



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Tout pour les employeurs rien pour l'emploi

Dans ce numéro :

Rapide analyse du budget du gouvernement fédéral | Flexi-jobs et augmentation du nombre d'heures supplémentaires dans l'Horeca | Paiement de la rémunération de la main à la main encore plus restreint | Epuisement des jours de congé des chômeurs avant la fin de l'année

SOMMAIRE

Pensions minimum 7

Augmentation de 0,7 % de la pension minimum pour les travailleurs qui ont une carrière complète (45/45).

Païement cash limité 8

Le païement de la main à la main est encore plus l'exception depuis le 1er octobre 2016. Il n'est plus que possible que sur la base d'une CCT, d'un accord tacite ou de l'usage au niveau sectoriel.

Vous êtes trop vieux ! 11

Selon le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances UNIA, le nombre de dossiers liés à une discrimination à l'embauche sur la base de l'âge est en croissance.

Sociétés boîte aux lettres 21

La Confédération européenne des Syndicats a publié un rapport sur les pratiques des sociétés boîtes aux lettres pour échapper au fisc et mal traiter les travailleurs.

Chômage intempéries 22

Formalités à accomplir et montant des allocations en cas de mise au chômage temporaire pour cause d'intempéries.



Encore raté !

Le gouvernement fédéral roule, encore et toujours, pour les grandes fortunes et les employeurs ! Il a beau prétendre le contraire, qu'il est sensible à la détresse d'une partie de la population confrontée à la pauvreté, qu'il va créer des emplois, n'importe quel observateur attentif constate que ce sont les travailleurs et les allocataires sociaux qui font les frais de l'opération de confection du budget 2017. Dans le meilleur des cas, les employeurs se contentent d'attendre au balcon, au pire, ils licencient à tours de bras pour augmenter les profits des actionnaires.

Depuis deux ans, nous attendons une réforme équitable de la fiscalité. C'est l'un des rares moyens dont un gouvernement dispose pour combler le fossé entre les très riches et les pauvres. Elle n'est pas au programme, au contraire, le gouvernement tire une nouvelle salve de mesures aux conséquences sociales catastrophiques. C'est un mauvais coup asséné à tous les travailleurs et allocataires sociaux de notre pays. Le gouvernement rate une nouvelle occasion de transférer une partie de la charge sur les épaules les plus solides.



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.

Restez mobilisés

Mario Coppens, Président national



En tant que syndicalistes, nous ne sommes évidemment pas contents des décisions prises par le gouvernement dans le cadre de la confection du budget 2017 contre plusieurs catégories de fonctionnaires et contre les malades. Nous aurions préféré d'autres modifications de la loi sur la compétitivité pour préserver une marge de négociation des salaires. Nous sommes forts déçus par le plan Peeters qui va rendre le travail beaucoup plus maniable que tenable.

Pour être honnêtes, nous sommes bien conscients que cela aurait pu être pire. Les manifestations et les actions ont eu un effet sur les ministres. Entre les premières versions du plan Peeters apparues en mars/

avril et ce qui est maintenant partiellement porté à notre connaissance, le gouvernement est revenu en arrière. Pour ne prendre qu'un exemple, il a été question de ne plus payer de sursalaire pour les heures supplémentaires, or il apparaît maintenant que les secteurs bénéficient de la faculté de négocier le montant du sursalaire.

Bien sûr tout cela n'est pas satisfaisant. Je ne cherche pas à accorder des circonstances atténuantes au gouvernement. Il a encore raté une occasion de réaliser une réforme pour rendre la fiscalité plus équitable entre les revenus du travail et ceux du capital. Le problème vient de ce que sa politique ne fonctionne pas. L'équipe Michel ne crée pas d'emplois malgré les cadeaux aux entreprises.

Elle refuse de mettre les grosses fortunes à contribution. Les employeurs licencient à tour de bras, les riches quittent le navire Belgique et le gouvernement, au lieu de fustiger ces comportements indécents, essaie de culpabiliser les travailleurs et les allocataires sociaux en leur faisant croire qu'ils vivent au-dessus de leurs moyens ou en tout cas au-dessus des moyens de l'économie belge.

Le Bureau national de la CGSLB a décidé la réunion d'un Comité national fin novembre qui sera précédé par des séances d'information zonales. Le Comité national informera les délégués des mesures et réformes décidées par le gouvernement et de leurs conséquences, puis il procédera à leur évaluation. ■

Révision de **la loi sur la compétitivité** Confection du **budget 2017** Modernisation du **droit du travail**



Le gouvernement a voulu finaliser en même temps trois gros dossiers qui vont avoir des répercussions négatives pour les travailleurs et les allocataires sociaux. En révisant la loi sur la compétitivité il veut modérer, voire bloquer les salaires. En réformant le droit du travail il veut rendre les horaires plus flexibles selon la volonté des employeurs. En coupant dans les dépenses des soins de santé et de chômage, il veut faire payer l'addition de l'assainissement budgétaire par les personnes les plus vulnérables.

Les dossiers qui créent des tensions à l'intérieur même du gouvernement – impôt des sociétés, taxation des plus-values et stimulation fiscale de l'économie - ont été reportés. Une chose est sûre, la majorité fédérale ménage les riches et les employeurs, tandis qu'elle augmente la pression sur la classe moyenne et les pauvres.

TRAVAIL MANIABLE

Loin de rendre le travail plus tenable, le gouvernement a choisi de le rendre plus maniable par les employeurs.

Calcul du temps de travail

Le principe de la moyenne de 38 heures par semaine est maintenu. La période de référence

deviendra automatiquement un an sauf si le secteur choisit un délai plus court.

Les limites hebdomadaire et journalière de travail restent inchangées, à savoir des prestations de travail de maximum 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ce système

ne donnent pas droit à un sursalaire. La seule exception à cette règle est le travail supplémentaire effectué en dehors des horaires fixés dans le règlement de travail.

L'annualisation du temps de travail ne s'applique pas aux travailleurs occupés dans un régime de travail de nuit. Ici, en principe une période de référence de 3 mois est maintenue, bien qu'elle puisse être allongée par le biais d'une CCT sectorielle.

Au cours de la période de référence de 12 mois, la durée totale du travail presté ne pourra pas dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de 38 heures par semaine. Il est possible d'augmenter la limite interne par une CCT sectorielle.

Chaque travailleur aura accès à un crédit de 100 heures supplémentaires par an. Il pourra être porté à 360 heures maximum, à condition que cela soit prévu par CCT sectorielle. Les heures supplémentaires prestées dans le cadre de ce régime complémentaire font en principe l'objet du paiement d'un sursalaire.

Plus minus conto

Le Plus Minus Conto permet d'étendre la période de référence de calcul du temps de travail à 6 ans maximum. Le régime doit rester dans les limites de 10 heures par jour et 48 heures par semaine. Il prévoit en outre que, l'employeur ne doit pas payer de sursalaire pour les heures supplémentaires prestées. À l'origine, l'objectif était de permettre des variations de l'horaire de travail en fonction des fluctuations cycliques de la production d'un modèle de voiture. Le système est dorénavant étendu à toutes les commissions paritaires pour suivre le cycle d'un produit ou service nouvellement développé.

Intérim à durée indéterminée

Une entreprise de travail intérimaire pourra conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un travailleur intérimaire en vue d'effectuer des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Épargne-carrière

L'objectif d'un compte-carrière consiste à permettre au travailleur d'épargner une partie



de ses jours de vacances (heures supplémentaires, congés conventionnels) de manière à pouvoir les prendre à une date ultérieure. Le travailleur ne pourra jamais être contraint d'y adhérer.

Formation

L'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale totale destiné à la formation est remplacé par 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein (ETP) et par an. Le nouveau système permettra d'organiser le droit à la formation soit au niveau sectoriel par le biais d'une CCT sectorielle rendue obligatoire, soit au niveau de l'entreprise via la création d'un compte formation individuel. Un régime dérogatoire sera instauré pour les PME occupant minimum 10 ETP et maximum 20 ETP.

LOI SUR LA COMPÉTITIVITÉ

Le gouvernement réforme la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. L'objectif est de supprimer le handicap salarial de la Belgique par rapport aux pays voisins,

constitué depuis 1996. Afin d'y arriver avant la fin de la législature, il instaure un mécanisme de correction automatique en cas de dépassement constaté de la norme salariale sur une période de deux années.

