail et de rémunération.

## DROIT DE GRÈVE BAFOUÉ

Delhaize aura tout fait pour museler le droit de grève de ses travailleurs, le dernier recours possible pour celles et ceux qui veulent simplement défendre leurs conditions de travail. Rapidement, la police a été envoyée en grand nombre au dépôt de l'enseigne à Zellik, les syndicalistes présents au conseil d'entreprise ont été fouillés, les huissiers ont été envoyés sur les piquets de grève, une forme d'intimidation contre les travailleurs. À notre grand regret, la justice belge a don-





Le 7 juin, un groupe syndicats-société civile a manifesté devant le cabinet du ministre Van Quickenborne (Justice) pour demander le retrait de ce projet de loi. « Le projet de loi va tenter à la liberté d'exprimer ses opinions. On a beau tenter de nous rassurer, nous dire que ça ne vise pas l'expression démocratique telle que nous la pratiquons, nous avons appris à être méfiants. C'est notre rôle, c'est notre ADN. Et nous constatons un réel risque pour la démocratie », a indiqué Olivier Valentin, Secrétaire national, devant la Tour des Finances, accompagné des représentants des autres syndicats, ainsi que ceux d'organisations de la société civile

L'après-midi même avait lieu la séance à la commission de la Justice pour discuter et voter ce projet de loi. Le texte a finalement été retiré, pour être amendé deux jours plus tard (le 9 juin), vers une version qui ne nous est toujours pas favorable. En effet, ni les actions de grève, ni l'action syndicale au sens large, ni l'action collective de quelque mouvement social que ce soit, ne sont protégées dans le libellé du texte revu et corrigé par le Kern.

Le terme « rassemblement revendicatif », qui nous concerne de premier abord, est désormais limité aux rassemblements de plus de 100 personnes. Cela ne change pas grand-chose, puisqu'une majorité de nos actions dépasse ce nombre. Le fait qu'une personne visée par des poursuites soit considérée comme « casseur » ou non dépend toujours de l'interprétation d'un juge.

Enfin, l'application d'une telle loi reste inapplicable. Il faudrait notamment vérifier l'identité de chaque manifestant lors d'un événement, procéder à des fouilles de sacs, ou encore mettre en place un système avancé de caméras avec reconnaissance faciale, ce qui n'est pas des plus rassurants.

Les syndicats et organisations de la société civile continueront à lutter pour le retrait définitif de ce projet de loi qui, s'il vise les casseurs (alors que des dispositions existent déjà pour les condamner), n'apporte rien de positif si ce n'est un nouveau danger pour le droit à l'action collective.



# Non-marchand : le front commun tire la sonnette d'alarme

Après la manifestation du 31 janvier, les syndicats du non-marchand ont marché une nouvelle fois dans les rues de Bruxelles

le mardi 13 juin.



Le 13 juin, plus de 10 000 personnes ont manifesté à Bruxelles pour soutenir le non-marchand, rappelant au personnel que leur métier est formidable.

**F**in 2022, le front commun syndical du non-marchand lançait un plan d'action pour sensibiliser, mobiliser, et surtout faire réagir les différents gouvernements et ministres face à la pénurie de personnel qui touche en particulier les établissements et services de santé. Cette fois encore, nous avons été nombreux (plus de 10 000) à défiler dans la capitale pour réclamer enfin un réel plan d'investissement.

## CERCLE VICIEUX

La pénurie de personnel qui touche le secteur s'explique par deux facteurs :

- le personnel sur le terrain est de plus en plus touché par des problèmes physiques ou psychiques. Certains réduisent leur temps de travail pour tenir le coup face à la charge de travail toujours plus importante. D'autres sont absents pour des durées plus longues. d'autres encore fuient le secteur,

en recherche d'un job avec de meilleures conditions de travail et un meilleur salaire ;

- la faible attractivité du métier fait que les services sociaux et de santé ont du mal à recruter pour remplacer celles et ceux qui partent/sont absent.e.s.

En conséquence, l'offre de service diminue en quantité et en qualité. Certains établissements doivent fermer des lits, restreindre leurs heures d'ouverture, reporter des prises en charge, etc. Les étudiants dans les écoles d'infirmier.e.s et autres métiers en pénurie ne couvriront pas totalement les départs naturels et les démissions.

## REVENDEICATIONS

La CGSLB exige de nos gouvernements des mesures d'urgence et de l'ensemble des partis un engagement pour un plan pluriannuel ambitieux visant :

- des salaires corrects garantissant un pouvoir d'achat décent pour tous, y compris pour les jeunes travailleurs, en début de carrière, qui s'installent dans la vie.
- des conditions de travail satisfaisantes ;
  - des contrats stables, avec des horaires stables et connus à l'avance
  - des effectifs suffisants pour un travail de qualité et tenable
  - le remplacement immédiat et systématique du personnel absent
  - la mise en place de mesures concrètes pour diminuer la charge mentale, pour induire le bien-être et la sécurité au travail.
- des conditions qui permettent de tenir jusqu'au bout de la carrière sans aucun préjudice physique ou moral
- une meilleure conciliation du travail et de la vie privée permettant un rythme global plus serein
- la prise en compte des avis des travailleurs, via les organisations syndicales, dans les prises de décisions politiques
- de redonner du sens aux métiers du non-marchand et d'attirer à nouveau des jeunes dans nos métiers.

Les différentes actions, par exemple « à la recherche du collègue fantôme », et la manifestation du 31 janvier n'ont visiblement pas changé la donne. Les budgets de 2023-2024 ne prévoient aucune mesure de soutien aux secteurs sociaux et de la santé. Le 13 juin, plus que jamais, le front commun a tiré la sonnette d'alarme.

« C'est inacceptable, nous avons besoin d'un réel plan d'investissement dans le secteur afin de rendre de nouveau les conditions de travail et les rémunérations attractives », a souligné Éric Dubois, responsable sectoriel national. ■

# L'arrêté royal sur la prime de pouvoir d'achat a été publié

À cause de la marge salariale maximale 2023-2024 de 0%, les travailleurs n'auront aucune augmentation de salaire hors indexations et augmentations barémiques. Le gouvernement laisse néanmoins la possibilité de négocier une prime de pouvoir d'achat.

**D**epuis le 1er juin, les entreprises des secteurs qui se portent bien financièrement peuvent octroyer une prime unique (une fois par an) jusqu'à 500 ou 750€ par travailleur. Si elle est octroyée, la prime sera versée au travailleur avant le 31 décembre 2023 sous forme d'un chèque, en principe électronique. Elle pourra être utilisée jusqu'en fin 2024 pour des produits normalement payés avec des chèques-repas ou des écochèques. Elle n'est pas imposable, seul l'employeur paie une cotisation de 16,5% à l'ONSS.

La prime pourra être négociée au niveau des secteurs, qui doivent alors définir ce qu'est un bénéfice « élevé » (max 500€) et « exceptionnellement élevé » (max 750€), puis définir le montant. Quand l'octroi et le montant sont décidés, ils font l'objet d'une CCT sectorielle. Au niveau de l'entreprise, la justification se résume à l'obtention de « bons résultats pendant la crise » pour octroyer la prime, et celle-ci peut être complémentaire à celle du secteur, tant que le montant total ne dépasse pas 750€ par travailleur. ■

## L'accord conclu par le G10 est enfin transposé juridiquement

**L**e 30 mai 2023, le Conseil national du Travail a consacré juridiquement l'accord conclu plus tôt au sein du groupe des 10 (G10), composé de représentants des entreprises et des travailleurs. Concrètement, cela signifie que l'accord-cadre peut véritablement être mis en œuvre. Nous en parlions dans le Librement d'avril, l'accord partiel n'abordait pas le dossier de la formation des salaires, la faute à cette marge de 0% imposée pour les deux prochaines années par la loi sur la norme salariale (ou loi de 1996).

Toutefois, quelques mesures relatives au salaire minimum, à la pension complémentaire, à la flexibilité ou encore au RCC sont reconduites pour deux ans, voire davantage. Dans le détail, cela donne :

- Tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) continueront d'être accessibles aux mêmes conditions d'âge et de carrière qu'actuellement jusqu'au 30/06/2025 inclus. Attention : il est souvent nécessaire que votre secteur ou entreprise conclue également



La prime doit d'abord être négociée au niveau des secteurs, qui doivent alors définir ce qu'est un bénéfice « élevé » (max 500€) et « exceptionnellement élevé » (max 750€), puis définir le montant.

une convention collective de travail pour rendre certains régimes accessibles. Ce sont donc les secteurs et les entreprises qui ont désormais la main !

