



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Égalité Femmes / Hommes

Ça manque de candidates

Dans ce numéro :

- Rendre le travail tenable tout au long de la carrière
- Augmentation de certaines pensions minimum
- Introduction des listes de candidats aux élections sociales
- Disponibilité adaptée des chômeurs âgés

SOMMAIRE

Travail réalisable 4

La CGSLB veut négocier dans les secteurs et dans les entreprises des mesures efficaces pour en revenir à une charge et un rythme de travail supportables tout au long de la carrière.

Fin du saut d'index 9

Le Bureau fédéral du Plan prévoit que l'indice de référence dépassera l'indice santé lissé en avril 2016, ce qui marquera alors la fin du saut d'index. Par ailleurs, la composition du panier de la ménagère a encore été sensiblement revue.

Listes de candidats 10

Dans le calendrier des élections, la date limite pour le dépôt des listes de candidats se situe entre le 15 mars et le 28 mars 2016 inclus.

Chasse aux gaspis 21

La Cellule Environnement de la CGSLB a organisé une journée de sensibilisation aux économies d'énergie. Une poignée de délégués s'est lancée à la chasse aux gaspis chez Nekto, une ETA fort soucieuse du problème.

Disponibilité adaptée 22

La plupart des chômeurs âgés sont censés continuer à chercher un emploi ou au moins ne peuvent refuser les propositions du Forem, d'Actiris ou de l'ADG.



Un mandat pour lutter contre les discriminations

Le 8 mars, nous participons à la journée internationale de la femme. En Belgique, l'égalité des droits est consacrée par la loi. Pourtant, dans les faits, les femmes ne bénéficient pas des mêmes chances d'émancipation dans le monde du travail, pour bien des raisons différentes.

Les femmes choisissent des études qui mènent à des métiers moins bien rémunérés, puéricultrice plutôt qu'ingénieure dans la recherche pétrolière. Dans le choix de leurs horaires, de leur lieu de travail, elles vont prendre en compte la possibilité d'aller chercher les enfants à la sortie de l'école. Elles seront donc plus nombreuses à accepter un temps partiel et à prendre des interruptions de carrière. Dans l'entreprise, les classifications de fonctions ont encore parfois tendance à surévaluer les métiers qui demandent de la force... Tout cela a une influence sur le salaire, bien sûr et sur la pension.

Un mandat en CE, en CPPT ou en DS, qu'il soit occupé par un homme ou une femme, peut servir à éliminer des discriminations en matière de salaire ou d'horaires. Alors, Mesdames, soyez candidates pour prendre votre sort en main. Et de votre côté Messieurs, n'hésitez pas à voter pour des candidates.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB

Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
tél. 02 509 16 00 e-mail cgsלב@cgsלב.be <http://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION

Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Toutes et tous représentés

Une liste de candidats doit, dans la mesure du possible, refléter la composition du personnel de l'entreprise. La loi prévoit des collèges électoraux séparés pour les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes travailleurs. Au-delà, les différents métiers, les bâtiments, les départements doivent être représentés. C'est humain, on défend toujours mieux des intérêts que l'on partage et on s'attaque mieux à des problèmes que l'on connaît personnellement. D'où la nécessité de prendre son sort en main et de se lancer soi-même dans l'action syndicale. On n'est jamais si bien servi que par soi-même.

Le raisonnement s'applique également aux travailleuses. Eh oui, le syndicalisme manque cruellement de femmes. En cette année où l'on célèbre le 50e anniversaire du combat des ouvrières de la FN pour obtenir une augmentation salariale - qui était encore bien loin de les amener au niveau des hommes - force est de constater que l'égalité n'est pas encore réalisée.

Le temps où l'on pouvait lire noir sur blanc dans une convention collective « *les appointements minima du personnel féminin seront calculés à raison de 80 p. c. au moins de ceux du personnel masculin* » n'est pas si éloigné. Il influence encore un peu nos mentalités pour différentes raisons.

Le plafond de verre empêche les travailleuses d'accéder aux postes de direction d'une entreprise, et beaucoup de murs en verre ou dans des matières autrement plus résistantes créent toutes sortes de barrières.

Sans parler des femmes exclues du monde du travail, financièrement dépendantes de leur mari, je veux évoquer le choix des études, les classifications de fonction, la répartition des rôles dans la conduite du ménage et l'éducation des enfants... tout ce qui entraîne un écart salarial entre les femmes et les hommes, et à terme un écart entre les pensions.

Si les travailleuses s'engageaient plus nombreuses dans l'action syndicale en DS et, à l'occasion des élections sociales dans les CE et les CPPT, je crois qu'elles pourraient encore nous aider à progresser vers l'égalité et pas seulement en matière de rémunération.



Mario Coppens, Président national

Toute l'organisation du travail doit être repensée pour mieux concilier la carrière professionnelle et la vie privée. Ce thème que nous mettons en avant dans notre campagne pour le travail réalisable n'est ni féminin ni masculin. Il nous concerne tous, mais sans doute les femmes seront-elles plus enclines à le défendre. ■



Travail tenable

Les indemnités d'incapacité de travail coûtent plus cher à l'État que les allocations de chômage

Tenable, supportable, réalisable quel que soit l'adjectif que l'on choisisse, tout le monde voit bien de quoi il s'agit : nous ne pouvons pas continuer à travailler à ce rythme-là.

L'économie mondialisée met les travailleurs sous pression. Il faut produire au coût le plus bas, réagir toujours plus vite.

Les conséquences sont multiples. La charge de travail dépasse souvent la limite du supportable. Les contrats précaires se multiplient entraînant une grande insécurité de vie. Les horaires sont imposés selon les besoins de l'entreprise sans tenir compte des besoins des travailleurs. Et pour ne rien arranger, les temps de déplacement domicile/travail se rallongent.

LA SANTÉ SE DÉGRADE

Le productivisme à outrance entraîne des effets néfastes sur la santé des travailleuses et des travailleurs. Le nombre de personnes en incapacité de travail pour cause de troubles psychologiques ne fait qu'augmenter (+ 25 % en 4 ans). Le « burn-out » touche aujourd'hui plus de 100 000 personnes en Belgique. Les cas d'invalidité engendrés par des maladies liées au travail telles que maux de dos, tendinites, rhumatismes... ont augmenté de 20 %. En 2015, pour la première fois, les dépenses de l'INAMI en indemnité d'incapacité de travail (6,358 milliards d'euros) ont dépassé celles de l'ONEM en allocations de chômage (6,244 milliards). Cela ne peut pas continuer ainsi.

NÉGOCIER LE CHANGEMENT

La CGSLB veut négocier dans les secteurs et les entreprises des mesures efficaces pour en revenir à une charge et un rythme de travail supportables.

1. Engager le personnel suffisant pour remplir les tâches. Une partie des marges créées par la réduction des charges patronales doit être dégagée pour procéder à des embauches complémentaires.
2. Transformer les intérim et les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.
3. Aménager les horaires de travail en tenant compte des désirs des travailleurs et pas seulement des nécessités de service ou de production (crédit-temps, horaire presté en 4 jours, flexibilité à la demande du travailleur...).
4. Prendre des mesures efficaces pour limiter les déplacements (télétravail, bureaux régionaux/locaux, horaires décalés...).
5. Proposer au besoin un emploi adapté à l'évolution des capacités physiques du salarié et/ou aménager son poste de travail.

Pour la CGSLB, l'humain est au cœur des processus économiques et donc au centre de la vie de l'entreprise. L'emploi doit redevenir un élément d'épanouissement personnel. ■

Pas d'accord sur le règlement des conflits collectifs

Employeurs et syndicats n'ont pas réussi à conclure un protocole sur le règlement des conflits collectifs le 16 février. Le banc patronal cherche à faire endosser par les syndicats la responsabilité de n'importe quel dommage subi par une entreprise ou un particulier résultant d'une action. Bref il veut rendre impossible l'exercice du droit de grève. Pour nous c'est inacceptable.

