



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Quand les sacrifices ne servent à rien

Dans ce numéro :

- Le gouvernement veut revoir (à la baisse) le calcul des indemnités de maladie.
- Les limites de la responsabilité du travailleur qui cause des dommages.
- Toutes les infrastructures se déglinguent. La Belgique doit absolument relancer les investissements publics.
- Débuter une activité d'indépendant en continuant à toucher ses allocations de chômage.

SOMMAIRE

Indemnités de maladie 5

Le gouvernement veut revoir la méthode de calcul des indemnités de maladie dans un sens qui ne sera évidemment pas favorable au travailleur en incapacité.

Licenciement collectif 9

Quand un licenciement devient-il collectif ? Cela dépend du rapport entre le nombre de travailleurs licenciés dans un délai de 60 jours et l'effectif de l'entreprise.

Travail intérimaire 10

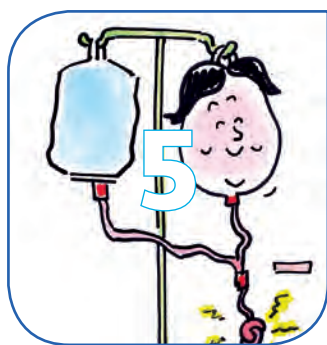
Depuis le 1er octobre 2016, la signature du contrat de travail est obligatoire avant le début de la mission de l'intérimaire. Cette signature peut être électronique.

Non au TTIP, non au CETA 21

Quelque 12000 personnes représentant la société civile belge ont défilé dans le quartier européen le 20 septembre pour s'opposer à l'approbation du CETA entre l'Union européenne et le Canada.

Chômage temporaire 22

Les conditions pour bénéficier des allocations de chômage temporaire pour raisons économiques sont plus strictes depuis le 1er octobre.



Quel gâchis !

En discutant avec les travailleurs qui ont défilé dans les rues de Charleroi le 16 septembre, un auditeur attentif pouvait recueillir toutes sortes de sentiments. Sauf ceux des personnes qui ne sont même pas venues. La plupart se sont déjà résignées, d'autres ont déjà trouvé un travail ailleurs après s'être dit qu'il fallait être parmi les premiers à chercher avant que des milliers de demandeurs d'emploi n'arrivent sur le marché.



Il y a ceux qui attendent la cellule de reconversion pour réorienter leur carrière professionnelle. Ils ont fait le tour de leur métier et souhaitent parfois radicalement changer de profession. Il y a ceux qui vont se battre jusqu'au bout pour arracher les indemnités de licenciement les plus élevées afin de se donner le temps de se retourner en attendant de trouver un nouvel emploi. Et puis il y a tous les travailleurs qui savent, en raison de leur âge, qu'ils ne trouveront plus jamais d'emploi salarié. Seul le pouvoir politique peut décider d'octroyer des dérogations à l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension).

Le seul point commun entre tous les travailleurs de Caterpillar est qu'ils ne se faisaient pas d'illusions sur l'avenir à moyen terme de leur usine. Depuis la restructuration de 2012, le plan industriel n'offrait aucune perspective sérieuse.

Le travail a repris sur le site de Gosselies après quelques semaines de flottement. Les ouvriers ont gardé un calme qui force l'admiration.

Une simple décision dans un conseil d'administration sur la base de chiffres et de considérations nationalistes (il est plus facile de fermer une usine en Belgique que dans le pays d'origine de la multinationale) a des conséquences terribles sur la vie de milliers de ménages de l'entreprise et de ses sous-traitants dont les revenus vont diminuer.

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.

Où sont les emplois promis ?

Aaah il a bonne mine le gouvernement qui prétendait créer des dizaines de milliers d'emplois en imposant plus de flexibilité, en décrétant un saut d'index et en diminuant les charges patronales. Il revendique la création de 65000 emplois en deux ans. Des emplois qui auraient de toute façon été créés répond l'opposition en se référant aux prévisions du Bureau du Plan. Pour être de bon compte, reconnaissons que ce dernier prenait bien soin de préciser « à politique constante », or la situation économique mondiale s'est dégradée entre-temps.

L'action du gouvernement n'a pas été totalement inefficace, mais elle est sans proportion avec les sacrifices imposés à la population. Sans proportion avec la perte de pouvoir d'achat. Sans proportion avec la dégradation des conditions de travail. Sans proportion avec les bénéfices des entreprises qui vont bien et qui ont filés dans les poches des actionnaires plutôt que dans celles des travailleurs soumis au saut d'index et à la modération salariale.

La politique menée manque de cohérence. Décréter l'allongement de la durée de la carrière jusqu'à 66 et puis 67 ans tout en démantelant le crédit-temps de fin de carrière, l'une des mesures permettant de souffler pour continuer à travailler, et en prévoyant d'allonger la durée quotidienne et hebdomadaire de travail, c'est prendre les travailleurs pour des sots.

Réduire la taxation des revenus du travail en prenant toutes sortes de mesures qui réduisent le pouvoir d'achat comme l'augmentation de la TVA sur l'électricité, c'est donner d'une main ce que l'on reprend de l'autre.

Promettre une grande réforme de l'impôt et accoucher d'un texte qui ne met à contribution ni les revenus du capital ni les revenus immobiliers ni les plus-values sur actions, c'est se priver d'une occasion de rétablir un peu de justice fiscale.