- Les chômeurs avec complément d'entreprise pourront toujours demander la dispense de disponibilité adaptée aux mêmes conditions qu'actuellement jusqu'au 31/12/2026 inclus. Attention : il est ici aussi souvent nécessaire que votre secteur ou entreprise conclue une convention collective de travail pour permettre la dispense de disponibilité adaptée.
- Il sera toujours possible de bénéficier d'un

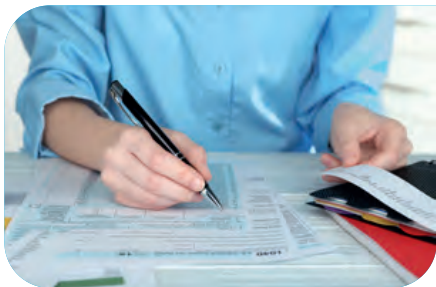
emploi de fin de carrière avec allocations à partir de 55 ans jusqu'au 30/06/2025 inclus.

- Il sera à nouveau possible de prester des heures de relance (120h/an), un dérivé des heures supplémentaires volontaires, jusqu'au 30/06/2025 inclus.
- Le traitement fiscal avantageux des heures supplémentaires (180h/an) est prolongé jusqu'au 30/06/2025 inclus.
- L'accès simplifié au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés est prolongé jusqu'au 30 juin 2025 inclus. De plus, le montant du complément journalier sera indexé à 6,22€ à partir du 1/07/2023, puis deux autres indexations suivront les 1/01/2024 et 1/1/2025.
- Les accords relatifs au salaire minimum (augmentations prévues en 2024 et 2026) sont confirmés. Les travaux techniques débiteront prochainement pour en évaluer les impacts financiers.
- Le standstill fiscal en matière de pensions complémentaires est maintenu jusqu'en 2028. ■



# Déclaration d'impôt non sexiste et nouvelles dates limites de dépôt

Si vous n'avez pas encore rempli votre déclaration d'impôts, c'est le moment. Cette année, la déclaration d'impôt a encore été simplifiée. Toutefois, la plupart des contribuables n'auront à remplir qu'une partie des champs. Si vous recevez une proposition de déclaration simplifiée, le message reste le même : vérifiez toujours attentivement !



Dans la nouvelle déclaration d'impôts, les déclarants sont désormais indiqués par ordre d'âge. De plus, certains délais de dépôt ont été rallongés.

## NOUVEAU DÉLAI DE DÉPÔT

À partir de cet exercice d'imposition (revenus 2022), les délais de dépôt de la déclaration à l'impôt des personnes physiques sont basés sur un nouveau critère : la nature des revenus et la complexité de la déclaration.

Le principe général reste le même pour les déclarations "ordinaires" : dépôt au plus tard le 30 juin 2023 pour une déclaration papier et au plus tard le 15 juillet 2023 via MyMinfin (tax-on-web pour les citoyens et les mandataires). Un délai de déclaration plus long est désormais possible s'il comprend un ou plusieurs revenus et est donc considéré comme "complexe". C'est le cas des :

- bénéfices ou gains ;
- rémunérations des administrateurs d'entreprises ;
- rémunérations des conjoints aidants (cohabitants légaux) ;
- revenus professionnels étrangers.

Attention ! La déclaration "complexe" sur papier doit encore être déposée avant le 30 juin 2023. Les mêmes délais s'appliquent également en cas de modification de la proposition de déclaration simplifiée.

## LES DÉCLARANTS PAR ORDRE D'ÂGE

Dans la nouvelle déclaration des couples mariés ou des cohabitants légaux, la colonne de gauche n'est plus automatiquement réservée à l'homme et la colonne de droite à la femme. Désormais, la colonne de gauche contient le partenaire le plus âgé et la colonne de droite le partenaire le plus jeune. En d'autres termes, la déclaration ne tient plus compte du sexe. Ce principe s'appliquait auparavant aux partenaires de même sexe.

## SOMME FORFAITAIRE OU JUSTIFICATION DES FRAIS PROFESSIONNELS RÉELS ?

Le nombre de travailleurs souhaitant contribuer à leurs frais professionnels réels diminue chaque année. Ce n'est pas surprenant quand on sait que le montant forfaitaire maximum est déjà de 5 040 euros. Si vous souhaitez toujours prouver les frais professionnels réels, vous devrez être en mesure de justifier rigoureusement tous les coûts (pensez aux tickets de parking, aux factures d'achat de matériel de bureau, etc.). Si vous bénéficiez d'une indemnité de télétravail, celle-ci doit être déduite de vos frais si vous optez pour les frais professionnels réels.

## LES PENSIONNÉS DANS LE SECTEUR DES SOINS

Une autre conséquence de la pandémie a été d'encourager les pensionnés à travailler dans le secteur des soins de santé. Les pensionnés qui ont travaillé dans le secteur des soins de santé au cours de la période allant du 1er juillet 2022 au 31 mars 2023 seront imposés à un taux spécial de 33 %. Si le taux ordinaire (progressif) est plus avantageux, c'est ce dernier qui sera retenu. Ces salaires sont distincts des revenus de pension, de sorte que l'abattement fiscal sur la pension reste inchangé.

## BORNE DE RECHARGE

L'achat et l'installation d'une borne de recharge à votre domicile vous donnent le droit à une réduction d'impôt. Le taux est de 45 % pour les montants payés au cours de la période allant du 1er septembre 2021 au 31 décembre 2022. Le plafond de dépenses qui sert de base à la réduction d'impôt par borne de recharge et par contribuable est passé de 1500 à 1750 euros.

## ET LA PRIME ÉNERGIE ?

Le gouvernement Vivaldi a pris de nombreuses mesures ces derniers mois pour atténuer quelque peu la crise énergétique. Le forfait de base pour l'électricité et le gaz, sous la forme d'un chèque énergie, ne sera pas toujours "net" pour certains contribuables. L'intention était de soutenir principalement les personnes à faibles et moyens revenus qui ne peuvent bénéficier du tarif social.

Surtout, ne cherchez pas de rubrique distincte dans la déclaration d'impôts. L'administration compensera automatiquement la "contribution spéciale énergie" dans l'avis d'imposition pour les contribuables qui doivent en rembourser une partie en raison de revenus excédentaires.

Pour plus d'informations, consultez le « Guide du contribuable 2023 » de 82 pages sur le site <https://www.cgslb.be/fr/publications>

Note : Pour les personnes qui ont été au chômage, même temporaire, vous trouverez votre fiche fiscale dans « Mon dossier chômage ». ■

Martien Van Oyen  
Conseillère au service d'étude



# Le crédit-temps permet tout juste de maintenir les gens au travail

En Belgique, environ 150 000 travailleurs bénéficient actuellement d'une forme d'interruption de carrière pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Les conditions pour en bénéficier sont devenues encore plus complexes cette année.



Des systèmes tels que le crédit-temps permettent de concilier vie professionnelle et vie privée et empêchent les gens de quitter complètement le marché du travail.

**D**epuis le 1er juin, les travailleurs doivent être au service de leur employeur depuis au moins trois ans pour demander ce crédit-temps. Le 1er février, le gouvernement a également décidé que seuls les travailleurs employés à temps plein peuvent encore bénéficier d'un crédit-temps à mi-temps ou d'1/5 pour s'occuper de leur(s) enfant(s). En ces temps de pénurie en matière de garde d'enfants, de telles mesures suscitent des interrogations. Des systèmes tels que le crédit-temps permettent de concilier vie professionnelle et vie privée et empêchent les gens de quitter complètement le marché du travail.

À une époque où il est souvent difficile pour les parents de travailler tous les deux et de faire garder leurs enfants en même temps, le crédit-temps et le congé parental sont souvent un dernier recours pour garder leur(s) enfant(s) et/ou les emmener à l'école. En outre, de nombreux parents ne souhaitent pas non plus confier leur enfant à une structure d'accueil à temps plein. Ils souhaitent également investir une partie de leur temps dans l'éducation de leur enfant.

Les travailleurs qui interrompent leur carrière pour s'occuper de leur(s) enfant(s) le font souvent sous la forme d'une réduction du temps de travail (temporaire) de 1/5ème. Ils renoncent alors à une partie de leur salaire pour libérer du temps afin de s'occuper de leur(s) enfant(s). L'allocation qu'ils reçoivent en retour représente une faible compensation, mais qui peut faire la différence entre le fait de prendre ou non ce crédit-temps ou ce congé parental et parvenir à un bon équilibre entre

vie professionnelle et vie privée. Certains se noient, avec toutes les conséquences que cela implique. Ils quittent le marché du travail ou, pire encore, tombent malades.

Les indemnités de maladie coûtent beaucoup plus cher au gouvernement qu'une allocation pour crédit-temps ou un congé parental. Avec 500 000 malades de longue durée (+/- 40 % pour des raisons psychologiques telles que l'épuisement professionnel et la dépression), nous sommes déjà parmi les plus mauvais élèves de la classe en Europe. En d'autres termes, lésiner sur des systèmes tels que le crédit-temps et le congé parental peut avoir un impact social majeur.