Jusqu'à présent, la marge maximale disponible était basée sur l'évolution du coût salarial estimée pour les deux années à venir en Belgique et dans les trois pays de référence.

En outre, le gouvernement compte renforcer les sanctions pour les secteurs et les entreprises en infraction. Enfin, il a l'intention de déterminer les subsides salariaux pouvant être pris en compte dans le calcul de l'écart salarial, subventions qui, jusqu'à présent, n'étaient pas prises en considération.

Le service d'étude de la CGSLB estime que cette réforme va considérablement limiter la liberté de négociation des partenaires sociaux et, d'après ses simulations chiffrées, entraîner un quasi blocage des salaires pour les prochaines années à la veille des négociations du futur accord interprofessionnel. ■

Budget 2017

Des économies sur les malades, les pensionnés et les jeunes

L'Union européenne continue à exiger des États-membres une orthodoxie budgétaire. Le gouvernement belge devait donc satisfaire à trois obligations dans la confection de son budget 2017. Le déficit ne peut dépasser 3 % du PIB. La dette doit rester en-dessous de 60 % du PIB (ce qui est impossible à court terme pour la Belgique dont la dette atteint 107 %) ou diminuer de 1/20e par an. Le déficit structurel doit être réduit de 0,6 % par an. L'équipe Michel choisit de tenter de répondre à ces défis en menant une politique d'austérité qui met les travailleurs et les allocataires sociaux durement à contribution.

Soins de santé

Malgré les promesses de la ministre de la Santé, le gouvernement va économiser 229 millions de plus dans les soins de santé.

Les patients paieront leurs antibiotiques plus cher, les plafonds de revenus pour bénéficier du minimum à facturer seront indexés (les pauvres paieront plus cher).

Adaptation au bien-être

L'enveloppe qui doit servir à l'adaptation au bien-être des pensions les plus basses est divisée par deux en 2017 et amputée d'un quart en 2018.

Crédit-temps

L'harmonisation des montants des différentes allocations (en fonction de l'âge et de la situation familiales de l'intéressé) devrait rapporter 20 millions.

Fin de carrière

La contribution des employeurs à diverses mesures de fin de carrière (pré-pension, RCC, Canada-dry mieux connue sous le nom de DECAVA) va augmenter.

Salaire des jeunes

Retour du salaire dégressif pour les jeunes travailleurs dans le cadre des starter jobs.

16 ans :	70 %
17 ans :	76 %
18 ans :	82 %
19 ans :	88 %
20 ans :	94 %

Pensions

On encourage à rester plus longtemps, celui qui travaille plus de 45 ans acquiert des droits supplémentaires à la pension. On décourage celui qui veut arrêter plus tôt de travailler, après la 3e période de chômage, la 2e période de chômage et le RCC sont assimilés au droit minimum par année et non plus sur la base du dernier salaire.

L'âge de la pension des militaires et des conducteurs de train est progressivement augmenté jusqu'à 63 ans d'ici 2020.

Un règlement pour les métiers lourds sera adopté. Il n'y a pas encore de budget prévu à cet effet en 2017.

Affaires sociales

Le stage d'attente relatif aux indemnités d'incapacité de travail est porté de 6 à 12 mois (sauf pour les allocations de maternité).

Dans le cas d'un écartement du travail des femmes enceintes, les employeurs sont incités à prévoir d'abord un travail adapté, en leur faisant



payer une cotisation de 10 % de l'allocation pendant l'écartement du travail.

Nous n'avons pas repris toutes les mesures tant elles sont nombreuses et souvent fort techniques.

Augmentation de la pension minimum pour ceux qui ont une carrière complète

Bonne nouvelle pour ceux qui bénéficient d'une pension minimum et qui ont une carrière complète (45/45). Ils recevront en décembre une prime unique de 0,7 % du montant brut annuel de leur pension. Pour déterminer si vous avez une carrière complète, les années de travail comme salarié et comme indépendant sont prises en compte.

À partir du 1^{er} janvier 2017, la prime sera transposée en augmentation de 0,7 % du montant mensuel de la pension. Cela vaut uniquement pour ceux qui ont une carrière complète (45/45) et qui touchent une pension minimum. Les personnes qui bénéficient d'une pension de survie minimum et qui peuvent prouver une carrière complète verront aussi le montant mensuel majoré de 0,7 %.

La CGSLB se réjouit que le gouvernement investisse dans les pensions minimums. Toutefois, elle regrette que de nombreux pensionnés soient exclus de cette mesure. En effet, 75 % des femmes et 50 % des hommes n'ont pas une carrière complète lorsqu'ils partent à la retraite et ne verront donc pas le montant de leur pension augmenter. De plus, cette majoration ne s'applique qu'aux pensions minimums. La majorité des pensionnés ne profiteront pas de ce bonus, et c'est bien dommage. ■

La Journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes a lieu le 25 novembre 2016

Les violences faites aux femmes peuvent être physiques, sexuelles, verbales et se manifester sous forme d'intimidation.

Les représentants des travailleurs, de par leur fonction, peuvent être des personnes relais pour les victimes même s'il n'est pas facile de détecter les maltraitances subies par les femmes.

Cette problématique, envisagée souvent d'un point de vue individuel, doit être traitée de manière collective puisqu'elle touche également les travailleuses dans leur environnement professionnel.

La CGSLB continuera à lutter contre toutes les formes de violence et à sensibiliser à cette thématique toujours autant d'actualité aujourd'hui. ■



Païement de la rémunération en monnaie scripturale

Le paiement de la main à la main reste possible sous certaines conditions

Depuis le 1er octobre 2016, la rémunération des travailleurs doit être payée en monnaie scripturale, sauf si une CCT sectorielle, un accord implicite sectoriel ou un usage sectoriel autorise le paiement de la rémunération de la main à la main.

Après plus de 50 ans, le législateur a décidé en août 2015 d'adapter le principe du paiement de la rémunération de la main à la main, avec toutefois la possibilité de s'en affranchir. Outre cette adaptation pour mieux correspondre à la réalité d'aujourd'hui, le législateur veut aussi lutter contre la fraude lors du paiement des rémunérations.

Depuis le 1er octobre, le paiement en monnaie scripturale est la règle (par virement sur un compte bancaire ou de chèques postaux, par chèque circulaire ou par assignation postale) et la possibilité de payer la rémunération de la main à la main devient l'exception.

Exceptions

L'exception confirme la règle, comme toujours. Le paiement de la main à la main reste possible pour autant que cette modalité soit prévue par voie de CCT sectorielle ou par un accord implicite ou un usage dans le secteur.

Accord implicite ou usage sectoriel

Il existe une procédure spécifique pour la publication d'un accord ou d'un usage dans le secteur. Chaque organisation qui est représentée au sein du secteur avait jusqu'au 30 septembre 2016 inclus, la possibilité de porter à la connaissance du président de la commission paritaire un accord ou un usage sectoriel. Le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) publie les secteurs qui ont entrepris des actions en ce sens.

Les autres partenaires sociaux représentés au sein de cet organe peuvent contester l'accord ou rejeter l'usage. Ils disposent d'une période de 6 mois suivant l'annonce pour le faire.

Toute contestation éventuelle fait également l'objet d'une publication sur le site internet du SPF ETCS. Dans ce cas, le paiement de la rémunération de la main à la main n'est plus autorisé une fois le délai de 2 mois après la prise de connaissance dépassé.

À défaut d'une telle réaction négative (temporaire), l'organe paritaire prend acte de l'accord ou de l'usage sectoriel et cela fait l'objet d'une publication sur le site du SPF ETCS.

Dans les secteurs ci-dessous, une notification d'un accord implicite ou d'un usage a eu lieu :

- la sCP 140.02 pour les taxis
- la sCP 140.03 pour le transport routier et la logistique pour le compte de tiers
- la CP 144 pour l'agriculture
- la CP 145 pour l'horticulture
- la CP 201 pour le commerce de détail indépendant
- la CP 302 pour l'industrie hôtelière
- la CP 324 pour l'industrie et le commerce du diamant

Au sein des commissions paritaires 144 (agriculture) et 145 (horticulture), à défaut de contestation, les partenaires sociaux ont acté l'accord quant à l'usage existant au sein du secteur.

Chaque organisation représentée dans le secteur peut toujours dénoncer ultérieurement un accord ou un usage formalisé et publié sur le site du SPF ETCS. La dénonciation sera publiée sur ce même site. Dans ce cas, le paiement de la rémunération de la main à la main ne sera plus autorisé à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour de la publication de la dénonciation.