Le rapport de force entre un travailleur et un employeur est défavorable au premier. C'est le patron qui décide de tout : embaucher, accorder une promotion, licencier, investir, démarcher des clients, développer tel produit ou tel service. La concertation sociale et, lorsque celle-ci échoue, le droit de grève permet de rétablir l'équilibre et de contrebalancer cette toute-puissance de l'employeur.

ABUS

Si les partenaires sociaux ont conclu un premier protocole de règlement des conflits collectifs en 2002, c'est parce que les deux parties voulaient mettre fin aux abus. Et si le dossier revient sur la table maintenant, c'est parce que des incidents ont eu lieu, principalement à la fin de l'année 2015.

D'un côté les employeurs recourent à divers moyens de pression pour empêcher la grève. Chantage à l'emploi, envoi d'huisier pour lever les piquets de grève à coup d'astreintes financières... tandis que les patrons reprochent aux travailleurs de bloquer des routes et d'empêcher les salariés qui veulent absolument travailler de pénétrer dans l'entreprise.

PERSONNALITÉ JURIDIQUE

Le grand fantasme des employeurs, relayé par plusieurs parlementaires, serait d'imposer la personnalité juridique aux syndicats. Mais leur véritable objectif est de trouver un responsable, en vue de permettre à toute personne ou entreprise qui estime avoir subi un quelconque dommage



à cause d'un mouvement de grève d'en demander la réparation devant un tribunal. Or, le but de la grève – et même simplement de la menace de grève - est de forcer l'employeur à négocier sous la pression d'un dommage économique. Sans oublier que le travailleur subit, lui aussi, un manque à gagner. La crainte de se voir désigner responsable financièrement et pénalement reviendrait à faire du droit de grève, un droit purement théorique. Et de plus, n'oublions pas que notre législation prévoit déjà un arsenal répressif contre la plupart des abus. Les auteurs de comportement que nous ne cautionnons pas comme les déprédations matérielles et les voies de fait contre des personnes sont punissables. En revanche, certains employeurs continuent en toute

impunité à demander à des tribunaux de première instance, par requête unilatérale, et donc sans débat contradictoire, de faire sauter des piquets de grève. C'est un état d'esprit qui est loin de respecter le processus de concertation que nous privilégions en permanence à la CGSLB.

RESTER AUTOUR DE LA TABLE

Nous restons persuadés que c'est seulement par la concertation sociale que l'on pourra régler ces questions particulièrement délicates. Une nouvelle législation n'apportera pas de solution, mais seulement des tensions. Patrons et syndicats doivent donc se remettre autour de la table, avec la compréhension du point de vue de l'autre et un esprit constructif. ■

La plupart des pensionnés exclus de l'enveloppe de 25 millions

Le ministre Bacquelaine envisage de relever la limite maximum des pensions des salariés. L'idée n'est pas mauvaise en soi sauf que l'on peut se demander avec quel argent. La CGSLB ne veut pas que l'augmentation des pensions maximums se fasse au détriment des autres pensions.



Les périodes de RCC, de maladie... ne seront pas pleinement prises en compte dans le calcul de la carrière. Seules les personnes ayant accompli une carrière complète de 45 années de prestations effectives pourront profiter de la correction sociale appliquée par le gouvernement aux pensions minimales.

C'est pour combattre cette discrimination que la CGSLB a voulu rencontrer le ministre des Pensions le 28 janvier. Daniel Bacquelaine s'est engagé à examiner les contrepropositions des syndicats.

COMPENSATION

En compensation de l'augmentation de la TVA et des accises, une enveloppe de 50 millions a été dégagée par le gouvernement pour des corrections sociales. La moitié a été affectée à l'augmentation du revenu d'intégration sociale, l'autre à l'augmentation des pensions les plus basses. Toutefois, le ministre Bacquelaine propose maintenant de limiter cette amélioration de 25 millions aux pensions minimales, lorsque la carrière est complète (45 ans de carrière) et comporte un nombre minimum de jours réellement prestés.

On sait qu'en Belgique, les pensions sont déjà parmi les plus basses d'Europe. Cette proposition est discriminatoire.

Dans les faits, une grande majorité de personnes ne pouvant prétendre à une carrière complète ne bénéficieront pas de cette mesure : les femmes (en 2014, 75 % d'entre-elles n'avaient pas mené une carrière complète), la plupart des pensionnés, les malades, les demandeurs d'emploi, les prépensionnés, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

PENSION DIGNE

Ceci est inacceptable. Nous exigeons une véritable compensation sociale pour toutes les allocations, de façon à ce que l'augmentation des factures puisse réellement être neutralisée. Nous ne voulons pas que certains aient à choisir entre se chauffer ou se nourrir.

La CGSLB, la CSC et la FGTB exigent une pension digne et décente qui permette à tout un chacun de vivre. Nous demandons aussi que toutes les discriminations sur le marché du travail soient supprimées pour que les femmes aient enfin la perspective d'obtenir une pension égale à celle de leurs collègues masculins. ■

Plus de produits et services payables avec les éco-chèques

La liste des produits et services pouvant être acquis avec des éco-chèques a été élargie. L'objectif des partenaires sociaux demeure d'orienter le comportement d'achat des travailleurs vers une consommation présentant une valeur ajoutée sur le plan écologique et de pérenniser ce comportement d'achat

À partir du 1^{er} mars 2016, il sera notamment possible de payer avec des éco-chèques le placement, la réparation et/ou l'entretien de plusieurs produits déjà repris antérieurement au sein de la liste. Le terme « entretien » ne concerne pas le nettoyage de ces produits, mais bien les dépenses qu'exige le maintien de ceux-ci en bon état. Le paiement des entretiens et réparations avec des éco-chèques, de produits préalablement acquis avec ceux-ci, concourt effectivement à maintenir en fonctionnement le plus longtemps possible des produits favorables à l'environnement et évite donc leur mise au rebut prématurée. En outre, ceci tend à contrecarrer le phénomène d'obsolescence programmée ou non.



La liste allant des appareils électroménagers aux engrais bio en passant par les citernes de récupération des eaux de pluie et les séjours de vacances dans une infrastructure touristique située en Belgique qui dispose du label Clé verte... se trouve dans l'annexe à la CCT n°98 quater du 26 janvier 2016.

[http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-098-quater-\(26-01-2016\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-098-quater-(26-01-2016).pdf) ■

Garantie de revenu pour personnes âgées ALLOCATION SPÉCIALE DE CHAUFFAGE

L'allocation spéciale de chauffage a à nouveau été accordée en février aux bénéficiaires d'un revenu garanti aux personnes âgées.

Le montant de l'allocation est inchangé, il est égal à :

- 66,11 € pour un bénéficiaire du revenu garanti octroyé sur la base du taux de ménage ;
- 49,58 € pour un bénéficiaire du revenu garanti octroyé sur la base du taux d'isolé ;
- 33,04 € pour le conjoint séparé de fait qui bénéficie de la moitié du revenu garanti.



L'allocation est payée par l'ONP, conjointement avec le revenu garanti pour le mois de février 2016.

L'allocation spéciale de chauffage n'est pas payable :

- aux bénéficiaires qui ne reçoivent pas de revenu garanti en février 2016. Ceci vaut également pour les bénéficiaires d'une allocation de complément du revenu garanti et/ou d'une allocation pour l'aide d'une tierce personne, qui ne reçoivent pas de revenu garanti en février 2016 ;
- aux bénéficiaires d'une majoration de rente de vieillesse ou d'une majoration de rente de veuve ;
- aux bénéficiaires d'une garantie de revenus aux personnes âgées.

L'allocation spéciale de chauffage n'est pas prise en considération pour l'application des règles de cumul et pas davantage pour le calcul des ressources du revenu garanti.

Aucune retenue fiscale ou sociale ne peut être appliquée sur cette allocation. ■

Evelien Bloem

Quatre semaines de salaire pour payer l'outplacement



Aucun travailleur licencié ne peut plus s'opposer à la ponction de 4 semaines de rémunération sur une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines pour financer sa procédure de reclassement professionnel. Sauf exceptions.

L'outplacement, ou « reclassement professionnel », est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis pour le compte de l'employeur au profit du travailleur licencié par une tierce personne ou par un prestataire. Ces services d'accompagnement peuvent être rendus individuellement ou en groupe.