S'attaquer aux prépensionnés, puis dans un deuxième temps aux personnes en incapacité de travail, c'est nier le fait que les conditions d'exercice de certains métiers usent l'organisme et le cerveau. Le nombre de personnes en invalidité est passé de 257 935 en 2010 à 347 808 en 2015. L'année dernière, les dépenses liées à l'incapacité de travail ont été supérieures aux dépenses de chômage.

Ces signaux, au lieu d'en tenir compte pour orienter sa politique, le gouvernement les utilise pour justifier de nouvelles mesures pour



Mario Coppens,
Président national

augmenter la flexibilité des horaires, la précarité des rémunérations, la diminution des allocations maladie-invalidité.

C'est pour toutes ces raisons que la CGSLB a participé à la manifestation du 29 septembre. ■

La Belgique a grand besoin d'investissements publics

Tout se dégingle dans notre pays. Les routes, les tunnels, les ponts, les écoles, les palais de justice, les salles de sports, les chemins de fer... Le sous-investissement chronique dans la construction et l'entretien des infrastructures pénalise notre économie. Il est temps de renverser la vapeur.

Confrontés aux exigences de réduction du déficit public imposée par l'Union européenne, nos dirigeants choisissent de rogner sur les allocations sociales et sur les investissements. En examinant de près la moyenne de ces deux dernières décennies, nous constatons que seule l'Allemagne enregistre des investissements plus faibles au sein de l'Union européenne. Sur un montant total de dépenses publiques équivalant à 52,8 % du PIB, notre pays n'en consacre que 4 % aux investissements publics (soit 2,3 % du PIB).

Et pourtant, la Belgique a de grands besoins : les autoroutes sont paralysées par les embouteillages, les trains sont en retard, les écoles sont vétustes, les infrastructures énergétiques durables sont trop peu nombreuses...

Non seulement nous sommes pénalisés en tant qu'utilisateurs de ces infrastructures, mais au-delà c'est toute la croissance économique qui en pâtit.

Stimulant économique

Il ressort d'une étude menée par le Fonds monétaire international (FMI), que les investissements publics productifs stimulent fortement l'économie aussi bien à long qu'à court terme. Pour des pays comme la Belgique, un investissement de 1 % du PIB implique une croissance économique supplémentaire de 0,4 % sur une période d'un an, et, sur quatre ans, cette croissance économique va même jusqu'à 1,5 %, et il ne s'agit là que d'une conséquence directe. À long terme, les effets indirects permettront d'améliorer l'économie grâce à la productivité accrue issue des investissements publics. Bien que ceux-ci doivent être d'abord financés en aggravant la dette, celle-ci se résorbe (exprimée en pourcentage du PIB), grâce à l'augmentation de la croissance économique.

Orthodoxie européenne

Le problème réside dans le fait que le gouvernement Michel veut respecter les sévères objectifs budgétaires européens. La confection du budget 2017 risque d'inclure à nouveau de lourdes mesures d'économie, ce qui continuera à ralentir une croissance économique déjà fort modeste. Lors de cet exercice, le gouvernement devrait, simultanément, maintenir le cap d'une politique plus sociale et plus juste en matière de réformes fiscales et socio-économiques, et prendre les



initiatives nécessaires afin de défendre la valeur ajoutée pour l'Europe que représentent des investissements supplémentaires au sein de notre pays. Ainsi, notre gouvernement devrait au moins essayer de convaincre la Commission européenne d'autoriser une exception, en lui montrant qu'il s'agit d'investissements productifs et que les objectifs budgétaires pour le reste sont respectés.

Argent pas cher

Dans ce cadre, la Belgique devrait également endosser un rôle de précurseur en demandant que les États membres reçoivent officiellement l'autorisation de ne pas inclure, sous conditions (comme une approbation de la Commission européenne), certains investissements productifs dans le calcul du solde de financement structurel.

À l'heure actuelle, emprunter de l'argent ne coûte presque rien. C'est pourquoi nous adressons le message suivant au gouvernement Michel : profitez de l'occasion pour mettre sur pied une véritable politique d'investissement. Ne vous limitez pas aux mesures d'économies contre-productives qui réduisent la croissance économique, et, par conséquent, les recettes fiscales. Les investissements génèrent une croissance économique, qui, à son tour, réduit le déficit budgétaire et la dette de l'État. ■

Maarten Boghaert

Le gouvernement veut réduire les indemnités de maladie

Nous lisons ou entendons souvent que de nouvelles propositions circulent au sein du gouvernement relatives aux malades (de longue durée). La dernière en date concerne la révision de la méthode de calcul des indemnités de maladie dans un sens qui ne sera évidemment pas favorable au travailleur en incapacité.