CCT sectorielle

Le paiement de la rémunération en cash peut également être prévu dans une CCT sectorielle. La sCP 327.01 (entreprises de travail adapté et ateliers sociaux) a conclu une CCT stipulant que de petites avances de 100 euros maximum peuvent exceptionnellement être payées en cash.

Preuves de paiement de la rémunération

L'extrait de compte

En cas de paiement en monnaie scripturale, l'employeur n'aura aucune peine à en fournir la preuve. Il s'agira même d'une preuve indiscutable, à savoir l'extrait de compte qui prouve que le paiement a été effectué.

La quittance

La loi relative à la protection de la rémunération stipule qu'en cas de paiement en espèce, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement.



Elle n'est soumise à aucune condition de forme. Il s'agit d'un document signé par le travailleur, dans lequel il déclare que l'employeur s'est acquitté de sa dette. Pour être valable, la quittance devrait porter la mention « pour acquit » suivie du montant, de la date et de la signature du travailleur (*Cour du Travail de Liège, 10.06.2009*).

Autres moyens de preuve

La jurisprudence est partagée sur la question de savoir si, en l'absence de quittance, l'employeur peut prouver le paiement de la rémunération d'une autre manière.

Il y a d'une part une tendance qui avance que lorsqu'il n'y a pas de quittance, l'employeur a la possibilité d'apporter la preuve du paiement en espèce conformément aux règles de preuves habituelles.

Ainsi, l'employeur peut fournir la preuve du paiement en ayant recours à des témoins, et ce quelle que soit la valeur du litige (*Cour du Travail de Bruxelles, 19.04.2010, Cour du Travail d'Anvers, section Hasselt*).

Le paiement peut aussi être prouvé sur la base de présomptions graves, précises et concordantes (*Cour du Travail de Bruxelles, 01.11.2010, Cour de cassation, 28.02.1979*).

Les faits suivants constituent des présomptions certaines et concomitantes que la rémunération a été payée au travailleur dans son intégralité : la délivrance de fiches de paie mensuelles et le paiement des cotisations sociales et du précompte professionnel par l'employeur, la réception par le travailleur d'une fiche fiscale reprenant tous les salaires qui figurent, par ailleurs, à la déclaration fiscale du travailleur, ainsi que la non-revendication des rémunérations prétendument non perçues ni durant l'occupation, ni durant les 8 mois qui ont suivi la sortie de service (*Tribunal du Travail de Bruxelles, 18.12.2012*).

Dans son arrêt du 27 mars 2013, la Cour du Travail de Liège a estimé que les déclarations des autres membres du personnel à qui le salaire avait également été payé de la main à la main sans signature de quittance et les mentions opérées dans le livre de caisse de la société, constituent une preuve recevable de la nature réelle des paiements.

Ne constituent pas une preuve de paiement intégral de la rémunération : le fait d'avoir procédé aux retenues sociales et fiscales, ainsi que le fait de présenter des fiches de salaire (*Cour du Travail de Bruxelles, 24.11.2014*). D'autre part, selon une autre tendance, sans quittance, l'employeur perd son droit de prouver le paiement de la rémunération à l'aide d'autres moyens de preuve. >>>

TRIBUNAL DU TRAVAIL

>>> Ainsi, la Cour du Travail d'Anvers a décidé dans son arrêt du 7 janvier 2009 que lorsque l'employeur n'a pas de quittance permettant de prouver le paiement en cash, il n'est pas autorisé à en apporter la preuve autrement, car il ne peut prouver l'infraction qu'il a commise lui-même. Lorsque l'employeur renonce à son obligation de soumettre une quittance à la signature du travailleur, et qu'il est autorisé à prouver le paiement par tous les moyens légaux, cela revient à dire qu'il est excusé pour sa faute et les conséquences y afférentes. Cela ne peut être admis que lorsque l'employeur invoque une raison légitime l'ayant empêché de rédiger une quittance ou de la soumettre à la signature (*Cour du Travail de Liège, 24.04.2006*).

Dans un récent arrêt, la Cour du Travail de Liège va encore plus loin.

Afin de recevoir son salaire pour des prestations effectuées chez son employeur, une serveuse d'un café s'est vue obligée d'introduire une action devant le tribunal du travail. L'employeur jurait avoir payé la serveuse chaque jour en cash. Le gérant du café omettait à chaque fois de soumettre la quittance du paiement du salaire à la signature de la serveuse. À la fin du mois, il lui remettait une fiche de salaire qu'elle signait à son tour.



Le tribunal du travail ainsi que la cour du travail ont condamné le gérant au paiement de la rémunération. La cour a pris la décision suivante : lorsqu'aucune quittance n'est soumise à la signature du travailleur lors du paiement en espèce, on parle de présomption irréfutable de non-paiement (*Cour du Travail de Liège, 13.01.2016*).

Il faut attendre de voir si cet arrêt va orienter la jurisprudence. Rien n'est moins sûr, car la loi relative à la protection de la rémunération ne fait mention nulle part du fait que la présomption de non-paiement de la rémunération en l'absence de quittance serait irréfutable. ■

Ilse Veugen

Le Manuel du Travailleur

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

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

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



Vous convenez parfaitement mais vous êtes trop vieux !

Selon le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances UNIA, le nombre de dossiers liés à une discrimination à l'embauche sur la base de l'âge est en croissance : 74 dossiers ouverts, ce qui représente une augmentation de 60 % par rapport à 2015 (45 dossiers).

Sans doute cette augmentation est-elle liée à l'affaire « Dovy Keukens », dans laquelle un candidat de 59 ans s'est vu refuser un poste : il avait le profil parfait, affirmait l'employeur... si ce n'est son âge. Cette affaire a eu le mérite de mettre en lumière le fait que certains employeurs connaissent mal la réglementation... ou ne veulent pas l'appliquer.

Exigence professionnelle

La CGSLB rappelle qu'il est interdit de refuser un candidat sur la base de son âge, l'âge étant un critère protégé dans les lois anti-discrimination de 2007 au même titre que le sexe, l'orientation sexuelle, la prétendue race...

La seule justification admise est l'exigence professionnelle essentielle et déterminante. Une agence de publicité, par exemple est en droit de rechercher une femme blanche de peau de 50 ans et plus pour promouvoir les bienfaits d'une crème antirides. De même que ne constitue pas une discrimination, le fait de fixer un âge limi-

té de 30 ans pour des pompiers devant lutter contre les incendies et venir au secours des personnes. Dans ces deux cas, l'âge constitue une caractéristique essentielle pour la fonction et déterminante par rapport à un objectif légitime.

Les jeunes aussi

Malgré les lois anti-discrimination, les préjugés ont la vie dure et il n'est pas rare d'entendre encore aujourd'hui que les jeunes sont paresseux et que les plus âgés sont ignorants des nouvelles technologies, qu'ils coûtent cher...

Unia a lancé une campagne à ce sujet. La CGSLB ne peut que se réjouir de cette initiative. Les mesures que décident les gouvernements successifs vont dans le sens d'un rallongement des carrières. Il est donc essentiel de poursuivre la lutte contre les discriminations à l'embauche. Mais les mentalités doivent aussi changer. La CGSLB rappelle que le combat se joue à plusieurs niveaux, et pas seulement devant les cours et tribunaux. La CCT 104 dont l'objectif

est le maintien et l'accroissement des travailleurs âgés en entreprises doit être rendue obligatoire dans toutes les entreprises. Elle constitue un instrument idéal de concertation avec les représentants des travailleurs en vue de développer une politique de gestion des âges à long terme.

Réponse demandée

La CGSLB défend aussi le principe que les employeurs doivent répondre aux candidats postulants. En effet, trop souvent, ils ne reçoivent aucune réponse à leur candidature. Cette obligation aurait pour mérite de mettre l'accent exclusivement sur les compétences requises, ce qui constitue aussi une manière de lutter contre les discriminations à l'embauche.

Si vous êtes confronté à une situation de ce type, vous pouvez contacter votre secrétariat local qui examinera votre cas précis. ■

"LES VIEUX PENSENT QUE LE HASHTAG, ÇA SE FUME"



On vous refuse un emploi sur base de préjugés ? Contactez Unia.

unia.be  
0800 12 800

UNIA

"TRAVAILLER ? LES JEUNES PRÉFÈRENT RÊVASSER !"