L'obligation pour un travailleur de travailler à temps plein pour bénéficier d'un crédit-temps prive les travailleurs à temps partiel de la possibilité d'utiliser un système de crédit-temps pour s'occuper de leur(s) enfant(s) en cas de besoin pressant. Lorsque l'on sait que 42 % des femmes employées dans le secteur privé travaillent à temps partiel, cela les affecte particulièrement. Cependant, un avis conjoint des organisations syndicales et patronales au Conseil national du Travail, suivi par le Conseil d'État, a fait en sorte que le gouvernement adapte l'arrêté royal, qui constitue la base de cette modification. De ce fait, les travailleurs à temps partiel peuvent encore prendre un crédit-temps pour la garde d'enfants. Bien entendu, les travailleurs peuvent toujours prendre un crédit-temps en vertu des anciennes règles (cf. CCT), mais sans allocations, ce qui, dans la pratique, est rarement le cas.

Une note positive : les pères belges ont eu de plus en plus recours au congé parental ces dernières années. Leur part s'élève actuellement à 35 %. Cela place la Belgique au premier rang en Europe. Cependant, en rognant davantage les systèmes tels que le crédit-temps, il y a aussi un risque que cette évolution positive soit stoppée et, dans la pratique, de voir principalement les femmes prendre des crédits-temps et des congés parentaux et donc, de continuer à assumer la plupart des tâches domestiques.

En conclusion, les systèmes de crédit-temps et de congé parental doivent être simplifiés, rester accessibles, et les allocations doivent être augmentées ! Cela pourrait contribuer à ce que davantage de pères entrent dans un tel système, et abaisser le seuil pour les parents célibataires, qui ne prennent pratiquement jamais de crédit-temps ou de congé parental. ■

## Dette de pension ?

# Songez à une demande de renonciation

**A**vez-vous une dette de pension? Cela peut être le cas si, par exemple, vous avez cumulé des revenus professionnels avec votre pension et que les limites de travail autorisé ont été dépassées. Le Service fédéral des pensions demandera alors remboursement d'une partie de la pension. Une dette de pension peut également survenir lors d'un cumul avec une autre allocation sociale.

**Il est possible d'introduire une demande de renonciation de cette dette de pension.** Pour chaque notification de dette, vous trouverez normalement le formulaire pour faire une telle demande. La CGSLB peut vous aider à remplir ce formulaire.

Les demandes sont évaluées par le Conseil pour le paiement des prestations. Dans les cas dignes d'intérêt, le Conseil peut décider d'annuler la dette en tout ou en partie. La CGSLB est représentée au Conseil pour le paiement des prestations.

Ce que le Conseil prend en compte :

- tous les moyens de subsistance du demandeur et des membres de sa famille
- la situation sociale du demandeur et des membres de sa famille
- la cause de la dette
- la collaboration du demandeur

Remplissez la demande de la manière la plus complète possible et indiquez si vous vous trouvez dans une situation financière ou sociale difficile. Il peut s'agir, par exemple, de la prise en charge de frais médicaux élevés.

Pour plus d'information sur la demande, vous pouvez vous adresser à votre secrétariat CGSLB. ■

Karen Piqué

## Un outil pour calculer l'impact financier de la reprise de travail après une maladie/un handicap

**L'**outil de calcul en ligne "Jobcalc" a été lancé pour déterminer les conséquences financières de la reprise partielle du travail pour les personnes ayant une incapacité ou un handicap professionnel.

Pour que les personnes souffrant d'une incapacité de travail ou d'un handicap qui souhaitent franchir le pas vers le travail adapté puissent le faire, il est évidemment important qu'elles aient une idée de l'impact de ce type









d'occupation sur leur revenu mensuel et annuel net.

À cette fin, le SPF Sécurité sociale, l'INAMI et le SPF Finances ont développé un outil de calcul en ligne montrant les conséquences financières de passer de l'incapacité de travail totale à la reprise d'un emploi (à temps partiel).

L'application en ligne permettra, pour un salaire brut et une situation familiale donnés, d'estimer à la fois le revenu net annuel, en tenant compte de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, et le revenu net mensuel, après retenue du précompte professionnel.

L'outil Jobcalc est disponible sur le portail de la sécurité sociale [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be) (citoyen > services en lignes > jobcalc) ■

# Les bonnes affaires de l'été

	Payez seulement 184€ pour un bon d'achat de Zalando d'une valeur de 200€
	Un bon d'achat Dreamland ne vous coûtera que 94€
	Prix réduit pour un bon d'achat Mediamarkt d'une valeur de 150€ : 146,25€
	Profitez de 25% de réduction sur l'ensemble de l'assortiment de la boutique en ligne officielle Kärcher.be grâce à votre code de réduction
	Un bon d'achat Decathlon d'une valeur de 100€ est disponible pour seulement 95€
	Rayonnez avec les essentiels de la mode d'e5 grâce au bon d'achat de 100€, et payez seulement 91€
	Ryambu est le spécialiste du barbecue et des loisirs en plein air. Profitez de 5% de réduction en ligne et de 8% de réduction en magasin, valable sur toute la gamme
	Profitez d'une réduction sur vos achats chez Bol.com : payez seulement 142,5€ pour un bon d'achat d'une valeur de 150€.

Les affiliés du Syndicat libéral le savent depuis longtemps : sur la plateforme d'avantages de la CGSLB, vous faites des achats à prix réduit tous les jours, et vous n'avez même pas besoin d'attendre la période des soldes pour faire de bonnes affaires ! Découvrez toutes les offres sur <https://www.cgsלב.be/fr/avantages>

## COMMENT BÉNÉFICIER D'AVANTAGES EN TANT QUE MEMBRE DE LA CGSLB ?

Jetez un coup d'œil rapide sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) et profitez de ses nombreux avantages. **Nouvel utilisateur ? Activez votre compte.** Allez sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) et cliquez sur le bouton "activer mon compte". Introduisez votre numéro de membre tel qu'il figure sur votre carte de d'affiliation CGSLB (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une adresse e-mail comme nom d'utilisateur et un mot de passe personnalisé. Problèmes de connexion ou d'enregistrement ? Le service d'assistance d'Edenred peut être contacté par courriel à l'adresse [support-ekivita-be@edenred.com](mailto:support-ekivita-be@edenred.com). Vous pouvez également vous rendre sur le site [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be), cliquez sur Help Centre et soumettez votre question. Vous ne trouvez pas votre numéro de membre CGSLB ?

Contactez votre secrétariat CGSLB. **Conseil :** téléchargez l'**application Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos bons en 3 clics
- Disponible à tout moment, en tout lieu et 24 heures sur 24
- N'oubliez plus jamais vos bons : sortez-les quand vous en avez besoin.
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos bons, même hors ligne
- Visualisez toutes vos économies sur la plateforme avantages





# Quelques cas de jurisprudence

À propos de la violence morale lors de la signature d'une transaction dans le cadre de la rupture d'un contrat de travail et des conséquences d'une « renonciation aux droits ».

## SIGNATURE FORCÉE D'UNE TRANSACTION ?

Mme N. a travaillé comme assistante sociale pour une asbl pendant vingt ans, lorsque sa supérieure a trouvé des images pornographiques dans son ordinateur de travail. Elle a été confrontée concernant ces faits et il a été décidé de mettre fin au contrat de travail. La direction a proposé de le faire d'un commun accord en signant une transaction. Elle a également reçu une lettre de licenciement accompagnée d'une notification de licenciement pour motif grave. Elle aurait été envoyée si elle avait refusé de signer la transaction.

Une transaction est un contrat écrit entre deux parties qui souhaitent mettre fin à un différend ou l'empêcher en faisant des concessions réciproques.

La travailleuse a signé la transaction, mais a ensuite réclamé le paiement d'une indemnité de rupture et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Elle a estimé que la transaction n'était pas valable en raison de la menace de licenciement pour motifs graves et parce que l'employeur s'était appuyé sur des preuves obtenues illégalement, notamment en violant sa vie privée.

Devant le tribunal du travail puis la Cour du travail de Liège, elle a invoqué l'existence d'une violence morale d'une part et d'un dol d'autre part. La Cour du travail a tout d'abord rappelé que quatre conditions doivent être réunies pour que le consentement fondé sur la notion de "violence" soit nul :

- la violence doit être déterminante pour le consentement
- elle doit être de nature à impressionner une personne raisonnable
- il doit faire craindre un préjudice significatif
- l'exercice de la "violence" doit être injuste ou illégal

La Cour a estimé que cette dernière condition était remplie uniquement si les faits invoqués étaient insignifiants, manifestement infondés ou faux. La menace de licenciement pour motif grave émise par l'asbl a été jugée légitime. Elle est basée sur des images pornographiques accessibles sur l'ordinateur, qui n'ont pas été contestées et qui sont contraires aux valeurs de l'asbl. Il n'y a pas non plus de dol car l'employeur n'a pas eu l'intention de tromper Mme N.