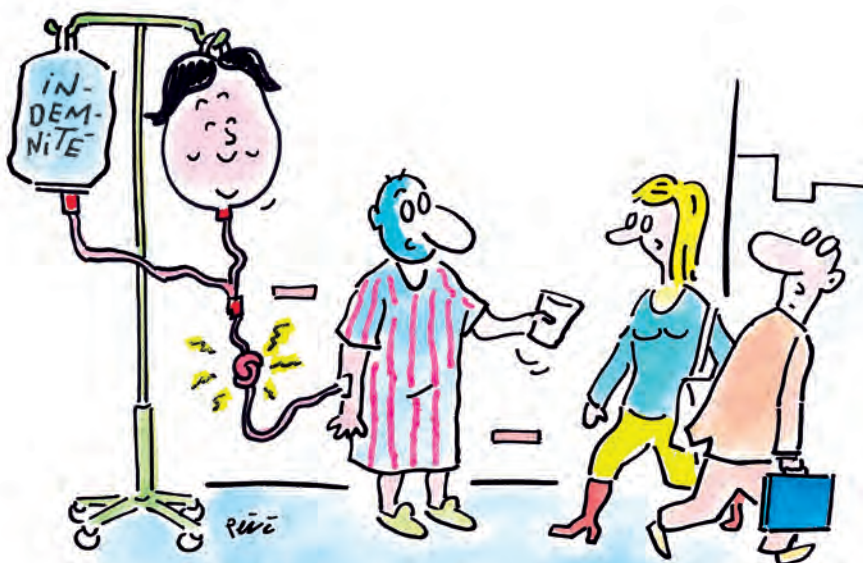
Lorsqu'un travailleur tombe malade, son indemnité s'élève à 60 % du salaire perçu au cours du dernier mois de travail précédant l'incapacité. Il y a bien entendu des montants minimum et maximum. Le gouvernement souhaite apporter quelques changements dans le calcul de l'allocation de maladie.

Toujours moins

Tout d'abord, les primes non liées à des prestations ne seraient plus prises en compte. À l'heure actuelle, la prime de fin d'année ne fait déjà pas partie du calcul. Désormais, d'autres avantages en seront également exclus (primes d'ancienneté, primes liées à la participation aux résultats, prime de tutorat...).

Ensuite, les heures supplémentaires ne seront plus comptabilisées dans ce calcul, sauf lorsqu'elles représentent au moins 10 % de la rémunération.

Par ailleurs, le gouvernement voudrait également modifier la période de référence pour déterminer le salaire moyen. Actuellement, la rémunération à laquelle le travailleur aurait droit au moment où il tombe en incapacité de travail sert de base au calcul de l'indemnité. L'objectif serait de se référer maintenant à la rémunération du dernier mois du 2^e trimestre qui précède celui de l'incapacité de travail. Concrètement, il sera tenu compte du salaire d'il y a au moins 4 mois et au maximum 6 mois pour fixer le montant de l'indemnité de maladie.



Le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée a explosé. C'est l'une des conséquences du durcissement des conditions de départ à la prépension et à la pension. D'où l'importance de mener un débat de fond sur le travail tenable au lieu de nous infliger une loi Peeters qui rendra le travail plus flexible et donc plus insupportable.

Avis négatif

Tous ces changements ont un but bien précis : de nombreuses personnes vont voir leur allocation diminuer. Dans sa volonté de présenter un budget en équilibre, ce sont une nouvelle fois les plus faibles socialement qui seront les victimes du gouvernement Michel.

Nous ne pouvons pas être d'accord avec cette mesure, vu les efforts qu'elle de-

mande et le fait que ce seront surtout les plus bas revenus qui seront touchés. Au sein du Comité de gestion du service indemnités de l'INAMI du 13 septembre 2016, les syndicats ont émis un avis négatif concernant ces réformes. Reste à voir ce que le gouvernement fera de cette prise de position et quel sera le contenu des textes définitifs. ■

Evelien Bloem

Responsabilité du travailleur

Tout le monde commet des erreurs, nul n'est infailible. Cependant, lorsqu'un travailleur cause des dommages à son employeur ou à des tiers lors de l'exécution de son contrat de travail, peut-il en être tenu responsable ? Qui doit alors rembourser ?

Un chauffeur poids lourds endommage son camion en passant sous un pont trop bas, une caissière a pour la première fois en 5 années de service chez le même employeur un trou de 250 euros dans sa caisse...

Dans ce genre de situations, qui est responsable pour les dégâts causés ? Pour répondre à cette question, il est nécessaire d'analyser l'article 18 de la loi sur les contrats de travail.

Principe général

Tel qu'énoncé dans le Code civil, le principe général en matière de responsabilité veut que tout fait quelconque d'une personne, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'article 18 de la loi relative aux contrats de travail prévoit cependant une limitation de la responsabilité. Ainsi, le travailleur n'est responsable des dommages qu'il cause lors de l'exécution de son contrat de travail qu'en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère qui a un caractère répétitif.

Le travailleur bénéficie donc d'une sorte d'exonération de responsabilité lorsqu'il s'agit d'une faute occasionnelle, qu'elle soit causée à l'employeur ou à des tiers.

Quels sont les travailleurs concernés par le principe de responsabilité de l'article 18 ? Celui-ci s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail pour ouvrier, employé, représentant de commerce ou domestique, en ce compris les étudiants, les ouvriers à domicile, les sportifs rémunérés et les intérimaires.

Limite de responsabilité

La limitation en matière de responsabilité concerne uniquement le dommage causé par le travailleur à la suite d'une faute commise lors de l'exécution de son contrat de travail.