On vous refuse un emploi sur base de préjugés ? Contactez Unia.

unia.be  
0800 12 800

UNIA

"LES + DE 50 ANS ONT LA MÉMOIRE D'UN FLOPPY DISK"



On vous refuse un emploi sur base de préjugés ? Contactez Unia.

unia.be  
0800 12 800

UNIA

ING

Comment continuer à travailler après suppression de 3 158 ETP ?

La direction d'ING fournit très peu d'informations précises sur ce qu'il va advenir de l'entreprise et de son personnel après l'annonce de la suppression de 3 158 ETP en 5 ans. La phase 1 de la procédure Renault, ne consiste pas à projeter des PowerPoint truffés de "choses excitantes" pour reprendre l'expression du CEO Ralph Hamers. L'employeur est censé répondre aux questions des représentants du personnel. Et comme la direction ne le fait qu'au compte-gouttes, les syndicats ont déposé un préavis de grève.

Aucune entreprise ne convoque un Conseil d'Entreprise extraordinaire à 7 h du matin pour annoncer de bonnes nouvelles. Aussi les délégués n'ont-ils été qu'à moitié surpris d'apprendre, le 3 octobre, l'intention de la direction de supprimer 3 158 équivalents temps plein dans un délai de 5 ans. En revanche, ils ne comprennent toujours pas comment ING pourra rendre un meilleur service à ses clients avec un tiers du personnel et la moitié des agences en moins alors que les employés sur le terrain se plaignent déjà d'être en sous-effectif.

La direction invoque la pression des marchés qui exigent des rendements élevés et la faiblesse des taux d'intérêt pour justifier sa décision, ainsi que la digitalisation et l'automatisation. Elle prétend que l'informatisation accélérée des tâches opérationnelles va lui permettre de se passer de nombreux collaborateurs.

Trop optimiste

« Le plan qui nous a été présenté est trop optimiste et trop rapide » analysent les délégués CGSLB sur la base du peu d'informations sérieuses qui leur ont été présentées. « Le simple processus de numérisation ne suffira pas à lui seul à absorber la charge de travail. La direction fait tout à l'envers elle licencie d'abord et puis elle s'interrogera comment elle utilisera les travailleurs qui resteront. »

La moitié des personnes qui devront partir seront purement et simplement licenciées, les



Difficile de renseigner chaque collègue sur sa situation personnelle quand la direction ne fournit elle-même que peu d'informations concrètes (et parfois contradictoires) sur la réorganisation du travail après le licenciement de tant de collaborateurs.

autres s'en iront naturellement. Chez ING, il n'y a pas de convention de prépension, la banque néerlandaise a l'habitude de se séparer de ses travailleurs expérimentés en leur proposant un départ anticipé assorti de compensations, mais sans intervention financière de l'ONEM dans le cadre du RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise). Pour le reste, rien de concret.

Quel plan B ?

« C'est pour cela que nous ne pouvons pas informer comme nous le souhaiterions nos collègues de ce qui les attend » regrettent les délé-

gués CGSLB. « Et à moi, que va-t-il m'arriver ? est sans doute la question qui nous est la plus posée dans les couloirs de l'entreprise. »

À court terme les délégués CGSLB ne veulent pas subir la pression du temps. « Le plan de la direction est prêt. Si nous nous laissons entraîner à son rythme, nous allons nous essouffler. Nous voulons d'abord en savoir plus sur la façon dont la banque va continuer à fonctionner. Il ne s'agit pas d'une fermeture. Et puis surtout, nous voulons connaître son plan B si elle n'arrive pas à réaliser les objectifs de réorganisation qu'elle a fixés. »

Sofitel Le Louise : désaccord sur les mesures de restructuration



À moins d'un kilomètre de la manifestation ING, les délégués du Sofitel Le Louise étaient également descendus devant leur établissement le 3 octobre. Ils entendaient marquer leur désaccord avec la restructuration en cours.

Le nouveau propriétaire du bâtiment et employeur du personnel du Sofitel Le Louise – Accor n'a conservé que la gestion de l'établissement - cherche des idées pour combler le trou dans la caisse. Il a fallu ce mouvement de mauvaise humeur pour que tout le monde se retrouve autour de la table afin de dégager des solutions. La direction veut imposer le même taux de rentabilité que dans un autre de ses établissements, le Sofitel Europe place Jourdan, près du Berlaymont.

Augmenter la productivité

Parmi les pistes explorées se trouvent, outre le chômage économique, la réintroduction des services coupés pour mettre moins de monde au travail hors des coups de feu au restaurant et l'incitation des clients à ne pas changer trop souvent de draps. L'idée va sûrement rencontrer un grand

succès auprès des clients qui attendent sans doute mieux d'un hôtel 5 étoiles.

La direction espère gagner deux ou trois équivalents temps plein par service. Une femme de chambre devrait s'occuper d'une chambre en plus. Les travailleurs estiment qu'ils ont déjà consenti suffisamment de sacrifices pour que l'hôtel fonctionne convenablement. « Nous avons pourtant prévenu que la gestion pratiquée menait droit dans le mur et personne ne nous a écoutés » explique Khadija Bouzerda, déléguée CGSLB. « Par respect pour la clientèle, nous ne pouvons pas descendre le niveau de qualité des prestations. » La direction avait répondu par une menace de licenciements qui a déclenché l'action du 3 octobre.

Problèmes structurel

La CGSLB avait déjà soutenu, en avril, le mouvement de grève des personnels de la restauration

et du housekeeping du Sofitel Le Louise. « Nous avons rencontré, à l'époque, la direction d'Accor et ancien propriétaire du Sofitel » explique Xavier Muls, Secrétaire permanent de la CGSLB. « Nous voulions régler une fois pour toute les problèmes de planification des horaires et de répartition discriminatoire du chômage économique tant chez les ouvriers que maintenant chez les employés. » La politique de favoritisme créait un sentiment d'injustice au sein du personnel. « Nous avons déjà interpellé la direction à ce sujet. Nous constatons que les problèmes reviennent, car ils ne sont pas réglés de manière structurelle mais uniquement de façon superficielle. »

La mauvaise conjoncture touristique entraînée à la baisse par les attentats n'arrange évidemment pas les affaires. Des travailleurs d'autres hôtels bruxellois qui souffrent également étaient venus soutenir le personnel du Sofitel Le Louise le 3 octobre. ■

Makro-Metro

Négociation du plan de restructuration

Syndicats et direction de Makro-Metro continuent à négocier le plan de restructuration. Les grandes lignes ont été tracées, tous les détails doivent encore être précisés. Pour ceux qui partent, l'idée générale est d'essayer de suivre les dispositions du plan négocié il y a deux ans. La piste principale consisterait en un plan RCC (ex-prépension) à partir de 55 ans avec quelques avantages supplémentaires comme un sac à dos financier pour ceux qui quittent l'entreprise. Cela pourrait être par exemple, une augmentation substantielle du complément pour le RCC qui devrait compenser les changements dans la législation des plans de pensions. Le départ des personnes concernées ne sera pas pour demain, mais devrait avoir lieu avant fin 2018 ce qui équivaut à l'échéance du plan social. La CGLSB veillera à ce que se fasse de façon cor-

recte et insistera pour que le plan de départ reste dans la même lignée que celui d'il y a deux ans.

Pour ceux qui restent, il est important de continuer à travailler dans de bonnes conditions.