En ce qui concerne les preuves, la Cour du travail a décidé qu'elle ne devait pas se prononcer sur le motif grave en lui-même et donc pas sur la manière dont les preuves ont été obtenues. Il a toutefois été soulevé que les images se trouvaient sur un ordinateur accessible à tous, qu'elles n'étaient pas explicitement marquées comme "privées" et que Mme N. pouvait raisonnablement supposer que sa vie privée était restreinte.

Sa demande de paiement d'une indemnité de rupture et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable a été rejetée car jugée non fondée.

Cette décision est conforme à la majeure partie de la jurisprudence : le simple fait de donner au travailleur le choix entre un licenciement pour des motifs graves (ou le dépôt d'une plainte) ou une démission volontaire ne constitue pas, en soi, une violence injustifiée. (pe. *Cour du travail Bruxelles* 18.02.2011, RG 2010/AB/00134; *Cour du travail Gand*, 28.06.2010, JTT 2011, 366; *Cour du travail Liège* 28.02.2000, Soc. *Kron*. 2002,01). En effet, l'employeur exerce un droit qui lui est dévolu, à condition qu'il n'en abuse pas (*Cour de cassation* 23.03.1998, JTT 1998, 378).

Ce n'est que s'il s'avère - et peut être prouvé - que l'employeur savait à l'avance que le motif grave invoqué était fictif ou faux ou qu'il a frauduleusement provoqué la démission, qu'il pourrait y avoir un vice de volonté.

Source: *jugement Tribunal du travail Liège, division Verviers* 06.10.2021, 20/536/A; *Cour du travail Liège, division Liège* 02.08.2022, 21/AL/561.

## DOCUMENT SIGNÉ LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : RENONCIATION AUX DROITS ?

Un représentant de commerce a conclu avec son employeur un accord mettant fin au contrat de travail en cours par consentement mutuel. Pour ce faire, les deux parties ont signé un écrit contenant entre autre la clause suivante: "Le travailleur renonce expressément à tous ses droits et obligations découlant de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, en particulier en ce qui concerne les délais de préavis, l'indemnité de rupture et l'indemnité d'éviction."

Après avoir quitté son emploi, le travailleur a reçu des attestations de vacances indiquant les montants du pécule de vacances encore dus. Cependant, lors du décompte final, le travailleur a constaté que ces montants n'y figuraient pas et qu'ils n'avaient donc pas été payés. L'employeur a considéré que le travailleur ne pouvait plus prétendre à ce pécule de vacances, compte tenu de la "renonciation aux droits" qu'il avait signée.

Suite à un jugement du tribunal du travail de Tongres en faveur du travailleur, la Cour du travail d'Anvers a été amenée à se pencher sur ce litige. La Cour du travail a estimé que le représentant commercial avait valablement renoncé à toute réclamation éventuelle découlant du contrat de travail. La Cour a tout d'abord souligné que le document avait été signé à un moment où le contrat de travail avait pris fin et que toute pression exercée par l'(ancien) employeur ne pouvait donc plus être invoquée.

Si la formulation d'un engagement de renonciation est claire et ne se prête pas à des interprétations divergentes, le tribunal appliquera l'engagement tel qu'il a été formulé. Il n'est pas nécessaire d'énumérer en détail chaque partie spécifique à laquelle les parties renoncent si cela



s'accompagne également du concept général de renonciation à "tous ses droits". Le fait d'ajouter que cela concerne "en particulier" les "délais de préavis, les indemnités de rupture et les indemnités d'éviction" n'enlève rien à l'affirmation précédente selon laquelle il a été renoncé à "tous les droits". Il ne limite pas le contenu et la portée plus large de ce dernier concept global, selon la Cour du travail.

De même, la préparation des attestations de vacances par le secrétariat social n'est pas de nature à invalider le contenu de l'accord.

Dans une discussion similaire, la Cour du travail de Bruxelles a attiré l'attention sur l'article 42 de la loi sur les contrats de travail: "La décharge pour solde de tout compte donnée par le travailleur au moment de la rupture du contrat ne signifie pas pour le travailleur qu'il renonce à ses droits." Apparemment, cela pourrait conduire à la conclusion que le travailleur n'a finalement pas pu renoncer valablement à ses droits.

C'est faux, a jugé le tribunal du travail : un accord de "renonciation aux droits" ne peut pas être considéré comme une décharge. En effet, la décharge est un document par lequel le travailleur déclare avoir reçu tout ce qui lui était dû. Une "renonciation aux droits" peut avoir lieu indépendamment de la signature d'une décharge.

Il suffit que la "renonciation" soit stipulée dans des termes distincts. Cette jurisprudence est conforme aux décisions antérieures de la Cour de cassation. Une renonciation aux droits peut être faite si elle est indépendante d'une décharge ou stipulée dans des mots séparés (Cass. 07.04.2003). Il n'est pas nécessaire que les droits qui font l'objet d'une renonciation soient rigoureusement énumérés. La renonciation peut donc être formulée en termes généraux (Cass. 22.05.1978). La conséquence d'une renonciation aux droits est que le droit qui fait l'objet d'une renonciation, est éteint et que cela est irrévocable.

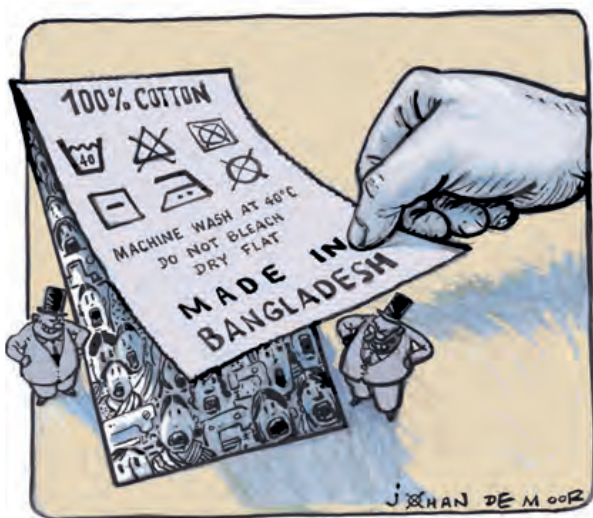
Par conséquent, nous ne saurions trop insister de rester extrêmement prudents et vigilants avant de signer des documents contenant de telles clauses. Il est également recommandé que la « renonciation aux droits » soit mutuelle et s'applique aux deux parties. Dans ce cas, l'employeur ne pourra plus réclamer des indemnités, par exemple, pour des erreurs professionnelles ou des dommages à une voiture de société ou à d'autres matériels.

Source: Cour du travail Anvers, division Hasselt 25.11.2014, 2013/AH/386; Cour du travail Bruxelles 15.02.2016, 2014/AB/242. ■

Erik Massé  
Juriste en droit social à la CGSLB

# Devoir de vigilance: au tour de la Belgique !

**C'est un secret de polichinelle que lorsque des biens et des services sont produits en dehors de l'UE pour le marché européen, les droits fondamentaux du travail sont souvent bafoués.**



Les exemples les plus connus sont les travailleurs du textile en Asie du Sud, les mineurs informels en Afrique centrale, mais on peut aussi penser aux centres d'appel ou aux fermes à clics qui, par le biais de la sous-traitance, fournissent des services à des clients européens. Une nouvelle loi sur le devoir de vigilance devrait permettre d'inverser la tendance. Récemment, une étape importante a été franchie. Une campagne en faveur d'une loi internationale, européenne et belge sur le devoir de vigilance ([devoirdevigilance.be](http://devoirdevigilance.be)) est menée depuis plusieurs années.

Une telle loi devrait garantir que les entreprises offrant des biens et des services dans ce pays veillent à ce que leurs fournisseurs et sous-traitants ne commettent pas de violations des droits de l'Homme ou de dommages environnementaux importants, et qu'elles prennent des mesures en cas d'abus.

La CGSLB participe à cette campagne depuis le début, parce qu'un tel devoir de vigilance est bon pour les droits des travailleurs, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'Europe, et qu'il crée un barrage contre la concurrence déloyale.

En 2020, la Commission européenne a présenté une première proposition de législation. Si cette proposition impose un devoir de vigilance aux entreprises et permet de les tenir juridiquement responsables des violations des droits dans leur chaîne de valeur, elle ne couvre que 3 000 des entreprises opérant en Europe (NB : il est fondamental qu'une telle loi s'applique à toutes les entreprises offrant des biens et des services en Europe, et pas seulement aux entreprises européennes !) En outre, le

rôle du comité d'entreprise dans l'élaboration et le suivi des mesures de précaution est trop peu développé dans cette proposition.