Dans ce contexte, la notion « lors de l'exécution du contrat de travail » fait l'objet d'une interprétation large. Il suffit en effet que l'acte ayant entraîné des dommages intervienne pendant la durée de l'exécution du contrat de travail et qu'il ait un quelconque rapport avec lui, même indirect ou occasionnel (Cour de cassation 24/12/1980).

Par contre, le travailleur est pleinement responsable pour des dégâts causés en dehors de l'exécution de son contrat de travail, et ce quelle que soit la nature de la faute commise. Tel est le cas lorsqu'il a participé à une fête d'entreprise et qu'il est victime, à 5 heures du matin alors qu'il rentrait à la maison avec son véhicule de fonction, d'un accident en état d'ébriété. Cet incident se produit en dehors de l'exercice de son contrat de travail, la responsabilité limitée prévue à l'article 18 n'est pas d'application (Cour du Travail de Mons 15/12/2014).

L'article 18 n'engage que la responsabilité civile du travailleur. La limite de responsabilité ne s'applique pas à la responsabilité pénale.

Dol – faute grave – faute légère répétée

Dans trois situations, le travailleur est bien responsable des dommages qu'il occasionne à l'employeur ou à des tiers.

Dol

Pour qu'il soit question de dol, il faut qu'il existe, dans le chef de l'auteur du dommage non seulement de la volonté de causer le fait dommageable, mais aussi des effets dommageables qui s'ensuivent (Cassation 11/03/2014).

La fraude suppose donc toujours la volonté de nuire.

Sont considérés par la jurisprudence et la doctrine comme dol :

- le détournement de sommes encaissées pour le compte de l'employeur ;
- le vol ;
- un travailleur fait sauter les fusibles, volontairement et à répétition, dans l'implantation où il se trouve, obligeant l'employeur à faire contrôler l'installation électrique du magasin en question (Tribunal du Travail de Mons 25/07/2012) ;
- procéder à des activités concurrentes pendant l'exécution de son contrat de travail (Cour du Travail de Bruxelles 19/11/2010).

Faute grave

Par faute grave, il faut entendre la faute involontaire, mais à tel point grave et extrême, qu'elle est inexcusable (Cour du Travail de Bruxelles 18/02/2008).

Contrairement à la fraude, la faute grave ne requiert pas que l'auteur du dommage ait voulu causer le fait et ses effets dommageables. Le concept de « faute lourde » ne peut être assimilé à celui de motif grave. En d'autres termes, il est parfaitement plausible qu'un travailleur commette une faute lourde et doive en rembourser les dommages afférents à son employeur, mais que ce fait ne soit pas considéré comme un motif grave.

Sont considérées comme faute grave par les tribunaux du travail :

- utiliser principalement le GSM de l'entreprise pour appeler des 'lignes astrologiques', et ce alors que le travailleur était informé de leur coût élevé. Il doit rembourser ces frais de quelque 90 euros par jour à l'employeur (Cour du Travail de Gand 12/05/2014);
- un travailleur qui termine sa course dans un fossé avec sa voiture de société, alors qu'il conduisait sous l'influence de l'alcool (Cour du Travail de Gand 19/02/2016);

qui cause des dommages



- un travailleur qui oublie de fermer un véhicule de l'employeur et laisse les clés sur le contact à l'intérieur du véhicule (Cour de Travail de Mons 05/03/2001);
- un manager qui veut faire une blague et lance un pétard dans le container qui sert de vestiaire (Anvers 30/05/2000);
- un chauffeur de poids lourds, qui roule sous un viaduc trop bas pour son camion (Cour du Travail d'Anvers).

Ne sont pas considérés comme responsables d'une faute grave par la jurisprudence:

- un grutier qui ne respecte pas les instructions de sécurité lorsqu'il y a peu d'espace pour manœuvrer et il n'est pas non plus exclu qu'il n'ait pas reçu l'accord pour procéder de la sorte (Liège 30/01/2004);
- une travailleuse qui perd les clés de la voiture de société lors d'un jogging. Elle est ensuite volée et retrouvée très en-

dommagée (Cour du travail de Bruxelles 23/10/2015);

- une caissière qui a un trou d'un montant de ± 250 euros pour la première fois en cinq années de service chez le même employeur (Cour du Travail de Liège 15/02/1999).

Faute légère à caractère habituel

Il s'agit d'une faute légère qu'un travailleur normalement attentif ne commettrait pas.

Lors de l'exécution de son contrat, si le travailleur commet une faute unique, il ne peut en être tenu responsable.

Par contre, si cette faute a tendance à se répéter, sa responsabilité est engagée.

Par faute légère à caractère habituel, il faut comprendre : une faute que l'on commet plus d'une fois. Il ne doit pas obligatoirement s'agir de la même faute ou de la même nature de faute.

Il existe très peu de jugements où le travailleur est reconnu responsable en cas de faute légère à caractère habituel. Sont considérés comme tels :

- l'utilisation répétée et abusive de la boîte mails à des fins privées pendant les heures de travail. Dans ce cas, le travailleur avait envoyé quelques centaines de mails privés pendant son temps de travail (Cour du Travail de Bruxelles 22/11/2005);
- un travailleur qui doit livrer des biens avec la voiture de société à différents endroits dans le centre de la ville, et qui oublie à chaque fois de fermer le véhicule, en laissant les clés sur le contact, permettant ainsi d'avoir accès au réservoir d'essence (Tribunal de Paix d'Ostende 25/01/1991);
- un déficit de caisse récurrent.