La direction nous a promis que pour les travailleurs dont la fonction évolue peu, ou pas du tout, il n'y aura pas de changement effectif de fonction. Pour ceux dont la fonction disparaît ou change énormément à cause du nouveau plan de gestion, une solution convenable sera trouvée, même si la personne se retrouve dans une fonction d'une catégorie plus basse. Elle conservera ses anciennes conditions salariales. Makro investira également dans les formations nécessaires. Les personnes qui restent représentent le futur. Il est important qu'elles soient

au courant de ce qui les attend. La CGLSB a insisté pour mettre les « engagements » actuels sur papier le plus vite possible. Nous voulons savoir quels groupes doivent s'attendre (ou pas) à des changements. Nous voulons que les sollicitations éventuelles, les propositions, les entretiens... se déroulent de façon correcte, avec un suivi des équipes syndicales locales. Nous voulons aussi insister sur le fait que malgré le plan social, les mêmes règles, droits et accords sont toujours en vigueur : le personnel a les mêmes droits qu'avant ! Et maintenant ? Nous avons demandé une version papier de l'état actuel des négociations, avec les informations utiles, des exemples et des simulations pour les matières qui ne sont pas très claires. ■

Tom Van Droogenbroeck



©Disney

Disneyland
PARIS

PROMOTION HIVERNALE

Profitez de notre offre spéciale : passez 1 journée pour Halloween ou Noël à Disneyland® Paris à un prix extrêmement avantageux.
Ou découvrez du 14 janvier au 26 mars 2017 l'espace réservé à Season of the Force dans le Walt Disney Studios® Park!
Accès illimité (en fonction de la capacité) à toutes les attractions, spectacles et parades du Parc Disneyland® ET de Parc Walt Disney Studios®

Votre avantage

Achetez, en prévente, un Magic Flex ticket pour **1 jour/2 parcs** au prix de **€ 55/personne** (pour une visite entre le 15 octobre et le 25 décembre 2016 inclus) ou **€ 42/personne** (pour une visite entre le 3 janvier et le 17 mars 2017 inclus) au lieu de € 90/adulte ou € 82/enfant.

Le prix est identique pour les adultes et les enfants à partir de 3 ans (entrée gratuite pour les enfants de 0 à 2 ans). Valable sans restriction de jour, donc également pendant les vacances et les jours fériés.

Réservez vos tickets à tarif préférentiel sur

www.countdown.be/nouvelles_reductions

Après commande, vous recevrez un e-voucher nominatif que vous pourrez échanger à la caisse à l'entrée de Disneyland® Paris.



Réseautage cadres CGSLB

Des délégués de 16 secteurs discutent des plans cafétéria

Une cinquantaine de cadres se sont retrouvés le 4 octobre dans le cadre de nos soirées de réseautage CONNECT. L'action Cadre CGSLB a réuni des délégués de 16 secteurs différents pour échanger des idées et des expériences sur ce système qui fait partie intégrante de la politique salariale de certaines entreprises.

La CGSLB n'est pas divisée en centrales professionnelles, ce qui constitue un point fort en l'occurrence pour tous ses affiliés. Des cadres de l'alimentation, de la navigation aérienne, des ports, de la distribution, de l'énergie, du secteur financier... ont animé le débat lancé par Erik Decoo et Koen Dewinter. L'engagement des délégués CGSLB a payé lors des dernières élections sociales. En 4 ans, le Syndicat libéral a vu le nombre de ses délégués cadres augmenter de 24 %. Avec un chiffre électoral de 18,83 % il est manifeste que la CGSLB est incontournable dans la concertation sociale auprès des cadres. Nos délégués cadres sont pleinement impliqués dans le noyau syndical de leur entreprise. Avec les mandataires ouvriers et employés, ils répondent aux défis du climat socio-économique actuel.



Comme dans toutes nos formations, les échanges entre participants enrichissent le bagage intellectuel autant que les informations délivrées par le "professeur".

Sécurité sociale

Après avoir fait connaissance de manière informelle, notre Secrétaire national Olivier Valentin a lancé les débats dans l'auditorium du boulevard Baudouin à Bruxelles.

La soirée préparée par notre service d'étude portait sur les différents aspects des plans cafétéria Sylvia Logist et Martien Van Oyen ont tracé le cadre financier et fiscal d'un mode de rémunération qui s'impose tout doucement comme partie intégrante de la politique salariale des entreprises. Nos deux consultantes se sont attardées sur les conséquences pour la sécurité sociale. Quels sont les inconvénients et les avantages s'il y en a, du système ? Jean-Claude Van den Abeele et Bart Peeters, tous deux délégués chez ING venaient d'apprendre la veille le plan de restructuration concocté par leur direction, encore choqués, ils ont quand

même tenu à être présents pour expliquer comment cela se passait dans leur entreprise. L'engagement de ces deux hommes dans ce contexte angoissant a été salué par les autres participants.

L'histoire ne s'arrête pas là. Vous pouvez continuer à discuter de la problématique des plans cafétéria avec nous et nos militants et nos délégués. Avec CGSLB eCONNECT, nos délégués cadres peuvent continuer à réseauter au sein d'un groupe fermé sur LinkedIn. À côté des tendances syndicales qui se marquent dans les secteurs, vous pouvez participer à l'échange de bonnes pratiques et trouver des dossiers fouillés sur des thèmes actuels.

Vous êtes cadre et membre de la CGSLB ? Demandez votre accès au réseau ACL-VB|CGSLB eCONNECT en envoyant un e-mail à

koen.dewinter@cgsלב.be mentionnant votre numéro d'affiliation. ■

Plan cafétéria

L'entreprise met à la disposition du travailleur un budget dans le cadre d'un plan de pension complémentaire pour qu'il choisisse une série d'avantages dans les limites fixées par la loi. L'argent doit servir à constituer une pension complémentaire, une indemnité de décès ou d'incapacité de travail, à rembourser des frais médicaux d'hospitalisation ou de soins palliatifs à domicile, etc. Dans la réalité, d'autres avantages sont octroyés dont une voiture de société, des jours de congé, des options sur actions... ■

Horeca

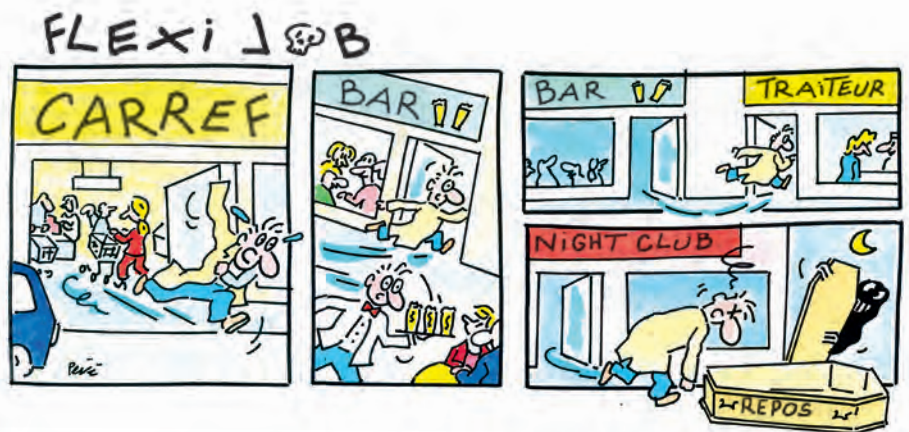
Flexi-jobs et heures supplémentaires menacent le travail à temps plein

Plus 2,2 % d'emplois dans le secteur Horeca chez un nombre plus important d'employeurs. Le secrétaire d'État à la Lutte contre la Fraude sociale Philippe De Backer crie victoire. La politique du gouvernement de réduction des cotisations ONSS, d'augmentation des heures supplémentaires semble porter ses fruits. Sans oublier la création des flexi-jobs qui aurait réduit le travail au noir. Côté travailleurs, le tableau est moins réjouissant.

Depuis le 1er décembre, quelque 20 000 personnes ont été occupées dans 5 439 établissements du secteur Horeca dans le cadre d'un flexi-job, selon les statistiques de l'ONSS. Les hôtels, restaurant, cafés, traiteurs... emploient beaucoup de travailleurs pendant de courtes périodes afin de faire face aux périodes d'affluence de la clientèle. La tentation est forte de ne pas déclarer ces personnes à l'ONSS. L'introduction des flexi-jobs a constitué une sorte de compensation à l'introduction de la « caisse blanche ». Des emplois d'appoint moins chers en échange d'un contrôle renforcé de l'argent qui circule au noir. L'augmentation de 2,2 % des emplois dans le secteur doit donc être fortement relativisée puisqu'une bonne partie d'entre eux existaient déjà sans être repris dans les statistiques officielles.

Moins chers

Le principe du flexi-job est clair. Il s'agit pour une personne occupée dans les liens d'un contrat de travail au moins à 4/5e temps au cours du trimestre précédent de pouvoir effectuer des prestations, toujours sous contrat de travail, pour un autre employeur ressortissant au secteur de l'Horeca. Le flexi-job n'est pas soumis au paiement de cotisations de sécurité sociale ordinaires, mais uniquement d'une cotisation



patronale spéciale libératoire de 25 %. Le travailleur peut améliorer ses fins de mois voir plus pour un flexi-salaire net minimum de 9,69 euros par heure (simple pécule de vacance compris). « Si nous avons une garantie théorique que le contrat cadre des flexi-jobs ouvre aux droits en matière de chômage, d'indemnité maladie-invalidité ou de pension, ce sont essentiellement les contributions des travailleurs réguliers qui vont les financer concrètement » explique Dominik Roland, responsable national CGSLB pour l'Horeca. « La mesure a été décidée sans la moindre concertation avec les syndicats ». Le gouvernement prétend garantir ces droits, sans avoir prévu un financement durable. On navigue à vue d'œil. Le flexi-job est hors barème du secteur et hors de toute fonction classifiée.