## VERS UN COMPROMIS

Cette proposition a ensuite été soumise au Conseil européen, où les États membres sont représentés par leurs ministres. Le Conseil a encore affaibli la proposition de la Commission. En raison de l'obstruction du gouvernement flamand, la Belgique n'a pas pu donner son avis sur la proposition. Nous attendons donc avec impatience la position que le Parlement européen adopterait ensuite : plus de 80 % de la population européenne et belge estime que les entreprises devraient être tenues responsables des abus commis dans leurs chaînes de valeur internationales, tels que l'esclavage moderne ou la dégradation de la biodiversité ; le Parlement européen les représenterait-il ?

Ces dernières semaines et ces derniers mois ont été marqués par des débats houleux au sein et autour du Parlement européen, les groupes de pression des entreprises et des employeurs cherchant à édulcorer la proposition de la Commission, tandis que les ONG et les syndicats insistaient sur le fait que la proposition devait être plus audacieuse. Certains parlementaires ont littéralement pris les propositions des entreprises et ont essayé de les glisser dans la position finale du Parlement, mais finalement, après une session agitée, le Parlement a apporté quelques améliorations substantielles.

Selon le compromis obtenu, la proposition s'appliquera à un plus grand nombre d'entreprises et les victimes de violations des droits pourront plus facilement saisir la justice. Dans le même temps, la proposition semble imposer un "plafond" aux mesures de précaution que l'on peut attendre des entreprises, et les syndicats n'ont toujours pas la possibilité de représenter les victimes.

## RÔLE CLÉ DE LA BELGIQUE

Ce texte, qui a été adopté à une large majorité – qui a été voté par tous les députés belges, à l'exception de ceux de la N-VA et du Vlaams Belang – constitue selon nous le minimum des négociations à venir entre la Commission européenne, le Parlement européen et le Conseil européen. Des améliorations peuvent encore être apportées au cours de ces négociations pour parvenir à une loi finale. Au cours des six prochains mois, l'Espagne assurera la présidence de l'UE, puis ce sera au tour de la Belgique. Notre pays peut jouer un rôle clé dans l'amélioration de la situation des travailleurs et des droits de l'homme dans le monde. Il faudra juste un peu de courage. ■

**Joris Verschuere**

Service relations internationales



# Projet de formation au Burundi



La COSYBU renouvelle la formation professionnelle au Burundi, avec l'appui de la Régionale wallonne et Wallonie-Bruxelles International (WBI).



**L**e Burundi est confronté à de nombreux problèmes. La pauvreté, une population très jeune, un gouvernement faible. Pourtant, notre partenaire, la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) avec qui nous travaillons depuis 20 ans, ne reste pas les bras croisés.

La grande majorité de leurs affilié.e.s travaillent dans l'économie informelle comme domestiques, chauffeurs de taxi, journalistes, ouvriers de la construction,... pour des salaires dérisoires. Très peu d'entre eux ont reçu une formation pour la profession qu'ils exercent. L'enseignement technique et professionnel n'est pas adapté au marché du travail (prédominance des secteurs primaire et tertiaire) et est souvent très théorique. Le fait que de nombreux travailleurs n'ont pas été qualifiés pour leur métier, diminue leurs

opportunités pour trouver un emploi formel et rémunérateur.

Afin d'accroître les opportunités professionnelles de ces travailleurs, la COSYBU a lancé un projet de formation. Les travailleurs de différents secteurs peuvent se qualifier dans leur métier dans un centre de formation syndical, afin d'améliorer leurs qualifications professionnelles. Quand ils terminent la formation, ils obtiennent un certificat avec lequel ils peuvent réclamer de meilleures conditions auprès de leurs employeurs actuels et futurs.

Dans un premier temps, des dizaines de cadres syndicaux ont eux-mêmes reçu les cours correspondant à leur profession, ainsi que des instructions pédagogiques spécifiques, afin de pouvoir former eux-mêmes d'autres personnes. Depuis, le centre de for-

mation est opérationnel et les membres "ordinaires" du syndicat peuvent se perfectionner. Les formations sont axées sur la pratique, avec une partie théorique d'abord, qui est ensuite appliquée, sous supervision, dans un environnement de travail.

Grâce à cette approche axée sur la pratique et les compétences, unique au Burundi, la COSYBU a attiré l'attention des employeurs et du gouvernement. Pour mieux convaincre les employeurs et le gouvernement de cette approche, la COSYBU a créé un comité tripartite qui attribue le certificat de qualification aux travailleurs ayant reçu la formation. Cela garantit la reconnaissance de leurs compétences, et laisse espérer que l'enseignement professionnel gouvernemental s'inspirera du modèle pratique initié par la COSYBU. ■

# Le Congrès de la CES approuve le programme d'action 2023-2027

Une délégation représentative de la CGSLB et du SLFP s'est rendue à Berlin pour participer au 15<sup>e</sup> Congrès de la Confédération européenne des Syndicats (CES). Les membres ont approuvé un nouveau programme d'action ambitieux pour le mandat 2023-2027.



La délégation du Syndicat libéral à Berlin. De gauche à droite : Bea Foubert (secrétaire générale du SLFP), Olivier Valentin (secrétaire national de la CGSLB), Sabine Slegers (secrétaire nationale de la CGSLB), Mario Coppens (Président national de la CGSLB), Cedric Heylen (Conseiller Affaires européennes à la CGSLB).

Le 15<sup>e</sup> Congrès statutaire de la CES s'est tenu du 23 au 26 mai 2023 et il marquait le 50<sup>e</sup> anniversaire de l'organisation. Quelque 93 délégations de syndicats issues de 41 pays et 10 fédérations sectorielles viennent échanger sur ce que sera le syndicalisme européen, l'avenir du monde du travail et celui de l'Europe.

Comme tous les 4 ans, les grandes priorités sont fixées pour les 4 années suivantes. L'objectif, depuis un demi-siècle, est de bâtir une Europe sociale qui garantit la sûreté de l'emploi, des salaires suffisants pour vivre décemment, et le respect des droits des travailleurs et de la concertation sociale.

## CONTEXTE

L'actualité récente, notamment avec la crise du coronavirus et l'invasion de l'Ukraine par la Russie, a impacté négativement le marché du travail européen. Les inégalités pro-

gressent, l'extrême-droite se développe, les services publics subissent des coupes budgétaires. Et nous le voyons en Belgique, certains droits fondamentaux que l'on croyait acquis, comme le droit de grève et le droit de manifester, sont désormais menacés.

Dans ce contexte, il était important de présenter un « accord équitable pour tous les travailleurs », le slogan qui définira l'action de la CES pour défendre les droits des travailleurs dans les années à venir.

## MOMENTS CLÉS

Au terme d'un moment de solidarité au peuple ukrainien qui subit une guerre sur son territoire depuis plus d'un an, deux syndicats ukrainiens ont officiellement intégré la CES. Le rapport d'activité du précédent mandat (2019-2023) a ensuite été présenté, l'occasion d'en tirer les leçons pour faire mieux au prochain.

Les amendements constitutionnels ont ensuite été proposés aux délégations. Parmi ceux-ci, l'instauration d'un quota d'au moins un quart de jeunes (moins de 35 ans) dans chacune des futures délégations syndicales. De quoi assurer une meilleure représentativité de la population au sein des syndicats. Enfin, le Congrès a approuvé le nouveau programme d'action pour le prochain mandat. La nouvelle secrétaire générale de la CES, Esther Lynch, sera chargée de mener son équipe vers les nouveaux objectifs du syndicalisme européen.

## PARTICIPATION DE LA CGSLB

Nos deux secrétaires nationaux faisaient partie de la délégation de la CGSLB dans la capitale allemande. Olivier Valentin a souligné que la justice fiscale ne doit pas prendre la forme d'une simple réduction d'impôts, mais bien d'un transfert d'impôts où la charge sur le travail diminue et est compensée par une augmentation des impôts sur les revenus du capital. Il a également alerté sur les coupes dans les services publics, qui doivent pouvoir fonctionner de manière optimale pour fournir le meilleur service au citoyen.

Sabine Slegers, qui a également participé à la commission des femmes, a discuté de la question fondamentale de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un sujet qui a des répercussions sur de nombreuses priorités de la CES, de la discrimination aux salaires en passant par la violence au travail. À ce propos, elle avait rappelé que la Belgique était sur le point de ratifier la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail. Voilà qui est chose faite, puisque le texte a été signé le 13 juin par le ministre Dermagne. ■

# Titres-services: il faut que ça change !

**Les travailleurs domestiques dans le secteur des titres-services continuent la lutte pour leurs conditions de travail. Tommy Jonckheere, responsable sectoriel à la CGSLB, alerte sur la détérioration de la situation.**

**L**e secteur des titres-services a connu une année mouvementée entre septembre 2021 et juin 2022, durant laquelle des négociations et des actions sectorielles ont été menées. Comment se porte le secteur un an plus tard ? Réponse avec Tommy Jonckheere, responsable sectoriel au Syndicat libéral.