[Lire suite en p. 8 >>>](#)



Une travailleuse peut être reconnue responsable d'une faute légère à caractère habituel, comme un déficit de caisse récurrent.

Peut-on déroger aux règles en matière de responsabilité limitée du travailleur ?

Selon l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail, sous peine de nullité, il ne peut être dérogé au principe de responsabilité limitée. La législation prévoit toutefois une exception. Une CCT rendue obligatoire par le Roi peut aggraver la responsabilité du travailleur à l'égard de l'employeur.

Sous peine de nullité, aucune disposition d'un contrat de travail ou d'un règlement de travail ne peut déroger aux règles qui limitent la responsabilité du travailleur (Cassation 01/06/1992). Concrètement, cela signifie que même lorsque l'employeur et le travailleur conviennent d'une plus grande responsabilité dans le contrat ou le règlement de travail, ces clauses n'ont aucune valeur.

Les infractions de roulage

Les travailleurs qui sillonnent chaque jour

le pays risquent davantage de commettre une infraction de roulage, surtout si leur employeur leur impose un rythme de travail tellement élevé qu'ils sont pratiquement obligés d'enfreindre le Code de la route.

Qui doit payer l'amende lorsque l'infraction est commise pendant les heures de travail ?

La limite de responsabilité prévue à l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail ne concerne que la responsabilité civile du travailleur, pas le domaine pénal.

Le travailleur est donc passible de sanctions pénales et devra payer de sa poche les amendes infligées, pendant ou en dehors de l'exécution de son contrat de travail.

Bien que le travailleur soit considéré comme l'auteur de l'infraction, l'employeur peut être tenu civilement responsable également pour le paiement de l'amende.

Cette réglementation a été introduite afin de pouvoir désigner non seulement le travailleur mais aussi l'employeur comme les personnes à qui l'État peut s'adresser pour exiger le paiement des amendes routières et les frais auxquels le travailleur a été condamné (Cour du Travail de Gand 05/09/2016, Cour d'Arbitrage 14/06/2000)

La jurisprudence reconnaît que si l'employeur est désigné responsable du paiement d'une amende routière, il peut ensuite en réclamer le remboursement au travailleur concerné. (Cour du Travail de Liège 20/04/2005, Cour du Travail de Bruxelles 04/02/2005, Cour du Travail d'Anvers 16/09/2004, Cour du Travail de Gand 18/04/1997) ■

Ilse Veugen

Makro-Metro

Menace sur 500 emplois

Deux ans après la précédente, la direction de Makro-Metro veut procéder à une nouvelle restructuration. Elle prétend que, au sein du groupe, l'enseigne Makro n'est plus assez performante sur un marché toujours plus complexe.

Makro Belgique va subir une révolution et arrêter de vendre "un peu de tout" pour nettement se spécialiser dans le Good Food, Party and Do-it-yourself. L'offre classique sera maintenue sauf que les produits qui se vendent peu seront abandonnés. Les surfaces commerciales Metro – qui se portent bien – vont encore davantage s'orienter vers les clients horeca. Le siège central de Makro-Metro va être dédoublé de sorte que chaque entité dispose de son propre management, à l'exception de plusieurs services de soutien.

Transferts internes

Ce qui suscite plus d'inquiétude en nous, c'est que quelque 500 emplois sont menacés chez Makro et au siège central. Certaines fonctions vont disparaître ou seront regroupées, d'une

part pour répondre aux exigences de la nouvelle structure commerciale et, d'autre part pour réaliser des économies. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes encore en plein dans la phase d'information sur le plan, il n'est pas question de négocier ce qu'il adviendra de ceux qui partiront et de ceux qui resteront. Nous examinerons cela à tête reposée le moment venu

avec pour objectif d'apporter à chaque travailleur la meilleure solution, notamment en faisant passer des gens vers Metro qui est en expansion. Les délégués CGSLB espèrent que Makro va retrouver sa bonne santé et que le plan qui sera appliqué sera suffisamment bon pour que nous ne nous retrouvions pas encore une fois dans la même situation dans deux ans. ■



Licenciement collectif

Mais qu'est-ce qu'ils ont les employeurs pour le moment ? Une vague de licenciements collectifs submerge la Belgique. Une chose est sûre, le travailleur n'a personnellement rien à se reprocher, le licenciement collectif est dû à des causes inhérentes à l'entreprise, par exemple des motifs économiques ou techniques. Quand un licenciement devient-il collectif ? Cela dépend du rapport entre le nombre de travailleurs licenciés dans un délai de 60 jours et l'effectif de l'entreprise.

Nombre de travailleurs licenciés	Travailleurs occupés (au cours de l'année civile précédant le licenciement)
Au moins 10	de 21 à 99
Au moins 10 %	de 100 à 299
Au moins 30	au moins 300

La réglementation ne s'applique qu'aux entreprises occupant plus de 20 travailleurs. Par « entreprise » il faut entendre « unité technique d'exploitation » (UTE) au sens de la loi sur les élections sociales.

La direction a l'obligation d'informer préalablement et de consulter les représentants du personnel sur son intention de procéder à un licenciement collectif. Les délégués ont donc le droit d'être mis au courant, de poser des questions, de négocier et de faire des contre-propositions pour éviter le licenciement collectif ou en réduire les conséquences par des mesures d'accompagnement social.