L'objectif officiel de l'outplacement est de permettre au travailleur de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Et puis pendant ce temps-là, le travailleur est mobilisé par un objectif concret qui détourne sa colère.

RÉGIME GÉNÉRAL

Depuis le 1^{er} janvier 2016, un travailleur licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture compensatoire d'au moins 30 semaines de préavis verra son indemnité déduite d'office de 4 semaines de rémunération, qu'il accepte ou refuse

l'offre valable de reclassement professionnel qui lui est faite par l'employeur.

À noter toutefois que si ce travailleur refuse de suivre la procédure d'outplacement qui lui est proposée, il perd certes 4 semaines de rémunération, mais encourt pour l'instant aucune sanction de l'ONEM (sanction qui n'est prévue ni pour l'employeur ni pour le travailleur).

Le travailleur peut récupérer son droit à ces 4 semaines de salaire s'il se trouve dans une des situations suivantes :

- aucun outplacement ne lui a été proposé après une mise en demeure ;
- l'offre faite ne répond pas aux conditions légales ;
- l'outplacement n'est pas effectivement mis en œuvre, bien que le travailleur l'ait accepté.

RÉGIME SPÉCIFIQUE (45+)

Le régime de la CCT 82 demeure applicable aux travailleurs de 45 ans et plus qui ont au moins 1 année d'ancienneté, et ne sont pas licenciés pour

motif grave, et n'ont pas droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

En principe, c'est à l'employeur de faire une offre d'outplacement. À défaut, le travailleur est tenu de prendre lui-même l'initiative de le demander.

En cas de refus du travailleur de collaborer ou d'entamer une procédure d'outplacement, celui-ci risque une sanction (suspension) de l'ONEM. Il est important de signaler ici que l'employeur peut écoper lui aussi une sanction de l'ONEM (amende de 1 800 €) s'il omet de proposer un outplacement dans le cadre de ce régime.

Plus généralement, on peut affirmer que dans le régime général, l'ONEM ne peut pas sanctionner alors que dans le régime spécifique, il peut le faire.

Notre brochure « Outplacement ou reclassement professionnel des travailleurs licenciés » est disponible sur notre site web.

<http://www.cgslb.be/fr/outplacement>

Le Bureau du Plan prévoit la fin du saut d'index

La fin du saut d'index est en vue, à en croire les prévisions du Bureau fédéral du Plan. Les salaires et les allocations sociales vont donc à nouveau augmenter dans quelques mois, mais pas tous au même moment.

Lors de son installation, le gouvernement Michel a décidé d'instaurer un saut d'index qui ne pouvait être compensé d'aucune manière. Il représentait une perte de 2 % sur les salaires, les allocations et les pensions. Ce saut d'index est entré en vigueur le 1^{er} avril 2015. Les salaires et allocations sociales ont alors été bloqués.

INDEXATION

Le Bureau fédéral du Plan prévoit la fin de ce blocage pour avril 2016. Par conséquent, les travailleurs qui sont occupés dans des secteurs où le salaire est indexé tous les mois, pourraient voir leur salaire augmenter de 0,03 % à partir du 1^{er} mai 2016. Pour ceux qui travaillent dans des secteurs où l'on procède à une indexation tous les deux mois, le salaire pourrait augmenter de 0,21 % au 1^{er} juin 2016. Et finalement, dans les secteurs où le salaire est indexé deux

fois par an, une hausse de 0,35 % pourrait être appliquée à partir du 1^{er} juillet 2016.

Les nombreux fonctionnaires et allocataires sociaux devront patienter encore un peu plus. Les allocations augmenteront de 2 % dès août 2016, tandis que les salariés dans la fonction publique devront attendre un mois de plus, comme c'est prévu par la loi. Enfin, les travailleurs dont le salaire est indexé au 1^{er} janvier, devront attendre le 1^{er} janvier 2017 pour pouvoir bénéficier d'une nouvelle indexation salariale.

Avis unanime sur la mise à jour annuelle de l'indice

Depuis 2014 et la réforme de l'index, l'indice des prix à la consommation est mis à jour chaque année en janvier. Fin 2015, la Commission de l'Indice (composée de re-

présentants patronaux, syndicaux et du monde académique) a rendu un avis unanime sur la mise à jour annuelle. Depuis le 1^{er} janvier 2016, un nouvel indice est donc en vigueur.

CHANGEMENTS

Nous n'allons pas vous énumérer toutes les modifications, cela n'aurait pas de sens. Il faut principalement retenir que le panier de l'indice prend dorénavant en compte les données scannées à la caisse des supermarchés pour coller le plus possible à la réalité. Par ailleurs, 49 nouveaux produits ont été ajoutés au panier alors que 16 autres ont été supprimés. Les ampoules LED, les home cinéma, ou encore les lasagnes par exemple figurent dans la liste des nouveaux produits. Les lampes économiques ou le caméscope digital ont été supprimés.

BROCHURE

Vous trouverez plus d'informations sur l'indice dans la brochure détaillée de la CGSLB. Vous pouvez la consulter sur notre site www.cgsbl.be/indice. ■

Maarten Boghaert



Les home cinema entrent dans la composition du panier de la ménagère

Il est temps d'introduire la liste

Une phase importante de la procédure électorale est l'introduction de la liste. Dans le calendrier des élections elle a lieu au plus tard à X+35, c'est-à-dire entre le 15 mars et le 28 mars 2016 inclus. C'est la limite pour communiquer la liste de candidats à l'employeur. Après viennent aussi quelques dates importantes ayant trait à la composition de la liste.

Les candidatures au sein de toutes les catégories de travailleurs et au sein du Conseil d'Entreprise et du Comité de la Prévention peuvent seulement être proposées par les organisations représentatives interprofessionnelles : la CGSLB, la CSC et la FGTB. Celles-ci peuvent donner mandat à leurs centrales professionnelles, mais en tout cas, on ne peut introduire qu'une liste par organisation interprofessionnelle et par catégorie de travailleurs.

MONOPOLE SYNDICAL ?

En 2008, les élections avaient été marquées par une tentative de remise en question de ce monopole syndical. La Cour constitutionnelle a jugé que le monopole de proposition des candidats ne porte pas atteinte au droit d'association libre s'il respecte les critères objectifs auxquels les organisations doivent répondre, comme leur représentativité et le soutien qu'elles assurent à leurs élus dans l'exécution de leur mandat.

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, des listes de candidats en vue de l'élection des délégués du personnel représentant les cadres au sein du Conseil d'Entreprise peuvent aussi être introduites par :

- les organisations représentatives des cadres (CNC) ;
- au moins 10 % des cadres de l'entreprise (les listes maison), sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à 5 si le nombre de cadres est inférieur à 50 et à 10 si le nombre de cadres est inférieur à 100.

Un cadre ne peut appuyer qu'une liste (Tribunal du Travail de Bruxelles, 4.05.2000).

INTRODUITE À TEMPS

Les listes de candidats doivent être communiquées à l'employeur au plus tard à X + 35. La date de l'envoi constitue la date d'introduction des listes de candidats à la poste ou la date de la remise des listes à l'employeur. À partir de 2016, un troisième mode d'introduction des listes de candidatures est autorisé. Il s'agit du téléchargement des listes sur l'application web sécurisée du SPF Emploi. Dans ce cas, la date d'introduction de la liste est celle du chargement dans l'application Web. Toute liste introduite après ce délai ne peut plus être prise en compte. La date à laquelle l'employeur a reçu la liste n'a pas d'importance (Tribunal du Travail de Charleroi, 16 mai 2000 ; Tribunal du Travail de Furnes, 18 mai 2000).

En ce qui concerne la forme de l'introduction de la liste, le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que la loi ne prévoit aucune formalité et n'exige pas que la liste de candidats soit introduite sur du papier à en-tête du syndicat ou que la liste introduite soit signée (Tribunal du Travail de Bruxelles, 11 avril 1983). La loi n'impose aucun formalisme particulier pour le dépôt des listes. Un fax est donc valable, à condition qu'il soit introduit dans le délai (Tribunal du Travail Charleroi 26/04/2012).