*Tommy Jonckheere* : J'aimerais pouvoir dire que la situation s'est améliorée depuis lors pour les travailleurs domestiques, et qu'après les négociations, nous nous sommes engagés sur la bonne voie pour améliorer leurs conditions de travail. Malheureusement, nous devons conclure que la situation s'est non seulement détériorée, mais qu'elle a atteint des proportions tout à fait dramatiques.

## Comment cela se fait-il ?

Fin 2022, l'inspection sociale a publié un rapport montrant que 159 des 175 entreprises contrôlées ne respectaient pas les règles de la loi sur le bien-être et avaient reçu au moins un avertissement écrit. Cela représente environ 90 %, ce qui est tout simplement hallucinant ! Cela va de l'absence d'évaluation des risques à l'omission des entretiens d'accueil et même à la fourniture gratuite d'équipements de protection spécifiques tels que des chaussures antidérapantes et des gants.

Il s'agit là, disons-le franchement, de choses élémentaires dont on serait en droit d'attendre le respect. D'autant plus qu'il s'agit d'un secteur où les travailleurs sont pratiquement toujours sur le terrain, où la surveillance est difficile. On pourrait s'attendre à ce qu'un certain minimum soit respecté pour les protéger, mais le rapport montre que 90 % des employeurs ne se soucient pas d'un ou de plusieurs de ces éléments.

## Quelles ont été les répercussions de ce rapport ? Des mesures ont-elles été prises au sein du secteur ?

Lorsque le rapport nous a été présenté, nous avons immédiatement voulu envoyer une ré-



Tommy Jonckheere, responsable sectoriel au Syndicat libéral

ponse collective et commencer à travailler concrètement sur les questions que nous pourrions aborder au sein du secteur. Cependant, nous avons été surpris de constater que les différentes organisations patronales refusaient de condamner les infractions identifiées, et encore moins d'envoyer un message uni.

Après plusieurs tentatives de concertation, nous avons dû constater que les employeurs ne considéraient pas les infractions comme suffisamment graves et qu'ils n'avaient pas confiance dans la manière dont les contrôles étaient effectués. Dès lors, toute concertation sociale a été immédiatement interrompue.

## N'est-ce pas radical ?

Oui, c'est assez radical. Mais comment travailler à une solution avec quelqu'un qui ne reconnaît même pas le problème ? D'ailleurs, à partir du moment où les organisations d'employeurs montrent leur volonté de reconnaître le problème d'une part et de travailler à une solution d'autre part, les portes sont grandes ouvertes. En attendant, c'est à nous de continuer à soulever la question par tous les moyens possibles.

## Qu'est-ce que cela implique pour les négociations sectorielles biennales ?

En fait, notre situation n'est pas très différente de celle de la dernière fois. Bien sûr, nous n'avons pas encore entamé les négociations cette fois-ci, mais les choses que nous demandons actuellement dans le cadre du rapport de l'inspection sociale sont pratiquement toutes des choses que nous avons déjà présentées dans notre précédent cahier de revendications et qui avaient été rejetées par les employeurs. En ce sens, on peut dire que ce qui se passe actuellement est une extension de ces précédentes négociations sectorielles. Je pense qu'une fois que nous aurons entamé les négociations pour la période 2023-2024, de nombreuses questions de protection sociale figurant dans le cahier de revendications 2021-2022 reviendront sur le tapis, mais cette fois-ci, nous les mettrons encore plus en exergue. Les points douloureux ne peuvent plus être niés cette fois-ci, quelque chose doit changer. Si cela doit encore durer une année, comme ce fut le cas la dernière fois, qu'il en soit ainsi. Le secteur a reçu son rapport et a échoué dans tous les domaines.

## Une dernière chose à ajouter ?

Au moment où nous publions cette interview (le 20 juin, ndlr), la Journée des aide-ménagères vient de s'achever. Nous essayons de profiter de cette journée pour sensibiliser les clients à l'importance de remercier eux-mêmes leur aide-ménagère. Ce n'est pas que les gens n'apprécient pas leur aide-ménagère, mais nous supposons parfois trop que l'autre personne sait que nous l'apprécions. Un simple remerciement fait parfois beaucoup, surtout pour quelqu'un qui nous rend la vie beaucoup plus facile en gardant notre espace de vie vivable. Voici donc un rappel pour ceux qui ont malencontreusement oublié de le faire. D'ailleurs, il ne faut pas le faire que pendant cette journée ; chaque jour est le bon lorsqu'il s'agit de faire des compliments. ■



## Sommet social bruxellois : Transitions, emploi et budget

Le 24 mai dernier, membres du Gouvernement et partenaires sociaux bruxellois se sont réunis à l'occasion d'un Sommet social.

Il s'agit du quatrième Sommet social de cette législature. Celle-ci a été fortement marquée par des événements tout à fait inédits, la pandémie ainsi que l'invasion de l'Ukraine avec toutes les répercussions que l'on connaît sur les ménages, les travailleurs, et les entreprises. À cette occasion, les partenaires sociaux ont mis en avant les points qui devraient recueillir toute l'attention des politiques avant que cette législature ne prenne fin.

### QUELLES SONT CES PRIORITÉS ?

La Région s'est engagée dans trois transitions: environnementale, sociale et numérique. Les organisations syndicales sont extrêmement attentives à ce que ces transitions ne se fassent pas au détriment des travailleurs et de l'emploi de qualité.

Sur la question de l'emploi, nous avons réitéré notre souhait de disposer d'un cadastre des emplois vacants, en lien avec la question des métiers en pénurie et avec la qualité de l'emploi. La CGSLB a aussi rappelé que les actions positives sont un outil précieux contre les inégalités mais qu'elles sont sous-utilisées. Les secteurs, les entreprises peuvent mener de telles actions pour corriger une inégalité manifeste, par exemple vis-à-vis des femmes, des personnes porteuses d'un handicap ou des personnes plus âgées. Ces actions peuvent être une réponse aux métiers en pénurie, pourraient permettre à une entreprise d'être « labellisée » exemplaire au niveau social, pourraient enfin être une caractéristique de l'emploi de qualité à Bruxelles.

La CGSLB a également interpellé la ministre compétente sur le logement à Bruxelles à propos de la prolongation, après octobre 2023, de la me-



sure du gel des loyers pour les passoires énergétiques. Cette mesure a en outre fait l'objet d'un recours devant la Cour Constitutionnelle. Notre organisation suivra ce dossier de très près.

Concernant le budget et la fiscalité, nous avons répété notre préoccupation sur la viabilité financière de la Région et sur les choix politiques qui risquent de la fragiliser. Il faut trouver des solutions pour financer les politiques régionales et les services collectifs, mais cela ne doit pas se faire sans nous, pour que les choix politiques en matière de fiscalité, d'investissements, de subsides soient justes et équitablement répartis. Nous ne voulons pas de déséquilibre entre les investissements massifs vers l'économie et les (dés)investissements au niveau social alors que la précarité ne fait qu'augmenter.

Patricia de Marchi

Conseillère à la Régionale bruxelloise

### De nouveaux membres au Comité des Seniors CGSLB Bruxelles

En apéritif de la réunion du 28 avril, le Président Georges Smets a présenté les nouveaux membres du Comité de l'amicale des seniors bruxellois. Arlette Coppoy, Françoise Bury et Georgine Boulanger prennent en charge le secrétariat, Dominique Calistri devient trésorier aux côtés de Guy Godfrind tandis que Marc De Ruyver représentera les seniors au Comité régional bruxellois. Ces anciens délégués (Erasmus, AXA, ING, Chirec) comptent bien mettre en œuvre un programme d'activités passionnant. Celui-ci prévoit déjà les visites du Parlement bruxellois, du Parlement européen



et du Sénat. Sur un plan culturel, ils envisagent de découvrir le musée des Arbalétriers de Bruxelles. Enfin, ils veulent se tenir au courant des grands débats de société que sont, par

exemple, la mobilité ou la réforme des pensions. Le mot d'ordre de toutes ces rencontres passionnantes demeurera, comme toujours, la convivialité qui trouvera particulièrement à s'exprimer autour du verre de l'amitié ou du repas qui ponctue bien souvent les activités. Vous êtes tous les bienvenus même avant d'avoir atteint l'âge de la pension.

#### Contact :

George Smets 0495 20 67 00,  
Arlette Coppoy : 0473 33 98 58,  
Georgine Boulanger 0476 98 64 40.

# Inscrivez-vous aux formations Fast avant le 10 juillet 2023



## Formations 2023 – 2024



Par le soutien de la

FÉDÉRATION  
DES SYNDICATS  
D'EMPLOYES



Fédération Asbl de l'Enseignement et de la Formation des Travailleurs

Les élections sociales approchent à grand pas. Cela signifie un renouvellement des délégations syndicales dans les entreprises. Que vous soyez un futur candidat, un militant ou un délégué expérimenté, les formations Fast sont toujours des moments d'apprentissage, de partage et de convivialité.