Gestion active

La plupart des travailleurs qui perdent leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif ont droit à une indemnité spéciale à charge de l'employeur. À côté de cela ils sont soumis à la « gestion active des restructurations » dont le but est de remettre les travailleurs licenciés au travail via, notamment, une cellule pour l'emploi qui va, entre autres, proposer un reclassement professionnel (outplacement).

Plus de renseignements sur le licenciement collectif dans le Manuel du Travailleur ou sur le site de la CGSLB : <http://www.cgslb.be/fr/licenciement-collectif> ■

Intérim

Signer le contrat de travail avant le début de la mission

Depuis le 1er octobre 2016, la signature du contrat de travail est obligatoire avant le début de la mission de l'intérimaire.



Chaque année, plus de 10 millions de contrats de travail intérimaires sont conclus en Belgique. Dans un monde où tout doit toujours aller très vite, il arrivait par exemple que des contrats de travail – bien qu'établis – ne soient pas signés par toutes les parties avant le début d'une mission.

La législation en matière de travail intérimaire a été modifiée notamment pour remédier à ce problème qui pouvait parfois porter préjudice aux intérimaires. La disposition permettant de signer un contrat de travail intérimaire jusqu'à 48 heures après le début d'une mission est supprimée depuis le 1er octobre 2016. Dorénavant, la signature du contrat de travail est obligatoire avant le début de la mission de l'intérimaire. Pour ce faire, les possibilités de signature électronique de ces contrats ont été élargies.

Classique ou online

Un contrat de travail intérimaire peut maintenant être constaté de 3 façons :

1. par un contrat de travail écrit classique ;
2. par un contrat de travail signé électroniquement via la carte d'identité (on parlera de signature qualifiée, soit une possibilité qui existait déjà) ;
3. par un contrat de travail électronique signé via smartphone, tablette, ordinateur...

La signature électronique des contrats de travail intérimaire se fait via une plateforme à laquelle les entreprises d'intérim, mais aussi les intérimaires, ont accès. Les premiers peuvent rédiger et transmettre des contrats de travail aux intérimaires qui, à leur tour, peuvent les lire et – s'ils en acceptent les dis-

positions – les signer par voie électronique. Cette plateforme a été conçue pour également permettre la transmission d'autres documents à l'intérimaire (C4, etc.).

Connexion à la plateforme

La connexion à la plateforme se fait via un mot de passe connu seulement de l'intérimaire. Celui-ci pourra y consulter tous ses contrats proposés ou conclus auprès de tous les bureaux d'intérim (reconnaissables via leur logo).

L'intérimaire apprend qu'un contrat de travail lui est proposé en recevant un courriel qui comprend un lien sécurisé vers la plateforme virtuelle. L'intérimaire peut y lire instantanément le contrat qui lui est proposé. S'il accepte la mission, il pourra signer ce contrat électroniquement.

EID ou mot de passe

La signature peut se faire au moyen de la carte d'identité électronique via un ordinateur et un lecteur de cartes. Cette possibilité existait déjà, mais était peu utilisée.

Depuis ce 1er octobre, il est également possible de signer un contrat de travail intérimaire au moyen d'un smartphone, d'une tablette ou d'un ordinateur privé via un mot de passe personnel sans EID. Pour recevoir ce mot de passe personnel, l'intérimaire devra préalablement donner son accord à ce mode de signature via sa carte d'identité électronique. ■

Nilüfer Polat

Mölnlycke

Un mandat pour découvrir ses collègues de travail

Carine Simon et Arielle Sainlez vont de bonne surprise en bonne surprise depuis qu'elles ont été élues. Elles cherchaient à comprendre comment leur entreprise fonctionne, elles découvrent surtout les personnes - travailleurs et direction - qui la font tourner.

« Première nouvelle rassurante, la concertation fonctionne bien chez Mölnlycke » assurent-elles. « Et les relations entre les des trois syndicats sont bonnes. Nous nous parlons pour faire bloc face aux représentants de la direction. » Là aussi surprise. Un travailleur, le nez dans le guidon à effectuer ses tâches quotidiennes, se construit de fausses idées sur le sommet de la hiérarchie. Il connaît quelques noms, mais ne les rencontre pratiquement jamais en tête à tête.

Respect mutuel

Le directeur est un homme comme les autres avec qui il y a moyen de discuter. Le management est respectueux des délégués. « En réunion nous sommes sur pied d'égalité pour pouvoir nous exprimer. » Le nouveau mandat a démarré à fond avec, après l'installation des nouveaux, une présentation des chiffres qui avaient été dévoilés à l'ancien Conseil d'Entreprise en fin de législature.

Le changement le plus étonnant demeure toutefois la découverte des collègues d'autres divisions et services de l'entreprise. « Dans mon coin, je ne savais pas grand-chose des conditions de travail des autres. Maintenant je découvre socialement mes collègues » révèle Carine Simon, opératrice capital equipment.