Heures sup'

« S'ajoute à cela l'extension jusqu'à 360 du nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être prestées par an sans sursalaire et sans repos compensatoire » précise Xavier Muls, Secrétaire permanent à Bruxelles. « L'air de rien, cela représente 7,5 heures par semaine, soit presque une journée » poursuit

Xavier Muls. Dans les grandes entreprises, cela se négocie avec les représentants syndicaux, dans les petits établissements le patron peut faire pression sur son personnel pour imposer des horaires à rallonge sans contrepartie, argent ou récupérations.

« Là où le travail manque, notamment en raison des attentats, l'employeur met les travailleurs en concurrence en attribuant beaucoup d'heures aux bons éléments – au sens patronal - tandis que les personnes plus contestataires sont mises plus souvent au chômage économique ».

Précarisation des métiers

« Quel employeur a encore intérêt à engager des travailleurs à temps plein dans l'Horeca ? » se demande Dominik Roland. « Il a tout intérêt à faire signer des contrats à temps partiel puis à jouer sur les heures supplémentaires et les flexi-jobs. En ouvrant les métiers à des travailleurs occasionnels venus d'autres horizons, on est loin de la volonté de professionnalisation affichée par les employeurs ». On précarise les travailleurs qualifiés. Dire que le gouvernement réfléchit à étendre les flexi-jobs à d'autres secteurs d'activité...



Xavier Muls (Secrétaire permanent à Bruxelles) et Dominik Roland (Responsable national Horeca)

Comité régional wallon

Election du Président et des représentants des travailleurs

Le Comité régional wallon s'est réuni le 21 octobre à Modave près de Liège. Les délégués ont approuvé l'épais rapport d'activité avant de procéder à l'élection du Président de la Régionale et des représentants des catégories de travailleurs au Bureau régional wallon.

Dans son mot d'introduction, Christian Lochet, Secrétaire régional wallon a évoqué le sort de ceux dont l'emploi est menacé. « Des travailleuses, et des travailleurs ont reçu, par milliers, une nouvelle qui vient déstabiliser toute leur vie et plonger dans l'angoisse leur famille, une nouvelle qui vient questionner leur relation avec leurs enfants et leurs proches. Vais-je pouvoir demain rester celle ou celui qui apporte de la sécurité et de l'aide, ou vais-je peut-être devenir temporairement ou pour plus longtemps encore, un problème ? Oui c'est bien de cette angoisse existentielle-là que nous parlons. » Il a ensuite mis en valeur le rôle des syndicalistes pour enrayer le phénomène des destructions d'emploi au niveau macro économique, en tant que lobby actif, ainsi que l'action « micro » lorsqu'il s'agit d'obtenir des mesures de remplacement, des remèdes ponctuels, des solutions temporaires, bref d'accompagner au mieux les travailleurs, pour limiter la casse sociale ici et maintenant, à rendre donc les choses moins dures pour nos affiliés.

Élections sociales

Après cela, il devenait difficile de pleinement se réjouir de la progression enregistrée par nos candidats en Wallonie en mai dernier. « Pour la troisième élection consécutive, la CGSLB progresse significativement de plus d'1 % » a rappelé Christian Lochet. « Nous avons atteint 8,55 % en CPPT et 8,03 % en CE. Ce n'est pas rien. Cela représente une augmentation en nombre de voix de 11,10 % (+ 3020 voix) et de 14 % en sièges (+85 sièges). Pas moins de 170 délégués supplémentaires vont donc venir grossir le groupe, sans compter



ceux qui vont encore nous rejoindre avec les mandats supplémentaires obtenus ou à obtenir dans les DS.»

Élections au Bureau

Etienne Habay était seul et unique candidat à la présidence de la Régionale qu'il assume depuis 4 années déjà. Il a été réélu à la quasi unanimité. Les délégués du Comité régional ont écouté les motivations des candidats briguant un mandat de représentant des catégories de travailleurs au sein du Bureau régional wallon. Yves Dubreucq (Beldem Andennes) a été élu chez les ouvriers, Claudio Arrigo (Total) chez les employés et Denis Marlière (Carrefour) chez les cadres.

Stop TTIP, Stop CETA

Le parlement wallon a refusé de valider le CETA. La Régionale wallonne de la CGSLB a voté une motion de soutien. « La victoire actuelle des faux entrepreneurs - mais vrais financiers - dans le système mondial globalisé crée les raisons de la crise socio-économique permanente que nous connaissons. » constate Christian Lochet. « Combien de politiciens n'ont-ils pas avoué que le système montre ici ses limites... Pourtant, ces mêmes politiciens reprennent aujourd'hui leur bâton de pèlerin pour défendre CETA et TTIP, ces projets de traités internationaux transatlantiques. Ces traités qui ne feraient qu'accroître encore le terrain de jeu et donc le pouvoir de tous les Caterpillar, ING, Monsanto, AXA, INBEV... de la planète. Ces entreprises qui annexent un peu plus chaque jour la croissance et la création de valeur au profit des seuls actionnaires. »



Cinq projets pour dynamiser la Région de Bruxelles

La Régionale bruxelloise de la CGSLB a été invitée par le journal *La Soir* à esquisser cinq projets, même les plus fous, pour dynamiser la région capitale. Égalité H/F, bilinguisme de l'enseignement, simplification institutionnelle, communauté mobilitaine et formation des personnes peu qualifiées sont à notre programme.



La CGSLB est impliquée dans de nombreux organismes et associations de la vie sociale et économique bruxelloise. Il n'a pas été facile d'opérer un choix entre toutes les idées que nous défendons au jour le jour pour améliorer le sort des travailleurs, des allocataires sociaux et des citoyens.

Bruxelles au féminin

Parce que nous croyons fondamentalement à l'égalité entre les hommes et les femmes, nous demandons que la Région favorise l'accès des femmes au marché du travail en développant des réseaux d'accueil d'enfants (préscolaire et scolaire) adaptés aux contraintes des horaires de travail et en nombre suffisant. En même temps, pour faire voler en éclats le fameux plafond de verre, nous voulons que Bruxelles promeuve l'accès des travailleuses aux fonctions dirigeantes (conseil d'administration, comité de direction) dans le secteur public et le secteur

privé en visant la parité.

L'école de toutes les audaces

Premier tabou à briser : l'école doit former des citoyens bilingues français néerlandais, l'école unilingue devenant l'exception. Par un apprentissage précoce, l'identité bruxelloise se construira alors sur ce modèle.

Parallèlement, pour l'enseignement technique et professionnel nous préconisons l'école-entreprise. L'établissement est adossé à une entreprise créant ainsi une perméabilité constante entre les cours et la réalité du travail dans « son » entreprise. Les élèves peuvent ainsi expérimenter « in vivo » le sens de leur apprentissage et les enseignants être tantôt professeurs, tantôt professionnels de terrain, leur enseignement étant alors « de facto » en phase directe avec le monde du travail.

Parce que Bruxelles accueille des citoyens du

monde entier l'accent scolaire doit être mis sur la rencontre des différentes cultures, sur l'absence de concurrence entre elles, le dépassement des réflexes communautaristes.

Simplification institutionnelle

Le paysage institutionnel bruxellois est un héritage de compromis politiques largement extérieurs à la Région. Aujourd'hui, les Bruxellois disposent de l'expérience et de la maturité suffisante pour redessiner ce paysage pour les Bruxellois. Pertinence, efficacité, respect doivent en être les fondements. Il est possible de s'organiser sur la base de nouveaux paradigmes bruxellois du vivre ensemble.

Communauté "mobilitaine"

Les problèmes de mobilité n'ont pas de frontière et sûrement pas de frontière régionale, tous les citoyens, toutes les entreprises sont touchés. De la même manière, les solutions de mobilité n'ont pas de frontière et sûrement pas de frontière régionale. Cette communauté mobilitaine rassemble acteurs, décideurs, experts en vue d'une approche globale de la mobilité à Bruxelles et son hinterland.