Le catalogue nouvellement publié permet de se renseigner sur les types de formation, d'en connaître les dates, la durée, les lieux (en formule provinciale dans l'un de nos secrétariats ou en formule résidentielle à Barvaux-sur-Ourthe), ainsi que les conditions à remplir pour l'inscription.

Lien : <https://www.fast-asbl.be/catalogue-des-formations/>

Ne traînez pas, vous avez jusqu'au 10 juillet 2023 pour vous inscrire. Pour ce faire, lisez d'abord attentivement la brochure, remplissez le bulletin d'inscription et remettez-le à votre responsable soutien syndical (RSS).

## L'asbl Fast a dévoilé son programme de formations

### 2023-2024 pour les délégués et militants CGSLB.

Chère-s apprenant-e-s,

Nous voici arrivés au terme de notre cycle de formation de 4 ans. Cela signifie que cette année nous vivons une période d'élections sociales dans les entreprises. Après des années de formations compliquées à organiser, nous revenons à un climat plus serein. Cette nouvelle année de cours sera stimulante et remplie de conseils afin de vous informer au mieux sur ce qui nous attend tous en mai 2024 : les élections sociales.

Vous pouvez le voir en parcourant notre programme, le contenu des cours est principalement orienté en ce sens, autant d'un point de vue théorique que pratique. Nous vous présenterons un maximum d'outils qui vous aideront à être plus efficace dans les semaines à venir.

Avec mon équipe, nous avons à cœur de nous améliorer, d'évoluer, de nous perfectionner. Quelques modifications en termes de fonctionnement vont dès lors apparaître. Ceci afin de rendre les moments de formation toujours plus conviviaux et enrichissants.

Le cycle 2023 – 2024 respire la motivation et l'engagement, tout comme la CGSLB et ses collaborateurs, ceci afin de relever, une nouvelle fois, le challenge des élections qui arrive.

Je ne peux m'empêcher d'être confiante lorsque je vois votre implication et votre détermination pour l'amélioration et la défense des droits des travailleurs... de vos collègues.

Que ce cycle de formation soit pour vous un riche lieu d'échanges, de partages et d'apprentissages !

J'espère vous rencontrer très vite,

Très cordialement,  
Eugénie Ledoux

# Les soirées ambassadeurs, première étape des élections sociales

Organisées un peu partout en Wallonie, les soirées ambassadeurs sont avant tout une rencontre entre les délégués CGSLB les plus expérimentés dans la zone, mais aussi l'occasion de recevoir les premières informations sur les élections sociales à venir.



En Wallonie, les soirées ambassadeurs sont avant tout une rencontre entre les délégués CGSLB d'une même zone.

Les élections sociales auront lieu dans un peu moins d'un an. Comme nous le savons, le Syndicat libéral est plus petit que les deux autres, mais le seul à progresser d'élection en élection. Pour 2024, il est essentiel de continuer à progresser, dans toutes les zones et dans tous les secteurs.

En Wallonie, la préparation commence déjà maintenant avec l'organisation de soirées ambassadeurs à Mons, Tournai, Namur, Nivelles, Liège et Charleroi. Les secrétaires permanents, secrétaires de zone et RSS y donnent les premières informations sur la campagne à venir à des délégués plus expérimentés, ac-

tifs, appelés à devenir des « ambassadeurs » du Syndicat libéral.

## QU'EST-CE QU'UN AMBASSADEUR ?

Avant chaque élection sociale, certains délégués mènent une réflexion en interne avec les permanents et secrétaires de leur zone afin de mener à des solutions pour faire progresser le Syndicat libéral. Plus précisément, ils réfléchissent à des manières pour faire connaître plus largement la CGSLB et améliorer son image.

Ces délégués, appelés « ambassadeurs », sont ensuite amenés à faire connaître le syndicat là où ils le peuvent, et éventuellement

à recruter des affiliés, voire des candidats, et ce même un an avant les élections. L'été sera riches en événements (fêtes locales, festivals, barbecues entre amis, etc.) et offrira autant d'opportunités de faire connaître le Syndicat libéral, avec in fine de futurs candidats potentiels qui se présenteront sur les listes dans les mois qui suivent.

## LES « TACHES BLANCHES »

Afin de progresser aux prochaines élections, il est important de présenter des listes dans des entreprises, des secteurs où la CGSLB est peu voire pas présente. Au sein de chaque zone, les ambassadeurs reçoivent une liste d'entreprises particulièrement visées, les « taches blanches », dans le but d'y présenter une liste l'année prochaine. Les ambassadeurs et les secrétaires permanents ont donc un rôle prépondérant dans le recrutement de nouveaux affiliés, de candidats, et donc du développement général du Syndicat libéral.

Si vous aussi vous désirez connaître les entreprises dans laquelle la CGSLB souhaite augmenter sa présence, si vous connaissez quelqu'un qui serait intéressé par le fait de devenir candidat ou affilié, n'hésitez pas à contacter votre secrétaire permanent ou votre RSS.

## Les Creative breakfast

À Bruxelles, les réunions de préparation aux élections sociales sont plus matinales avec les « creative breakfast ». Autour d'un jus d'orange, d'un café et d'une viennoiserie, la Régionale bruxelloise et quelques délégués prennent les idées et remarques du terrain

pour élaborer la campagne des élections sociales. Le but est de mettre en place une stratégie et une communication qui correspondent aux demandes et aux attentes des délégués et des travailleurs de manière générale.



Lors des creative breakfast, la Régionale bruxelloise et quelques délégués prennent les idées et remarques du terrain pour élaborer la campagne des élections sociales.



## Biodiversité :

# Des délégués dans la nature

La biodiversité est devenue une des préoccupations majeures de ces dernières années. Elle impacte absolument toute notre vie.



Grâce à l'activité de la « pelote de laine », les délégués réalisent mieux les interactions entre les composantes d'un écosystème.

Comme chaque année, la journée désignée pour célébrer cette biodiversité est le 22 mai. À cette occasion, l'asbl Fast a encouragé ses militants et délégués à considérer tous les bienfaits des écosystèmes qui nous entourent, afin de les inciter à en prendre soin.

C'est en effet dans le cadre des formations environnement que nous avons allié biodiversité et introspection. L'idée de cette activité organisée par la cellule environnement avec la collaboration de « Les balades découverte Nature d'Ana » « ApiFlora », était de souligner que nous faisons partie intégrante d'un écosystème et que chacun d'entre nous possède ses propres spécificités, valeurs, forces, faiblesses et intérêts sur lesquels s'appuyer pour devenir un acteur du changement.

Nous avons fait découvrir à nos délégués plusieurs sites d'intérêt biologique et écologique :

- le jardin suspendu : niché sur le toit d'une ancienne boulangerie militaire au centre de Mons et inauguré en 2015, le jardin suspendu s'étend sur environ 2,5 hectares et est aménagé avec une grande variété de

plantes, d'arbres et de fleurs. On y trouve des chemins sinueux, des pelouses, des jardins en terrasses et même un labyrinthe végétal. Un écrin de verdure en plein centre-ville.

- les étangs de Strey: ces étangs offrent un habitat varié pour de nombreuses espèces de plantes, d'insectes, d'oiseaux et d'amphibiens, ce qui en fait un lieu d'une grande richesse écologique. Le site possède une partie Natura 2000 et abrite également une grande diversité de plantes aquatiques.
- Apiflora: cette pépinière de plantes sauvages d'origine locale est située sur les hauteurs de Huy. La structure offre aux particuliers, entreprises et professionnels des produits et des conseils pour aménager ses espaces verts de manière durable.

Certains de ces milieux verts, renfermant des zones Natura 2000 (des sites désignés pour protéger de nombreux habitats et espèces représentatifs de la biodiversité européenne) n'ont laissé personne indifférent. Une immersion dans ceux-ci ont été l'occasion de rappeler que l'un des défis de la Wallonie en

matière de conservation de la nature est de mettre un terme au recul de la biodiversité et, si possible, de la restaurer.

### COMME DANS UN PUZZLE

Dans un écosystème, chaque élément dépend des autres comme dans un puzzle. Par exemple, un changement de température aura des répercussions sur d'autres choses, comme les plantes et les animaux qui peuvent y pousser et y vivre. Aujourd'hui, cet équilibre naturel est menacé par nos activités et nos modes de consommation. C'est le message que nous avons fait passer aux délégués et militants syndicaux en leur faisant vivre diverses expériences.

Tous ces moments de partage et d'introspection ont amené les délégués syndicaux à réaliser l'importance de maintenir la biodiversité. Pour les motiver à continuer la réflexion et à agir de manière concrète, une fiche d'idées et d'actions leur a été remise. ■

**Charline Wandji**

Conseillère environnement à la Régionale wallonne

## Chômage complet après les études

# Qu'est-ce qu'une allocation d'insertion ?

**Généralement, plusieurs entretiens d'embauche sont nécessaires avant de décrocher un boulot qui nous convient. Il est donc parfaitement possible que vous soyez encore inoccupé, même après des mois de recherche. Surtout, ne désespérez pas, vous êtes loin d'être le seul.**



Le système des allocations d'insertion a été créé pour les jeunes chômeurs qui ne trouvent pas immédiatement leur place sur le marché du travail. L'indemnité allouée doit encourager le jeune (diplômé) chômeur et l'inciter à chercher un emploi convenable.