Les listes de candidats doivent être introduites auprès de l'employeur même et pas auprès du Conseil d'Entreprise (Tribunal du Travail d'Hasselt, 5.04.1983).

PAS TROP DE CANDIDATS

Les listes ne peuvent pas comprendre plus de candidats que le total des mandats effec-

tifs et suppléants à conférer. Les candidats doivent appartenir à la catégorie pour laquelle ils se présentent (ouvriers, employés, jeunes, cadres) et à l'unité technique d'exploitation où leur candidature a été déposée. Un même candidat ne peut se présenter sur plusieurs listes. Lorsqu'un candidat figure sur deux listes (qu'il s'agisse de catégories ou de syndicats différents), les conséquences ne sont pas négligeables : le candidat doit être exclu des deux listes (Tribunal du Travail de Charleroi, 13 juin 2008). Cela n'empêche pas que le même candidat peut figurer sur la liste du Conseil d'Entreprise et du Comité. L'appartenance à une catégorie de travailleurs découle de la liste des électeurs sur laquelle le travailleur figure, même si la catégorie a changé entre-temps. Une candidature qui n'est pas conforme à cette règle est nulle (Tribunal du Travail de Bruxelles, 22.04.2008).

Si la liste de candidats ne répond pas aux conditions, l'employeur doit tout de même l'afficher. Il peut toutefois introduire un recours contre la liste (Cass., 12.03.1984).

MINIMUM 2 CANDIDATS

Les syndicats peuvent par contre introduire des listes incomplètes, mais ils doivent proposer au minimum deux candidats en vue d'installer un Conseil d'Entreprise ou un Comité.

Les organisations ayant introduit des listes de candidats peuvent les modifier jusqu'à l'échéance du délai de X+35. Le droit de modifier les listes de candidats déposées n'est assujéti à aucune restriction (Tribunal

numéro 1 !

du Travail de Bruxelles, 4.05.1995). L'employeur doit afficher la dernière liste de candidats proposée.

AFFICHAGE DES NOMS

À la date X+40, située entre le 20 mars et le 2 avril 2016, l'employeur doit procéder à l'affichage de l'avis reprenant les noms des candidats. L'affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique, dans la mesure où les travailleurs y ont accès pendant leurs heures de travail normales.

Les listes de candidats sont classées dans l'ordre du numéro tiré au sort, à savoir le numéro 1 pour la CGSLB.

Comme mentionné ci-dessus, les listes non valables doivent aussi être affichées.

Les listes de candidats affichées doivent être celles communiquées par les syndicats (Cass., 12.03.1984). L'employeur ne peut donc pas corriger la liste, même s'il s'agit de corrections qui seraient immédiatement acceptées pour des raisons évidentes (Tribunal du Travail de Mons, 10.04.1987). Un employeur ne peut pas non plus spontanément biffer des surnoms plutôt insultants qui figureraient sur la liste, sans quoi la procédure serait déclarée nulle (Tribunal du Travail de Liège, 25.04.2012). L'employeur ne peut pas plus apporter lui-même des corrections à la liste, en l'occurrence, pour corriger des surnoms qui y étaient mentionnés, comme « Tarzan », « Boule », etc. (Tribunal du Travail de Mons, 27.04.2012)

Le syndicat décide souverainement de l'ordre des candidats sur une liste ; l'employeur ne peut pas s'en mêler (Tribunal du Travail d'Anvers, 8.05.1995).

RÉCLAMATIONS UTILES

Au plus tard à la date X+47, du 27 mars au 9 avril 2016, les travailleurs qui figurent sur la liste (donc pas le personnel de direction), et les organisations représentatives des tra-



vailleurs et des cadres peuvent introduire une réclamation contre la liste de candidats auprès du Conseil d'Entreprise, du Comité ou, à défaut, directement auprès de l'employeur. La loi prévoit qu'il peut s'agir de toute réclamation « qu'ils jugent utile ». La jurisprudence interprète aussi la notion de réclamation au sens large. Ainsi, le tribunal du travail de Bruxelles a accepté qu'un syndicat introduise un recours contre sa propre liste, lui permettant de la sorte d'y apporter des modifications. (Tribunal du Travail de Bruxelles, 27.04.2004).

En théorie, la réclamation peut se produire oralement (Tribunal du Travail de Bruxelles ; 5.05.2000), mais c'est absolument à déconseiller parce que tant l'identité de celui qui l'a introduite que l'existence de la réclamation et son contenu doivent pouvoir être prouvées.

Dans le même délai, un candidat peut se retirer ou retirer une de ses candidatures s'il figurait sur plusieurs listes en même temps. Il est aussi possible de corriger des noms, des prénoms ou des surnoms.

À la date X+48, l'employeur doit communiquer les réclamations et les retraits à l'organisation professionnelle qui a déposé les candidatures concernées. Depuis 2016, cette réclamation peut également être électronique.

Jusqu'à la date X+54, ces organisations peuvent effectuer des modifications à la suite d'une réclamation, si elles l'estiment nécessaire. En cas de réclamation auprès du Conseil d'Entreprise, le procès-verbal de la réunion doit clairement mentionner la position de ce dernier et sa décision, à défaut de quoi un recours devant le Tribunal sera déclaré non fondé (Tribunal du Travail d'Anvers 8.03.2012).

DERNIER RECOURS

Le tribunal du travail constitue le dernier recours lorsque - et uniquement lorsque - la procédure de réclamation interne au sein de l'entreprise ne donne pas le résultat voulu. Les travailleurs concernés, les organisations représentatives des travailleurs et les cadres peuvent s'adresser au tribunal du travail jusqu'au plus tard X+61. Les tribunaux soulignent qu'il est uniquement possible d'introduire un recours si on a déjà introduit une réclamation au sein de l'entreprise. Si cela n'est pas le cas, le recours n'est pas recevable (Tribunal du Travail de Mons, 22 mai 2000).

L'employeur peut aussi s'adresser au tribunal du travail pour introduire un recours contre la liste de candidats jusqu'à X+52 au plus tard s'il n'y a pas eu de réclamation ; ou jusqu'à X+61, si une réclamation a été introduite. À défaut, le recours sera considéré comme irrecevable (Tribunal du Travail. Bruxelles, 18.04.2012).



REPLACEMENT POSSIBLE

Jusqu'à la date X+76, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres ayant introduit une liste peuvent, après consultation de l'employeur, remplacer un candidat dans les cas suivants :

- le décès d'un candidat ;
- la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise ;
- la démission d'un candidat de l'organisation qui l'a présenté ;
- le changement de catégorie d'un candidat ;
- le retrait par un candidat de sa candidature.

En ce qui concerne cette dernière possibilité, seul le travailleur ayant valablement retiré sa candidature peut être remplacé. Conformément au jugement du tribunal du travail de Bruxelles, un candidat d'une organisation syndicale qui avait retiré sa candidature trop tard et continuait donc à figurer sur la liste de l'organisation en question, ne pouvait non plus figurer sur la liste modifiée d'un autre syndicat. Par conséquent, il fallait supprimer le candi-

dat des deux listes (*Tribunal du Travail de Bruxelles, 23.04.2004*).

Lorsqu'un candidat retire sa candidature pour le Comité, il ne faut pas en déduire qu'il retire aussi sa candidature pour le Conseil d'Entreprise (*Tribunal du Travail de Bruxelles, 28.04.2000*).

CANDIDATS FICTIFS

Seuls les candidats qui étaient déjà au service de l'entreprise à la date X-30 peuvent se faire remplacer. Dans le passé, il arrivait qu'un candidat (fictif) qui n'avait jamais travaillé pour l'entreprise ou n'y travaillait plus, figurait quand même sur une liste, parce qu'il n'y avait pas encore suffisamment de candidats pour la liste en question. En introduisant une réclamation contre cette liste, on pouvait le remplacer par un candidat effectif. Depuis les élections de 2008, la présentation de candidats fictifs est devenue impossible. Un candidat qui ne répond pas aux conditions d'éligibilité et, en plus, n'était pas en service à la date X-30, est supprimé de la liste de candidats et ne peut pas être remplacé (*Tribunal du Travail de Bruxelles, 30.04.2008, Tribunal du Travail Anvers, 16.04.2012*).