Régie immobilière

Les pouvoirs publics disposent d'un grand parc immobilier : bureaux, patrimoine historique, logements sociaux, service collectif... La régie régionale s'occupe des travaux d'entretien de base de ces bâtiments, elle pourrait donc assurer des tâches de formation à l'attention de demandeurs d'emploi de la Région. Cette régie, par la multiplicité de ses missions, offrant ainsi une diversité de possibilités de formation. Cette régie aurait aussi l'avantage de contribuer à la lutte contre le dumping social dans ce secteur d'activité. ■

Zones d'activités économiques durables : des opportunités pour les travailleurs



Si les enjeux des zones d'activités au regard du développement durable sont nombreux (implantation et maintien d'entreprises, création d'emplois, amélioration de la qualité de vie des travailleurs, limitation des impacts sur l'environnement...), les possibilités sont également immenses (mise en place de services collectifs plus adaptés et moins coûteux, amélioration des conditions de travail, création d'une valeur ajoutée pour la zone et les entreprises implantées, élaboration de solutions communes pour la protection de l'environnement...).

De nombreuses entreprises wallonnes sont implantées dans des Zones d'Activités économiques (ZAE). Ces zones représentent plus de 25 000 hectares en Wallonie. Les ZAE sont le plus souvent créées et développées par des intercommunales de développement économique. Celles-ci s'occupent du développement de la zone et du recrutement des entreprises. Une fois les entreprises implantées, la gestion de la ZAE peut rester aux mains de l'intercommunale, ou alors être transmise à un autre acteur, telle l'administration communale, une association d'entreprises...



Des besoins insatisfaits

Les zones d'activités actuelles répondent de moins en moins aux besoins des entreprises, des travailleurs et aux nécessités de préservation de l'environnement. Il devient donc impérieux de repenser l'aménagement et la gestion de ces espaces qui ont trop souvent été laissés à l'abandon et où personne n'a cherché à développer des liens. La mise en place d'une démarche de gestion durable sur ces territoires est l'une des réponses possibles.

Gestion durable au sein des ZAE

Il s'agit d'encourager, à travers la promotion de nouveaux partenariats, la mise en place d'une gestion collective des services, des besoins et de l'emploi. Les trois facteurs du développement durable (économie, social et environnement) étant au cœur du processus. Pour chacune de ces trois thématiques, des objectifs sont poursuivis.

- **L'économique** : assurer le succès commercial de la zone d'activités et favoriser le développement des activités/entreprises implantées...
- **Le social** : faciliter l'accès à un emploi pour tous, améliorer les conditions de travail et le bien-être, favoriser les retombées positives sur le territoire...
- **L'environnemental** : valoriser l'environnement et limiter les impacts sur celui-ci, à travers l'aménagement et la gestion du parc d'activités et aider les entreprises à en faire de même.

On vise donc la résolution d'un certain nombre de problèmes récurrents sur les zones d'activités.

Rôles des syndicats

Les syndicats peuvent jouer deux rôles essentiels sur une zone d'activités.

- Initiateurs de la démarche, car ils occupent une

place particulière sur une zone d'activités. Ils sont en contact avec les travailleurs ce qui permet d'identifier facilement des difficultés ou besoins liés à la zone d'activités et des solutions collectives. De plus, leur présence dans différentes entreprises permet de recouper les difficultés, d'identifier les redondances au niveau des besoins et d'imaginer des solutions collectives pour améliorer les pratiques. Ils peuvent enfin être un relais d'information et une force de propositions et d'actions aussi bien au niveau des travailleurs que des chefs d'entreprises.

- Partenaire actif de la démarche, car leur position particulière permet d'envisager une participation forte dans la démarche de gestion durable d'une zone d'activités et plus particulièrement lors du diagnostic, du développement des services et de l'animation.

Sociétés boîte aux lettres : un facteur de dumping social et fiscal



Après une enquête digne de Cash Investigation, la Confédération européenne des Syndicats (CES) a publié en juillet un rapport épinglant les pratiques de plusieurs entreprises en matière de sociétés boîtes aux lettres. Ces dernières n'utilisent pas seulement les boîtes aux lettres pour échapper au regard du fisc, mais aussi également pour cacher des conditions de travail qui n'ont plus lieu d'être.

Comment ça marche ? Vous avez peut-être déjà utilisé un proxy pour regarder, sur internet, la rediffusion d'une émission télévision belge depuis l'étranger. En effet, certains sites web belges empêchent les internautes localisés en dehors du Royaume de visionner leurs émissions en ligne. Pour contourner cette interdiction, les internautes utilisent alors un proxy, c'est-à-dire un outil qui fait en sorte que, même depuis l'étranger, leur ordinateur est localisé... en Belgique ! Les sociétés boîte aux lettres fonctionnent comme des proxies : elles donnent aux entreprises des adresses fictives pour leur permettre de contourner les obligations en place dans un autre pays.

Renard dans le poulailler

Pourquoi payer des impôts et des cotisations sociales en Belgique, et respecter le salaire minimum, le temps de travail hebdomadaire, les congés payés belges quand une astuce nous permet de respecter toutes ces obligations dans un pays où ce sera moins cher et moins contraignant ? Les cas présentés dans le rapport parlent d'eux-mêmes : salaire horaire réel de trois euros, absence de contributions sociales dans le pays d'origine et impact entre autres sur la retraite, absence de congés payés et de

congés maladie, non-paiement des heures supplémentaires, logement insalubre déduit du salaire... Libertés du renard dans le poulailler ? Le phénomène des sociétés boîtes aux lettres illustre parfaitement tous les abus permis par les libertés de circulation de l'Union européenne quand il n'y a pas de contrepoids réglementaire efficace. La concurrence déloyale entre ceux qui respectent les exigences du pays où ils sont réellement actifs et ceux qui ont recours aux boîtes aux lettres tire l'ensemble du secteur vers le bas, au détriment des travailleurs qui voient leurs salaires, leur protection sociale et leurs conditions de travail revus à la baisse, quand ils ne perdent pas leur emploi. On en est même arrivé au point où des travailleurs d'Europe de l'Ouest acceptaient d'être employés par des sociétés fictives avec un contrat de travail d'un pays tiers pour garder leur emploi dans leur pays.

Différences entre secteurs

Comme pour le dumping social, il est difficile de s'entendre sur une définition unique des sociétés boîtes aux lettres, la faute à des réalités sectorielles différentes. Par exemple, si elles sont principalement utilisées pour exploiter les travailleurs dans les secteurs du transport, de la construction ou de

la viande, elles servent avant tout, pour les grands groupes industriels, à payer moins d'impôt.

Fin de la récré

Si tout le monde s'accorde pour dire que la fin de la récréation doit sonner, la lutte contre les sociétés boîte aux lettres est très difficile dans la pratique. D'abord parce qu'il arrive fréquemment qu'une même « entreprise réelle » utilise plusieurs sociétés boîte aux lettres et, qu'à la fermeture d'une de celles-ci, l'activité reprenne immédiatement sous le couvert d'une autre.

Ensuite, les sociétés boîte aux lettres se trouvent au confluent de plusieurs matières – le droit du travail, le droit des sociétés, la sécurité sociale, la fiscalité – qui ne connaissent qu'une coordination très limitée au niveau européen, alors que les travailleurs et les sociétés peuvent très facilement migrer d'un pays à l'autre de l'Union.

Le rapport de la CES présente donc une analyse complète et inédite de tous les aspects du phénomène, qui est nécessaire pour formuler des réponses adéquates à cette réalité très complexe. Rendez-vous donc à la prochaine étape, avec des propositions concrètes pour remédier aux manques actuels !

Sénégal

Difficultés d'encadrement du commerce ambulants



Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

Très complexe et diversifié, l'informel constitue une grande préoccupation. De jeunes Sénégalais, sans qualification et encore moins de moyens financiers grossissent les rangs dans ce secteur. Ils s'adonnent à l'activité la plus facile : le commerce ambulants. Ils squattent les principales artères de la capitale, les gares routières et les places publiques créant des encombrements monstres de la voie, une insécurité pour les citoyens, mais aussi un casse-tête pour les autorités dans la recherche de solution pour les recaser.