### Droit à une allocation d'insertion ?

Il y a un certain nombre de conditions que vous devez remplir pour avoir droit à une allocation d'insertion :

Vous devez avoir terminé certaines études (en principe, il s'agit d'études secondaires).

Vous n'êtes plus soumis à l'obligation scolaire.

Vous avez terminé toutes les activités en relation avec vos études (par exemple, cours, examens, stage, mémoire, etc.).

Vous avez parcouru le stage d'insertion professionnelle (SIP) de 310 jours (1 an).

Les allocations doivent être demandées avant votre 25<sup>e</sup> anniversaire. Une limite d'âge plus élevée est applicable si vous n'étiez pas en mesure d'introduire une demande d'allocations

avant votre 25<sup>e</sup> anniversaire parce que vous avez dû interrompre vos études pour force majeure ou parce que vous travailliez comme salarié ou comme indépendant.

Vous avez obtenu deux évaluations positives du FOREM, Actiris, ADG, ou du VDAB de votre comportement de recherche de l'emploi.

Attention : si vous avez moins de 21 ans au moment de la demande, vous devez avoir obtenu un diplôme (ou une attestation ou un certificat équivalent).

### Que devez-vous faire ?

Inscrivez-vous comme demandeur d'emploi.

Dès la fin de vos études ou de votre apprentissage, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent pour votre domicile. Il s'agit du FOREM (si vous habitez en Wallonie), Actiris (si vous habitez à Bruxelles), ADG (si vous habitez dans la région germanophone du pays) ou du VDAB (si vous habitez en Flandre). Vous pouvez aussi vous inscrire en ligne.

Il est important de vous inscrire rapidement comme demandeur d'emploi : plus vite vous vous inscrivez comme demandeur d'emploi, plus vite vous pouvez prétendre à des allocations d'insertion ou de chômage.

Après votre inscription, vous recevrez une attestation d'inscription qui mentionne la date de début de votre stage d'insertion. Conservez bien cette attestation.

### Complétez votre stage d'insertion professionnelle

La durée du stage d'insertion professionnelle est de 310 jours (le régime de 6 jours). La date de début de votre stage d'insertion dépend de la date à laquelle vous vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi. Ce stage ne peut débuter que le 1<sup>er</sup> août (même si vous vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi en juillet), sauf si vous avez arrêté vos études au cours de l'année scolaire.

En cas d'inscription tardive, le stage d'insertion professionnelle ne débute que le jour de l'inscription.

Vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi pendant la durée complète de votre stage d'insertion pour que ce stage ne s'interrompe pas. Vérifiez donc toujours après un emploi, une convocation de votre service régional de l'emploi (Forem, Actiris, ADG, VDAB), une maladie, etc. si vous êtes encore inscrit comme demandeur d'emploi.

Si cela n'est pas le cas, vous devez vous réinscrire au plus vite. Les périodes pendant lesquelles vous n'êtes pas inscrit (à l'exception des

périodes d'emploi, de congé de maternité, etc.) prolongent le stage d'insertion du nombre de jours pendant lesquels vous n'étiez pas inscrit. Pendant cette période, vous devez chercher activement un emploi. Votre service régional de l'emploi évaluera vos efforts régulièrement.

N'hésitez pas à vous rendre dans l'un de nos secrétariats CGSLB pendant votre stage d'insertion professionnelle, nous vérifierons pour vous à partir de quelle date vous pourrez demander une allocation.

### Introduisez une demande d'allocations

Si vous n'avez pas encore trouvé un emploi après la fin de votre stage d'insertion professionnelle, présentez-vous alors à un secrétariat CGSLB pour demander une allocation d'insertion.

### De quels documents avez-vous besoin ?

L'attestation d'inscription comme demandeur d'emploi que vous avez reçue lors du début de votre stage d'insertion professionnelle.

Le formulaire C109/36-Demande. Complétez la partie I « Déclaration du jeune et demande d'allocations » et signez-la.

Une preuve de vos études :

- si vous avez obtenu un diplôme belge de bachelier ou de master de l'enseignement supérieur : une copie de votre diplôme.
- si vous avez uniquement suivi l'enseignement secondaire en Belgique : le C109/36-Certificat 'Certificat d'études'. Demandez à votre école de le remplir et signer. Complétez aussi le formulaire C109/36-Condition21ans-F si vous avez moins de 21 ans.
- si vous avez étudié à l'étranger ou si vous avez obtenu votre certificat de l'enseignement secondaire par le biais du jury d'examen : le C109/36-Annexe. Complétez ce formulaire vous-même. Complétez aussi le formulaire C109/36-Condition21ans-F si vous avez moins de 21 ans.

Tous les formulaires C4-Certificat de chômage si vous avez travaillé comme salarié après vos études.

Votre carte d'identité, votre numéro de compte en banque sur lequel votre allocation d'insertion doit être versée et la date de naissance de toutes les personnes avec lesquelles vous cohabitez.

Les formulaires de l'ONEM sont disponibles dans votre secrétariat CGSLB. Nous vous aidons avec plaisir à remplir les documents.

### Quel est le montant de votre allocation ?

Le montant des allocations d'insertion dépend de votre situation familiale et de votre âge. Il s'agit de montants forfaitaires :

Montants par jour (valables le 1/1/2023) :

	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant	Cohabitant privilégié*
< 18	61,83	17,08	14,14	15,78
18-20	61,83	26,84	22,54	25,33
>= 21	61,83	46,70	22,54	25,33

\* Si votre partenaire dispose uniquement d'un revenu de remplacement.

### Confirmez votre inscription comme demandeur d'emploi

Dès la fin du stage d'insertion, vous devez vous réinscrire comme demandeur d'emploi auprès du Forem, d'Actiris, de l'ADG ou du VDAB.

### Remettez votre carte de contrôle

Votre secrétariat CGSLB vous remettra votre première carte de contrôle. À la fin du mois, vous devez nous remettre cette carte de contrôle ainsi que la preuve de la confirmation de votre inscription comme demandeur d'emploi à la fin de votre stage d'insertion.

Dès que votre secrétariat CGSLB aura reçu votre carte de contrôle, il payera vos allocations de chômage. Lisez aussi attentivement les explications sur la carte de contrôle !

### Durée de votre allocation d'insertion

Les allocations d'insertion sont octroyées pour une période d'au maximum 36 mois (3 ans) de date à date.

En principe, le crédit de 36 mois commence à courir à partir du 1er jour où vous percevez des allocations d'insertion. Pour un chef de famille, un isolé ou un cohabitant privilégié (parce que le partenaire dispose uniquement d'un revenu de remplacement), le crédit ne commence à courir qu'à partir du mois qui suit le 30e anniversaire. Vous pouvez percevoir l'allocation aussi longtemps que vous n'avez pas épuisé ce crédit.

Le crédit de 36 mois peut être prolongé en raison de certains événements, par exemple par une période d'emploi comme salarié ou indépendant, une période d'interruption de carrière/crédit-temps ou de reprise des études de plein exercice (sans allocations).

Sous certaines conditions, vous pouvez obtenir un crédit supplémentaire.

Pour plus d'informations sur la durée du droit ou l'octroi d'une période supplémentaire, rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB.

Aucun précompte professionnel n'est retenu sur les allocations d'insertion.

### En savoir plus ?

Voulez-vous obtenir plus d'informations sur un certain sujet ou sur votre situation spécifique ? Nos collaborateurs dans les différents secrétariats CGSLB vous aideront avec plaisir.

Affiliation gratuite à la CGSLB pendant la période d'insertion professionnelle !

Vous venez d'obtenir votre diplôme ou d'arrêter vos études et vous êtes à la recherche d'un emploi ? Ou connaissez-vous quelqu'un dans cette situation ? L'adhésion GRATUITE à la CGSLB offre des avantages importants !

Nous sommes heureux de vous aider en vous donnant des informations sur ce que vous pouvez attendre de l'entretien avec le Forem ou Actiris, sur le déroulement de la procédure, sur les mesures d'emploi et les possibilités d'emploi qui existent,...

Que devez-vous faire ?

C'est très simple. Rejoignez la CGSLB en ligne GRATUITEMENT (\*).

<https://www.cgsbl.be/fr/saffilier-a-la-cgsbl>

(\* Les jeunes à la recherche d'un emploi sont membres gratuitement jusqu'à la fin de leur période d'intégration professionnelle.



# Bonnes vacances !



Votre liberté, votre voix