Le nouveau candidat figurera sur la liste selon le choix de l'organisation qui présente sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace, soit comme dernier candidat en fin de liste.

LISTE DÉFINITIVE

Les listes de candidats deviennent définitives à la date X+77. Plus aucune modification ne peut être apportée à ces listes, même s'il s'avère qu'un candidat ne remplit pas les conditions d'éligibilité (*Tribunal du Travail de Liège 17.04.2012*). Ni le président du bureau électoral, ni le bureau électoral ne peuvent refuser la candidature du travailleur en question le jour des élections (*Tribunal du Travail de Bruxelles, 18 novembre 1991*).

Lorsque les listes de candidats sont définitives, l'employeur peut procéder à la réalisation des bulletins de vote. ■

Erik Massé,
relu et annoté par Céline Tordoir

Delhaize : les bouchers passent à la moulinette

Delhaize commence à appliquer le glissement de certaines tâches réservées aux bouchers de métier vers les vendeurs de classe 1. Les délégués CGSLB de Delhaize ont mené des actions pour informer la clientèle des conséquences de la polyvalence à outrance sur la qualité du service rendu.



Quelques militants CGSLB ont distribué des tracts à l'entrée de plusieurs Delhaize bruxellois le vendredi 5 février. Il s'agissait d'une action isolée pour le moment qui concerne toutefois une problématique générale sur laquelle aucun accord n'a encore été trouvé entre les partenaires sociaux et la direction.

PLUS DE SPÉCIALISTES

Avec l'implantation de sa nouvelle structure, Delhaize supprime ou standardise de plus en plus les fonctions « spécialisées ». Il en va ainsi des poissonniers et des experts (vins...) qui ont carrément disparu du paysage des supermarchés. Alors que des accords ont été conclus avec

les partenaires sociaux sur la polyvalence applicable à certaines fonctions, ce n'est pas encore du tout le cas pour les métiers spécialisés. De fait, il n'est pas question de transférer certaines tâches spécifiques aux bouchers vers des vendeurs et des emballeurs polyvalents de classe I.

FAIT ACCOMPLI

Or, Delhaize a décidé de passer en force, faisant fi de la concertation entre les parties. En imposant la fabrication de la viande hachée aux vendeurs de classe I en négligeant non seulement les normes strictes HACCP, mais aussi en faisant preuve d'une totale négligence envers les travailleurs concernés. Les vendeurs ne sont pas

équipés pour travailler dans le froid. Les emballeuses devraient porter des cagettes de viande pesant jusqu'à 35 kilos sur l'épaule pour les reverser dans le hachoir dont la hauteur dépasse parfois 1,60 m.

La qualité de fabrication du haché de même que celles des saucisses et autre américain dépend du savoir-faire des bouchers et cela doit rester ainsi. Les délégués CGSLB ont choisi de donner un premier coup de semonce. Ils espèrent que la direction comprendra le message et arrêtera de vouloir passer en force, peu importe la casse, pour reprendre le débat avec les partenaires sociaux. ■

Travail faisable

Les secteurs déterminent un cadre pour les entreprises



TEXTILE

Le secteur textile a donné son feu vert – dans le cadre d'un partenariat entre les employeurs, les syndicats et les centres de formation sectoriels – pour investir dès aujourd'hui dans le travail faisable.

Une enquête menée au sein du secteur révèle que les travailleurs du textile ne rechignent pas à l'idée de travailler plus longtemps, pour autant qu'il règne une attitude et une mentalité positives dans l'entreprise, c'est-à-dire lorsque le travail peut être effectué d'une manière viable et agréable.

Prêt pour l'avenir

L'accord sectoriel 2015-2016 encourage les entreprises du secteur textile à mettre en œuvre des actions dans le domaine du travail faisable. Elles peuvent soumettre des projets (avec une intervention financière de maximum 0,10 % de la masse salariale de l'entreprise) au centre de formation pour les ouvriers du secteur textile, l'asbl Cefret.

Un projet peut comprendre : l'exécution d'une analyse visant à cartographier le travail faisable ou certains de ses aspects au sein de l'entreprise ou l'élaboration et la réalisation d'actions concrètes menées dans l'entreprise et liées au travail faisable ou à des aspects y afférents. Concrètement, il peut s'agir de l'adaptation d'un poste de travail, de l'innovation de l'organisation du travail, de mesures destinées à rendre l'exécution du travail plus confortable, etc.

Le secteur textile est l'un des premiers secteurs dans notre pays à encourager les employeurs et leurs travailleurs à prendre des mesures appropriées en réponse à la demande de carrières plus longues, mais viables. Le travail faisable profite en effet aussi bien aux travailleurs qu'aux entreprises.

CHIMIE

Les partenaires sociaux de la Chimie et des Sciences de la Vie ont décidé de créer un Fonds démographique pour réaliser des projets visant à améliorer le travail durable.

Une attention particulière sera accordée aux travailleurs âgés, à ceux qui travaillent en équipe et à ceux qui exercent un métier lourd. Tout le monde est concerné : ouvriers, employés et cadres.

Concrètement, de nombreuses initiatives peuvent être financées par les fonds telles que des adaptations du temps de travail et de l'organisation du travail, du parrainage pour coaching et accompagnement ou une combinaison temporaire d'une fonction de jour avec un système d'équipes.

Combinaison

Pour préserver la santé des travailleurs, l'entreprise pourra remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail et instaurer un examen médical à partir de 45 ans. Le développement des compétences par les formations et les mutations internes en fonction des facultés du travailleur fait également partie de l'éventail des mesures utiles pour rester dans l'entreprise qui peuvent, de plus, être combinées entre elles. ■

Le Comité Airport CGSLB fait la tournée des entreprises

Les militants du Comité Airport CGSLB ont organisé une action dans le Hall de départ de l'aéroport de Zaventem le jeudi 28 janvier. Ils ont ensuite rendu visite aux travailleurs de l'aéroport occupés dans des entreprises où la CGSLB n'a pas encore de représentation syndicale. C'est muni d'un tract et d'un petit avion qu'ils ont voulu convaincre leurs collègues de renforcer l'équipe du syndicat libéral.

La CGSLB possède une forte représentation sur le site de l'aéroport et compte déjà 300 candidats dans les entreprises situées à Brussels Airport pour les prochaines élections. Nos militants prouvent chaque jour qu'ils méritent la confiance de leurs collègues.



Connaissez-vous quelqu'un qui n'a pas de représentation de la CGSLB dans son entreprise

à Brussels Airport ?

Envoyez-nous un e-mail à airport@cgsלב.be

Adaptations salariales au 1^{er} mars 2016

Même en période de modération salariale, il y a parfois des augmentations. La liste des commissions paritaires où cela

se produit, en vertu d'une CCT sectorielle, se trouve sur notre site.

Cliquez sur ce lien pour avoir un aperçu par mois : www.cgsלב.be/fr/adaptations-salariales-mars-2016

Prévenez-nous quand vous déménagez !

Vous êtes sur le point de changer d'adresse ou vous venez de déménager ? Prévenez votre secrétariat CGSLB local. Vous pourrez ainsi continuer à bénéficier de nos services en recevant nos courriers d'information.

Et si vous êtes au chômage, en plus de votre nouvelle adresse, nous vous demanderons de remplir un formulaire C1 que nous transmettrons à l'ONEM.

| | Volwassen / Adulte | Kind / Enfant(1) |
|------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Grand Parc 1 dag / 1 jour | 30,40€ ipv/au lieu de 37€ | 20,90€ ipv/au lieu de 26€ |
| Grand Parc 2 dagen / 2 jours | 45,60€ ipv/au lieu de 55€ | 31,35€ ipv/au lieu de 39€ |

(1) Van 5-13 jaar inbegrepen - gratis voor kinderen tm 4 jaar (voorleggen van een leeftijdsbewijs noodzakelijk) / De 5 à 13 ans inclus - gratuit pour les moins de 5 ans (sur présentation d'un justificatif)

Aanbod bij afgifte van deze coupon en uw Countdown kaart aan de kassa's 4 tot 6 van het Grand Parc van de Puy du Fou. Aanbod geldig in het seizoen 2016 (volgens openingskalender). Niet cumuleerbaar met ander promoties. Meer informatie: +33 (0) 820 09 10 10 (0,12 €/minuut van een Franse vaste lijn) of www.puydufou.com.