« L'État ne peut plus les ignorer » a déclaré, lors d'un entretien avec *Equal Times (CSI)*, Malick Sy, directeur des relations avec la société civile de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS). La mairie de Dakar, malgré de multiples tentatives de solutions palliatives consensuelles et durables, se heurte à une intransigeance de ces marchands ambulants déterminés à occuper anarchiquement les espaces surtout à la veille des grandes fêtes religieuses. En dépit des sommations et autres interpellations, les marchands sont restés dans leur position arguant que cette activité est leur seule source de revenus.

Répression musclée

Un jour, les agents pour la sécurité de proximité (ASP), sous les ordres de la mairie, effectuent une descente très musclée à la gare routière et ses environs. Rien n'a été épargné. Les marchandises et les tables sont saccagées. Les vendeurs brutalisés, voire tabassés quand ils tentent s'opposer à la dégradation de leur bien. Ce fut un tohu-bohu énorme. Face à ce qui semblait une riposte, un contingent de policiers du Groupement mobile d'Intervention est dépêché sur les lieux pour étouffer la révolte des marchands ambulants.



Au Sénégal, le secteur de l'économie informelle prend des proportions de plus en plus importantes, suite au rejet scolaire, à la fermeture d'entreprises et à l'exode rural. Pourvoyeur d'emplois, il reste le seul levier sur lequel le gouvernement peut s'appuyer afin de résorber le taux de chômage.

Les médias s'en mêlent et retransmettent les échauffourées en direct. Des deux côtés, on se justifie : la mairie argumente un assainissement de la ville, pour leur part les marchands font prévaloir un droit à travailler pour survivre.

Démarche de pacification

Les acteurs de l'économie informelle de la gare routière organisés en syndicat mènent des démarches de pacification de l'espace en relation avec la mairie. Cependant ils ont la lourde tâche de sensibiliser leurs camarades pour l'éradication de toute activité illicite dans la gare routière et les artères environnantes. Le gouvernement a récemment entrepris d'assigner un espace de travail sécurisé doté d'une cantine pour les vendeurs ambulants dans la capitale sénégalaise, Dakar.

Bien que le processus de transition de l'informel vers le formel avait été amorcé bien avant l'adoption par l'Organisation internationale du Travail (OIT) de la recommandation 204, ses directives sont venues renforcer la campagne en faveur d'un travail décent pour tous. ■



Chômage temporaire pour cause d'intempéries

L'hiver est à nos portes. Dans certains secteurs, les conditions climatiques risquent d'occasionner des arrêts de travail. En effet, le gel par exemple rend impossible l'exécution de travaux de maçonnerie. Ou encore la pluie qui peut empêcher une société chargée de la signalisation routière de travailler pour cause de chaussée mouillée.

Dans ce genre de situations, l'employeur peut suspendre temporairement le contrat de travail. Dans les lignes qui suivent, vous trouverez plus d'informations sur le chômage temporaire pour cause d'intempéries.

Le chômage temporaire, c'est quoi ?

Le chômeur temporaire reste lié à son employeur par un contrat de travail. Toutefois, les intempéries, un accident technique, des motifs d'ordre économique, une grève, un événement de force majeure, la fermeture collective de l'entreprise... vous empêchent de fournir des prestations. Dans ce cas, le chômeur ne reçoit pas de rémunération de son employeur, mais il peut demander une indemnité auprès de l'ONEM.

Avez-vous droit à des allocations ?

Pour bénéficier d'allocations durant une période de chômage temporaire pour cause d'intempéries, il faut accomplir un certain nombre de formalités.

- L'employeur doit envoyer une communication à l'ONEM de chômage temporaire pour cause d'intempéries ;
- L'employeur doit avertir les ouvriers à temps de l'impossibilité de travailler en raison des conditions atmosphériques. Si l'employeur n'avertit pas les ouvriers à temps et qu'ils se rendent malgré tout au travail, il doit payer le salaire pour toute la journée. Dès que le temps permet une reprise du travail, l'employeur doit également en avvertir les ouvriers ;
- L'employeur doit vous fournir une série de formulaires ;
- Vous devez introduire une demande d'allocations et compléter une carte de contrôle pour obtenir leur paiement par le biais de votre secrétariat CGSLB.

Remarque : ce régime vaut uniquement pour les ouvriers.

Que faire au début de la période de chômage ?

Il faut introduire une demande d'allocations par le biais de votre secrétariat CGSLB :

- la première fois que vous vous trouvez en chômage temporaire ;
- si vous n'avez pas été en chômage temporaire au cours des 3 dernières années ;
- si vous avez changé d'employeur ;
- ou si votre temps de travail a été modifié.

Votre employeur vous fournit un formulaire C3.2-EMPLOYEUR (ou il fait une déclaration électronique). Vous le remettez avec un formulaire C3.2-TRAVAILLEUR à votre secrétariat CGSLB. Si l'employeur opte pour la déclaration électronique, vous devez uniquement remettre le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR dûment complété.

Carte de contrôle

L'employeur vous remet un formulaire de contrôle C3.2A au début de la période de chômage temporaire pour cause d'intempéries. Ce formulaire comporte un numéro unique, veillez donc à ne pas le perdre.

Vous devez toujours être en possession du formulaire et pouvoir le montrer à un contrôleur social de l'ONEM s'il le demande. Il faut y noter toutes vos prestations de travail que vous effectuez durant la période de chômage temporaire, que ce soit pour vous-même ou pour un tiers.

À la fin du mois, vous remettez le formulaire de contrôle C3.2A à votre secrétariat CGSLB.

Si votre employeur ne fait pas de déclaration électronique, vous devez également remettre le formulaire C3.2-EMPLOYEUR. C'est sur la base de ces documents que nous vous payerons vos allocations de chômage.

Attention ! Le secteur de la construction connaît d'autres règles.

- Vous recevez votre carte de contrôle (C3.2A-CONSTRUCTION) de votre employeur au début de chaque mois ;
- Vous devez garder cette carte sur vous durant tout le mois et la compléter, même si vous n'avez pas encore été en chômage temporaire le mois en question.

Avez-vous immédiatement droit aux allocations de chômage ?

Les travailleurs placés en chômage temporaire bénéficient d'une dispense de stage. Cela signifie que vous avez immédiatement droit à des allocations, sans devoir d'abord justifier un certain nombre de jours de travail.

Situation familiale	%	Minimum par jour	Maximum par jour
Cohabitant	65	28,60 €	63,68 €
Isolé	65	38,14 €	63,68 €
Chef de ménage	65	45,41 €	63,68 €



Combien recevrez-vous ?

En cas de chômage temporaire, vous recevrez 65 % de votre salaire moyen (plafonné à 2 547,39 euros par mois). Voici les montants de l'allocation journalière :

Toutes les allocations de chômage temporaire font l'objet d'une retenue de 26,75 % comme précompte professionnel.

Avez-vous droit à un complément aux allocations de chômage ?

En plus de vos allocations de chômage, vous avez droit à un supplément de 2 euros par jour de chômage temporaire pour motif d'ordre économique, pour intempéries ou à la suite d'un accident technique. En principe, c'est l'employeur qui paie ce montant, mais dans certains secteurs, le versement sera assuré par le Fonds de sécurité d'existence.

Nombre de secteurs prévoient un complément qui dépasse souvent les 2 euros. Si vous avez travaillé en 2015 dans la construction, vous avez droit, sous certaines conditions, à une carte de légitimation pour l'année 2016 - 2017. Cette carte vous parvient par le FSE Constructiv. Sur la base de cette carte, vous recevez une indemnité complémentaire de chômage durant 60 jours (en régime 6 jours/semaine) en cas de chômage complet ou temporaire. Le montant de cette indemnité se calcule en fonction de votre salaire et se situe entre 6,34 euros et 10,85 euros par jour. Si vous êtes mis en chômage temporaire pour gel, vous aurez aussi droit à l'indemnité complémentaire. Ces jours ne sont pas déduits du crédit de 60 jours.

N'oubliez pas de prendre vos jours de vacances !

Le chômeur a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Durant cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger. Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

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

Attention : les jours de vacances qui sont couverts par un pécule de vacances, mais qui n'ont pas encore été épuisés au cours de l'année, sont déduits des allocations du mois de décembre. Veuillez en tenir compte afin d'éviter toute surprise désagréable.

La CGSLB vous a envoyé récemment un courrier, dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser est mentionné.

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

Tout ce qu'un délégué doit savoir

sur le travail en Conseil d'Entreprise ou au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Demandez ces brochures à votre Secrétaire permanent.



Votre liberté, votre voix