Sur le terrain

« C'est pour cela que l'une de nos bonnes résolutions est d'aller sur le terrain, dans les différentes entités du site, constater ce qui ne va pas au lieu d'écouter les bruits qui se propagent dans les couloirs ou à la cafétéria »



Carine Simon et Arielle Sainlez en compagnie de Vicky Hendrick leur secrétaire permanente. Les candidats de la CGSLB ont enlevé des mandats chez les employés sur les deux sites, Waremme et Berchem, près d'Anvers. Au CE, ils sont majoritaires avec 3 sièges sur 5 tandis qu'en CPPT, la parité est parfaite 2 sur 4.

précise Arielle Sainlez assistante contrôle ligne distribution.

Mölnlycke met un point d'honneur à respecter les législations sociales en vigueur, il n'empêche que certains détails attirent l'attention des délégués comme les prises de congé en crédit-temps, le calcul du temps de travail avec le système de pointage à la minute. « Nous devons être attentives à tout. Pourquoi, par exemple, l'annonce de l'attribution d'un bonus n'est-elle apparue que sur l'intranet du site de Berchem et pas sur celui du siège social ? Grâce aux formations syndicales, nous avons appris à être vigilantes » expliquent nos délégués.

Prendre soin

Mölnlycke Health Care fabrique des produits à usage unique pour les interventions chirurgicales et le traitement de la plaie (compresse, gants, charlottes, tabliers...). Les deux sites occupent 385 travailleurs. Le siège social de Waremme s'agrandit, les postes de travail des employés sont repensés dans un style fort épuré et suivant les normes de sécurité en vigueur. Notre délégué cadre Daniel Mairlot (en vacances le jour du reportage) est coordinateur du chantier et prend d'autant plus sa responsabilité à cœur qu'il est représentant du personnel. Dirk Schepens vient renforcer l'équipe sur le site de Berchem. ■

AXA : 650 emplois menacés

Conditions de travail remises en cause

La direction d'AXA Assurance (la banque n'est pas concernée) a annoncé sa volonté de supprimer 650 emplois sur un total de 4 063 (chiffre arrêté au 30 juin 2016). Et elle veut renégocier toutes les conditions de travail des employés qui resteront : salaires, assurance-groupe, assurance hospitalisation, avantages sociaux, temps de travail... « Pas question » a immédiatement répondu Dominique Calistri au CEO.



Branle-bas de combat au local syndical CGSLB. Jean-Louis Clette, Bruno Savastano, Els Beerens, Jan Lievens, Zyhra Laci, Chantal Allebroeck, Benjamin Calistri, Nadine Vranken (en l'absence de Dominique Calistri retenu à l'assemblée générale des ouvriers) digèrent les informations reçues lors du CE. Ils préparent les questions à poser et les contre-propositions à formuler.

Les délégués ont pris quelques coups de massue sur la tête lors du CE extraordinaire du 5 septembre et des séances d'explication, direction par direction, qui s'ensuivent. Pendant trois jours ils ont pu poser des questions factuelles uniquement pour comprendre ce que la direction voulait précisément dire. La riposte s'organise en commençant par l'information du personnel lors d'assemblées générales sur les différents sites pour répercuter l'information auprès du personnel et répondre aux nombreuses questions qu'il se pose.

Économiser 150 millions

AXA Belgique veut réaliser 150 millions d'euros d'économies, dont 100 millions sur la masse salariale et les 50 millions restant sur les bâtiments, l'entretien et l'IT. Pas de recette miracle

pour atteindre cet objectif : outsourcing, allègement des structures, numérisation et recentrage sur le core business. Par ailleurs, la direction prétend que les salaires se situent 20 % au-dessus de la moyenne du secteur de l'assurance, sur la base de chiffres pour le moins sujets à caution. Elle veut donc renégocier toutes les conditions de travail du personnel. « Comparaison n'est pas raison » commentent les délégués CGSLB. « Sur les beaux tableaux qu'elle nous a projetés, la direction compare des pommes et des poires. Chez AXA nous avons été très loin dans l'optimisation fiscale pour réduire le coût du travail brut pour l'employeur tout en garantissant une rémunération correcte des salariés. Ce que nous avons obtenu est le fruit de longues négociations. Nous n'admettons pas la remise en cause des salaires, de l'assurance-groupe, de l'assurance hospitalisa-

tion, de l'assurance invalidité, des primes et autres avantages sociaux, du restaurant d'entreprise ou du temps de travail. »

En supprimant des services, en augmentant la numérisation des tâches, en supprimant certaines activités notamment dans le domaine de l'assurance-vie, en externalisant plusieurs services, la direction d'AXA croit pouvoir se passer de 650 collaborateurs qui devront quitter l'entreprise.

Outsourcing

Chantal Allebroeck est déléguée CGSLB. Elle accueille les visiteurs à l'entrée du bâtiment du boulevard du Souverain. Elle se tient debout depuis qu'un petit génie de l'organisation du travail a décidé que cela fait « plus proche » du client. Chantal est la dernière à travailler sous contrat AXA. Ses collègues sont mis à disposition, un jour chez AXA un jour ailleurs, par une société extérieure qui va désormais assurer tout le service. La téléphonie va aussi être externalisée ainsi que le catering, l'atelier, le service traduction et le service qui s'occupe de la flotte de véhicules de l'entreprise. Combien de ces personnes vont-elles être reprises par les nouveaux sous-traitants ? « Personnellement, la direction m'a laissé entrevoir la possibilité d'un reclassement au sein d'AXA » raconte Chantal Allebroeck. « Je n'y crois pas une seconde vu que tous les départements vont devoir licencier des travailleurs. Par contre j'attends beaucoup de l'action des syndicats et du personnel. Nous n'allons pas nous laisser faire. Il y a des lois à respecter et l'entreprise a de l'argent. »