Offre sur présentation de ce coupon et de votre carte Countdown aux guichets 4 à 6 du Grand Parc du Puy du Fou. Offre non cumulable avec d'autres offres en cours et valable durant la saison 2016 (selon calendrier d'ouverture). Plus d'informations: +33 (0) 820 09 10 10 (0,12€/min depuis un poste fixe français) ou www.puydufou.com.

AVANTAGES

Découvrez Gand et profitez des avantages de la WINcard



Europahotel - Gordunakaai 59, Gand

L'Europahotel est un établissement accueillant et moderne disposant de 41 chambres spacieuses et agréables équipées de tout le confort moderne. Le buffet du petit-déjeuner se compose d'une grande sélection de produits frais et de plats préparés. L'environnement paisible, au bord de l'eau, et central, vous offre de nombreuses possibilités.

Prix standards :

Chambre double : 97 € – petit-déjeuner inclus

Chambre individuelle : 79 € – petit-déjeuner inclus

(3 € City tax par personne par nuit pas comprise dans le prix)

Les affiliés de la CGSLB (depuis au moins 1 an) bénéficient d'une réduction de 25 % sur le prix qui est valable le jour de la réservation. Pour profiter de cette réduction, vous devez demander votre code promotionnel en envoyant un mail à vacances@cgsלב.be ou en téléphonant au 09 222 57 51.

Brasserie Courant d'eau

L'hôtel dispose également d'une brasserie : 'Courant d'eau'. Vous avez le choix entre une sélection de plats à la carte, ou un menu du jour à 16 euros.

Offre temporaire pour les détenteurs de la WINcard

Bénéficiez d'une réduction de 10 % dans la brasserie (repas et boissons), uniquement valable sur des plats à la carte (pas sur le menu du jour) sur présentation de votre WINcard. L'action est valable du 1^{er} décembre 2015 au 31 mars 2016.

Pour plus d'informations ou pour réserver un séjour : <http://www.cgsלב.be/fr/europahotel-gand>



Europahotel | Brasserie Courant d'eau, Gordunakaai 59, 9000 Gand
tél. 09 222 60 71



Rechargez vos batteries à Azur en Ardenne

Le domaine de vacances Azur en Ardenne à Barvaux-sur-Ourthe (Durbuy) vous offre une vue panoramique exceptionnelle à quelque 500 mètres seulement du centre-ville, des différents commerces de proximité et des animations touristiques (golf, kayak, labyrinthe, etc.). Avec son espace wellness

doté d'une piscine intérieure, son restaurant et ses 54 chambres élégantes au décor contemporain, Azur en Ardenne vous assure d'un séjour inoubliable. Outre le wellness, de nombreuses activités vous sont proposées, aussi bien dans le domaine qu'aux alentours : plaine de jeu, jogging, ping-pong, billard, pétanque, etc.

Réservez maintenant en ligne sur : maisonsdevacances.cgsלב.be et bénéficiez immédiatement d'une réduction de 25 % sur le prix valable le jour de votre réservation.

Domaine Azur en Ardenne, Rue de la Jastrée 31, 6940 Barvaux-sur-Ourthe
www.azureardenne.be - tél. 086 21 94 00



Avantage supplémentaire réservé aux détenteurs de la WINcard



Pour un séjour entre le 1^{er} et le 31 mars 2016, profitez d'un massage Hydrojet gratuit de 30 minutes (valable pour une réservation en chambre double).

À travail égal, salaire égal !

À mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CE

Il y a 50 ans, exactement le 16 février 1966, les ouvrières de la FN de Herstal partaient en grève pour exiger un salaire plus juste. Elles réclamaient une augmentation de 5 francs/heure. Après douze semaines de grève, elles obtiendront la moitié. Mais elles auront enfin acquis une reconnaissance et elles auront surtout marqué l'histoire syndicale. Encore aujourd'hui le slogan « à travail égal, salaire égal » reste toujours d'actualité...

Nous sommes en 2016 et les femmes gagnent encore et toujours, en moyenne, 22 % (*) de moins que leurs collègues masculins ! Pour la CGSLB, cette situation reste inadmissible. Nous défendons l'égalité entre tous les travailleurs ! La loi du 22 avril 2012 oblige les entreprises à

effectuer une analyse comparative de la structure des salaires, et ce, tous les deux ans. Si cet exercice révèle des déséquilibres, un plan d'action doit être adopté. Cette loi et les CCT 25 et 38 sont des opportunités que vous délégués syndicaux devez saisir pour promouvoir cette égalité et lutter contre les inégalités.

La période des élections sociales est aussi l'occasion de défendre les travailleurs en vue d'améliorer leurs conditions de travail. Votre mandat syndical vous permettra de garantir les droits des travailleurs pour plus d'égalité au sein des entreprises.

Vous, représentant(e)s des travailleurs, vous avez le droit et le devoir d'utiliser tous les outils légaux afin de défendre une meilleure équité entre les travailleurs et les travailleuses.



Concrètement, la CGSLB Bruxelles vous invite à mettre l'égalité salariale à l'ordre du jour du Conseil d'Entreprise de mars, mois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Femmes, hommes, engageons-nous pour défendre ensemble des droits égaux pour les travailleurs, sans distinction de genre ! L'égalité salariale entre les travailleurs et les travailleuses, c'est l'affaire de tous !

Eva Sahin

Cellule diversité Bruxelles

(*) dans le secteur privé, sur la base du salaire annuel. ■

Votez pour une femme si vous êtes un homme !

JEAN-LOUIS LEMAÎTRE DERBY

Nous avons besoin de femmes dans notre équipe pour qu'elles analysent les situations sous un autre angle. Être au guichet ou travailler la nuit c'est parfois plus compliqué pour une femme. Et elles ne sont certainement pas moins capables de défendre une revendication.



HUGO DEPOTTER ELI LILLY

Il n'y a aucune raison de ne pas voter pour une femme. Elles ont d'autres qualités, elles sont plus sensibles aux aspects psychosociaux, à l'équilibre carrière professionnelle/vie privée... des problématiques auxquelles les hommes n'accordent pas assez d'attention.



PHILIPPE VANDENABEELE

Les droits des femmes ne sont pas toujours respectés dans le monde du travail. C'est encore aujourd'hui un combat syndical. Voter pour des candidates c'est apporter une contribution concrète au respect des droits de la femme dans l'entreprise. Et à l'extérieur aussi. ■



Sessions d'accueil des candidats

Les zones wallonnes et l'APPEL continuent d'organiser leurs sessions d'accueil des candidats potentiels. Certains sont sûrs de leur fait, ils terminent leur mandat actuel et sont bien décidés à poursuivre leur mission. D'autres s'interrogeaient encore sur l'opportunité de la démarche. Est-ce bien raisonnable ? Comment la CGSLB va-t-elle me soutenir jusqu'au jour du vote et ensuite pendant quatre années ?

Oui, la CGSLB met en œuvre un syndicalisme qui laisse une importante marge de manœuvre. Oui, la CGSLB apporte un appui logistique efficace pendant la campagne électorale. Oui, la CGSLB soutient ses délégués tout au long de leur mandat. Tous les participants sont repartis remontés à fond, impatients de défendre leur programme. À partir du mois de mars, ils vont devoir convaincre un maximum de collègues de voter pour eux.

Les motivations des candidats sont multiples. Dans un ordre différent, ils invoquent leur désir d'aider leurs collègues, de réparer des injustices, de comprendre pourquoi leur entreprise prend telle décision, de comprendre pourquoi leur syndicat prend telle décision... Ils veulent aller chercher l'information à la source, auprès de la direction, ils veulent pouvoir infléchir les mauvaises décisions, négocier des avantages pour le personnel.

Tous ces candidats sont prêts à discuter avec la direction des améliorations dans l'intérêt bien compris des travailleurs et de l'entreprise.



Appel



Charleroi



Liège



Namur



Brabant wallon

L'Europe donne une leçon de justice fiscale

La Commission européenne a déclaré illégales les « conventions sur les bénéfices excédentaires », ces rescrits fiscaux instaurés en Belgique en 2005 qui permettent aux multinationales de payer très peu d'impôts sur une partie de leurs bénéfices. La Belgique a donc été sommée de récupérer 700 millions d'euros auprès de 35 multinationales, auxquels sont venus s'ajouter début février les rescrits accordés en 2014.

Nous vous disions en décembre dernier que la Commission européenne avait exigé des Pays-Bas et du Luxembourg qu'ils récupèrent entre 20 et 30 millions auprès de Fiat et Starbucks car leurs rescrits fiscaux avaient été considérés comme des aides d'État illégales. C'est maintenant à la Belgique que s'attaque l'intransigeante Commissaire danoise à la concurrence Margrethe Vestager, et pour des sommes bien plus élevées.

DES BÉNÉFICES TAXÉS NULLE PART

Censée lutter contre l'évasion fiscale, la mise en place des conventions en 2005 avait eu pour effet d'inciter les multinationales à transférer des profits effectués dans d'autres pays vers la Belgique, où ceux-ci n'étaient pas ou très peu taxés. Alors que les recommandations internationales visaient à ce que le profit soit taxé là où l'activité qui le génère a lieu, les « bénéfices excédentaires » ne se retrouvaient taxés... nulle part.

Personne ne voit, à l'heure actuelle, comment le tax shift pourrait être financé en évitant de prélever de nouveaux impôts et sans couper à nouveau dans les services publics et la sécurité sociale, pourtant le ministre des Finances considère visiblement 700 millions d'euros de rentrées fiscales supplémentaires comme superflues. C'est en tout cas ce qu'on peut déduire de sa réaction à l'annonce de la Commission. S'il veut attendre de voir comment la Commission va se comporter pour donner suite à cette décision, il n'a d'ores et déjà pas exclu d'interjeter appel. Il argumente qu'il sera difficile de récupérer les sommes et que cela nuirait à la fois à l'économie belge et à la sécurité juridique pour les investisseurs.



Refonte de l'impôt sur les sociétés ou maintien du système actuel ? Le ministre des Finances Johan Van Overtveldt s'interroge. - © Belga

IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

Ce n'est pas un hasard non plus si Johan Van Overtveldt a émis fin janvier l'idée de proposer en mars une refonte de l'impôt sur les sociétés, avec le choix entre un nouveau taux plus faible (20-22 %) sans déduction possible ou le maintien du système actuel, c'est-à-dire un taux de 33,99 % diminué de toutes sortes de déductions. Les conventions sur les bénéfices excédentaires étant justement une des déductions permettant de réduire fortement l'impôt des sociétés, cette idée ne tombe pas du ciel. Mais elle risque de coûter cher, d'autres membres du gouvernement l'évaluant déjà à 3,5 milliards d'euros.

ÉVASION FISCALE

Par ailleurs, la Commission a présenté fin janvier les dernières mesures de son plan de lutte contre l'évasion fiscale. Un point positif est l'obligation pour les administrations fiscales

de s'échanger entre elles des informations financières sur les multinationales. En effet, dans le cas des conventions sur les bénéfices excédentaires, la Belgique ne communiquait pas les rescrits aux administrations fiscales des autres pays européens où les multinationales avaient des activités.

Si notre ministre des Finances s'est montré favorable à cet échange d'informations, il ne soutient en revanche pas l'instauration d'une assiette commune consolidée européenne de l'impôt sur les sociétés, une déclaration fiscale européenne unique qui rendrait caduque la concurrence fiscale entre les États européens. Si on ajoute son intention, déclarée fin janvier, de vouloir retirer la Belgique du projet de taxe européenne sur les transactions financières, on peut commencer à émettre de sérieux doutes sur la volonté de notre gouvernement d'harmoniser les impôts et de rétablir la justice fiscale dans l'Union européenne. ■

Sécurité et hygiène sur le marché de Petersen



Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

Sur la gare de Petersen à Dakar (Sénégal), la CNTS (*) et quatre confédérations syndicales œuvrent à encadrer les travailleurs de l'économie informelle. Ceux-ci partagent les mêmes conditions difficiles, les mêmes expositions aux risques et la même précarité.

Marchands, chauffeurs, mécaniciens, restaurateurs, coiffeurs, tôliers, laveurs, tous travaillent sur la gare routière Petersen de Dakar. Avec 700 départs par jour, les bus drainent de nombreux travailleurs. Pour un véhicule, chaque chauffeur emploie un mécano, un électricien, un carrossier et leurs apprentis. Pour chaque voyageur, ce sont de nombreux services : des coiffeurs, marchands et restaurants.

TRACASSERIES

Ces travailleurs sont constamment soumis aux tracasseries des autorités municipales (paiement de taxes, déguerpissement, confiscation de bien et incendies). La gare-marché Petersen déborde d'activités et de métiers qui s'installent désormais en dehors. Le dialogue avec la Mairie de la commune de Dakar-Plateau

n'est pas facile et certains souhaitent régler le problème à coup de gaz lacrymogène. C'est là que l'intersyndicale intervient avec un cahier de revendications issu de nombreuses consultations et permanences. Ensuite, les conditions sanitaires et de sécurité au travail sont très précaires. Les vendeuses écoulent leurs marchandises à côté des immondices ou dans des baraquements exigus. Si les mécaniciens se blessent, il n'y a pas de dispensaire.

PLATEFORME INTERSYNDICALE

Les salaires et revenus sont loin du revenu minimum de 34 000 FCFA (environ 50 €). Il n'est alors pas facile de demander une cotisation, même modeste, à des travailleurs qui peinent à survivre. Les responsables syndicaux de Dakar ont néanmoins trouvé sur la gare routière un terrain propice pour parler de l'action

syndicale, là où le syndicalisme était au moins méconnu et sinon craint. Il a fallu d'abord trouver des responsables, des leaders écoutés et experts de leur milieu de travail pour les former à l'action syndicale.

La plateforme intersyndicale de Petersen a été créée. Elle regroupe aujourd'hui plusieurs entités dont la mécanique, le commerce, la restauration, l'habillement et la friperie. Aujourd'hui, la CNTS propose la mise en place d'une petite unité médicale pour prendre en charge les éventuelles blessures et autres accidents. Elle négocie avec la mairie comment édifier des toilettes sur le site.

C'est grâce au partenariat solide avec la CGSLB-MSI que la CNTS peut être présente sur ce marché.

(*) Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal



La plateforme intersyndicale négocie pour améliorer les conditions sanitaires et la sécurité pour tous les corps de métier présents sur la gare de Petersen.

Chasse au gaspillage d'énergie

Jeu de piste chez Nekto



En partenariat avec la cellule « Conseils Énergie » de la Chambre des Commerces d'Industries du Hainaut, la cellule environnement de la CGSLB a organisé deux journées de sensibilisation aux économies d'énergie. L'occasion pour nos délégués de participer à un jeu de piste et une chasse au gaspillage d'énergie.



Le jeu de piste chez Nekto comportait des gaspillages simulés pour l'occasion... et des situations auxquelles l'entreprise va encore remédier.

Aspirateur de machine enclenché alors que celle-ci est à l'arrêt, Clark tournant à vide, circuits d'eau chaude non isolés, languette d'un four déchirée, luminaires allumés dans des bureaux non occupés ou dans des locaux naturellement éclairés... voilà des points de gaspillage d'énergie que les délégués ont dû détecter pendant l'exercice chez Nekto. Mais attention, certains points avaient été simulés à l'avance.

Car il faut le dire, chez Nekto, on prend au sérieux le gaspillage d'énergie comme le précise dans son témoignage le directeur, Hugues Procureur. L'entreprise dispose d'un beau potentiel d'amélioration. Elle a déjà fait de nombreux investissements pour réduire ses consommations.

UN BEL ÉLAN...

Nekto est une entreprise de travail adaptée active dans plusieurs domaines, dont l'industrie du bois (paletterie, menuiserie, caisserie, présentoirs...), le (re)conditionnement de produits et l'entretien des parcs et jardins. Elle emploie 230 personnes. En pleine expansion, son activité croit parallèlement avec son besoin en énergie. Son implication dans les accords de branche (fédération du bois) lui a permis de réduire de moitié ses émissions de CO₂ (par rapport à 2005). Dans sa présentation, Hugues Procureur a expliqué aux délégués quelles démarches avaient été nécessaires pour atteindre ce résultat. L'entreprise a pour cela investi dans diverses infrastructures comme une porte coupe-froid, le remplacement de la

chaudière, l'isolation des conduites d'eau chaude et la gestion technique centralisée. Elle a pu observer un découplage progressif entre ses dépenses en énergie et le nombre de personnes engagées. Une donnée qui n'a pas manqué d'interpeller les délégués.

... POUR ALLER PLUS LOIN

Mais les économies d'énergie passent aussi par un changement de comportement chez les travailleurs. Et sur cet axe, l'entreprise est extrêmement motivée. « Nekto a une volonté ferme de trouver une approche pour la sensibilisation des travailleurs » a souligné Jean-Jacques Deleu, le conseiller en prévention. Un échange avec les participants a ouvert un champ de pistes et astuces pour faire adopter de bonnes habitudes dans l'entreprise, par exemple communiquer avec originalité, humour et créativité, chercher l'adhésion volontaire du personnel et écouter ce qu'il a à proposer, faire preuve de patience, encourager et récompenser les efforts.

Nous avons conclu la journée sur le constat qu'il n'y a pas de recette magique pour susciter les changements de comportement à l'égard de l'utilisation de l'énergie ou pour obtenir des résultats probants pour son organisation. Le succès de la sensibilisation repose beaucoup sur la répétition et la continuité. ■

Charline Wandji

Chômeurs âgés

Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi

Pour les chômeurs âgés, de nouvelles règles sont d'application depuis 2015 en matière de disponibilité sur le marché du travail.

SI VOUS BÉNÉFICIEZ DE LA DISPENSE MAXIMALE AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2015, VOUS MAINTENEZ CET AVANTAGE.

Bénéficiaires de ce régime ?

- Le chômeur âgé d'au moins 60 ans au 31/12/2014.
- Le chômeur âgé de moins de 60 ans au 31/12/2014 au chômage depuis au moins 1 an et comptant au moins 38 ans de passé professionnel.

De quelles obligations êtes-vous dispensé si vous bénéficiez de ce régime transitoire ?

- Vous ne devez plus être inscrit comme demandeur d'emploi.
- Vous ne devez plus être disponible pour le marché de l'emploi.
- Vous pouvez refuser un emploi proposé.
- Vous pouvez entamer une profession accessoire pendant votre chômage (renseignez-vous auprès de votre secrétariat CGSLB ! Les conditions relatives à l'exercice d'une activité accessoire doivent cependant être respectées).
- À partir de l'âge de 60 ans, vous ne devez plus être apte au travail. Si vous êtes malade, vous avez le choix entre demander l'indemnisation par votre mutuelle ou conserver vos allocations de chômage.
- À partir de l'âge de 60 ans, vous pouvez résider plus de 4 semaines par an à l'étranger. Vous devez toutefois maintenir votre résidence principale en Belgique.

Quelle carte de contrôle devez-vous utiliser ?

Vous n'êtes pas obligé de déposer chaque mois votre carte de contrôle à votre secrétariat CGSLB. Si vous souhaitez le faire, vous devez utiliser la « carte de contrôle-C3D » (carte orange).

Attention ! Pensez à utiliser cette nouvelle carte de contrôle. Nous ne pouvons plus payer vos allocations de chômage avec l'ancien formulaire « carte de contrôle C3D MAXI ».

Vous pouvez également utiliser le formulaire C99.

DISPONIBILITÉ ADAPTÉE POUR LES PLUS DE 60 ANS.

Devez-vous être disponible pour le marché du travail ?

Si vous ne répondiez pas aux conditions au 31/12/2014 ou si vous avez demandé pour la première fois des allocations de chômage à partir du 1^{er} janvier 2015, vous êtes soumis à une obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail à partir de 60 ans.

Cela signifie que vous ne devez plus rechercher activement un emploi.

Quelles sont vos obligations ?

- Vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi.
- Vous devez collaborer à l'accompagnement adapté qui doit vous être proposé par le Forem, Actiris ou l'ADG.
- Vous ne pouvez pas refuser un emploi proposé.
- Vous ne pouvez pas abandonner un emploi sans motif légitime.
- Vous devez vous présenter auprès du Forem, d'Actiris ou de l'ADG, lorsque celui-ci vous convoque.
- Vous devez résider en Belgique (à l'exception de 4 semaines par an).
- Vous devez être apte au travail.
- Vous pouvez uniquement continuer votre activité accessoire si vous l'exerciez déjà depuis au moins 3 mois avant d'être au chômage. Vous ne pouvez donc pas vous lancer dans une activité accessoire lorsque vous êtes au chômage.

Quelle carte de contrôle devez-vous utiliser ?

Vous n'êtes pas obligé de déposer chaque mois votre carte de contrôle à votre secrétariat CGSLB.

Si vous souhaitez le faire, vous devez utiliser la « carte de contrôle-C3A » (carte bleue).

Vous pouvez également utiliser le formulaire C99. ■



LA NOUVELLE DISPENSE POUR CHÔMEURS ÂGÉS.

Pouvez-vous être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée ?

En 2016, vous pouvez demander à être dispensé si

- vous avez atteint l'âge de 61 ans
- OU
- vous pouvez justifier 41 ans de passé professionnel.

Attention! Ces conditions seront adaptées chaque année :

- en 2017 : 62 ans ou 42 ans de passé professionnel;
- en 2018 : 63 ans ou 43 ans de passé professionnel;
- en 2019 : 64 ans ou 44 ans de passé professionnel.

Pour demander votre dispense de disponibilité, vous devez utiliser le formulaire C89 à remettre à votre secrétariat CGSLB, qui se chargera ensuite de le transmettre à l'ONEM.

De quelles obligations êtes-vous dispensé si vous répondez aux conditions ?

- Vous ne devez plus être inscrit comme demandeur d'emploi.
- Vous ne devez plus être disponible pour le marché de l'emploi.
- Vous pouvez refuser un emploi proposé.
- Vous ne devez plus vous présenter auprès du Forem, d'Activiris ou de l'ADG si vous êtes convoqué.

Quelles obligations devez-vous respecter ?

Même si vous êtes dispensé de la disponibilité adaptée, vous devez satisfaire aux conditions suivantes :

- vous devez résider en Belgique (à l'exception de 4 semaines par an).
- vous devez être apte au travail.
- vous pouvez uniquement continuer votre activité accessoire si vous l'exerciez déjà depuis au moins 3 mois avant d'être au chômage. Vous ne pouvez donc pas vous lancer dans une activité accessoire lorsque vous êtes au chômage.

Quelle carte de contrôle devez-vous utiliser ?

Vous n'êtes pas obligé de déposer chaque mois votre carte de contrôle à votre secrétariat CGSLB.

Si vous souhaitez le faire, vous devez utiliser la « carte de contrôle-C3D » (carte orange).

Vous pouvez aussi utiliser le formulaire C99.

Attention ! D'autres règles sont d'application aux chômeurs avec complément d'entreprise ! Elles feront l'objet d'un article dans une des prochaines éditions du Librement. ■

Kim De Schamphelire

Pour une charge de travail insupportable

VOTEZ
1



Le Syndicat libéral propose de négocier dans les entreprises des mesures permettant de revenir à une charge de travail supportable. Découvrez-les toutes sur www.votez1.be

Élections sociales 2016.

Votre Liberté Votre Voix