AXA a réalisé un chiffre d'affaires de 3,7 milliards d'euros et un résultat opérationnel de 398 millions l'année passée. Ce n'est pas assez pour les actionnaires. Et ce sont les travailleurs qui devraient faire les frais de leur avidité. ■

Caterpillar et ses sous-traitants

Tous confrontés aux limites du système

Ni les 1400 départs de la restructuration de 2013, ni les efforts de flexibilité des travailleurs, ni le nouveau plan industriel, ni la reconnaissance de la productivité exceptionnelle du personnel de Gosselies, ni les réductions de charges patronales n'auront suffi à sauver l'usine. Nous sommes tous confrontés aux limites d'un système qui ne vise que le profit à court terme.

La CGSLB a perdu ses mandats chez Caterpillar suite aux dernières élections sociales. Trop d'affiliés, trop de délégués ont quitté l'entreprise dans le cadre de la dernière restructuration. Sans démeriter, la nouvelle équipe n'a pas réussi à aller chercher le dernier siège dans les organes de concertation. Il n'empêche que les membres qui continuent à nous faire confiance, nous les soutiendrons moralement et administrativement tout au long de la procédure Renault et par la suite.

Inhumain

Mark Thompson, le directeur financier du groupe Caterpillar a invoqué la trop grande taille du site, des surcapacités de production et la possibilité de poursuivre ailleurs à moindres coûts les mêmes productions pour justifier la fermeture pure et simple du site carolo. La culture de concertation qui existait traditionnellement avec les organisations syndicales a été foulée aux pieds. Par le passé, les partenaires sociaux étaient toujours tenus au courant de manière informelle de ce genre de problématique. Aujourd'hui, seule l'annonce officielle fut de mise, froide et métallique, inhumaine.

Le monde politique s'est évidemment offusqué de cette décision, accumulant les déclarations matamoiresques comme pour mieux cacher son impuissance face à ce type d'événement. Non, les réductions de tous ordres, les aides publiques, les exonérations fiscales n'ont aucun effet sur des actionnaires qui exigent des rendements disproportionnés dans la situation économique mondiale actuelle et à des directions qui pratiquent une gestion purement financière, sans ambitions industrielle ou sociale. Renault a fermé alors que Jean-Luc Dehaene était mandataire à Vilvoorde et premier ministre belge. Opel Anvers a fermé. Ford Genk a fermé.

Un max de prépensions

En tant que syndicalistes, nous avons accepté beaucoup de concessions pour prix de la survie de l'usine de Gosselies. Caterpillar est le fleuron industriel de la région et un laboratoire social. Les patrons et les délégués des autres entreprises scrutent les solutions mises en place pour en tirer des conclusions dans leur entreprise. La procédure Renault est dans sa première phase, l'information et la consultation. Lors de la deuxième phase, les délégués et la direction discuteront d'un plan social que les politiques peuvent contribuer à rendre moins

insupportable. Ils ont en effet le pouvoir d'octroyer des dérogations sur les RCC (les anciennes prépensions).

Une petite centaine de personnes sur un total de 2000 pourrait bénéficier du RCC à partir de 55 ans tandis que si l'on descend à 52 ans et demi comme en 2013, 300 à 350 personnes pourraient en bénéficier. Chez Ford Genk, les travailleurs qui avaient 52 ans au moment de la fermeture ont pu partir.

Soutien aux négociateurs

La CGSLB soutient toutes les initiatives qui seront prises par les politiques pour former, réorienter, reclasser, prépensionner... les travailleurs de Caterpillar et des entreprises sous-traitantes. Nous leur demandons d'oublier leurs dissensions politiques pour œuvrer efficacement pour les travailleurs et leurs familles qui sont aujourd'hui dans le désarroi le plus total. Nous comptons sur eux pour arrêter la désindustrialisation de la Belgique. La CGSLB soutient les délégués appelés à négocier le plan social. ■



Clinique Saint-Vincent

Le Syndicat libéral et social

Une voiture de société avec carte essence pour tous, des titres-repas à 15 euros, la pension à 50 ans... les candidats CGSLB de la Clinique Saint-Vincent ont tout promis et ils ont été élus lors des dernières élections sociales, ce qui n'est que justice.

Faut pas rêver. Tous ces engagements mirobolants n'étaient qu'un moyen d'attirer l'attention sur eux dans un petit film diffusé via les médias sociaux (*). Les candidats CGSLB de l'Hôpital Saint-Vincent à Rocourt n'ont promis qu'une seule chose : faire de leur mieux pour défendre les intérêts de leurs collègues.

Chamboulements en perspective

Leur institution, la Clinique Saint-Vincent qui fait partie du groupe CHC (Centre Hospitalier Chrétien) vit d'une part un processus de fusion destiné à créer avec l'Espérance et Saint-Joseph la toute nouvelle clinique du MontLégia en 2019. D'autre part, elle est confrontée aux décisions de Maggie De Block qui chamboulent le fonctionnement des maternités.

« La Ministre des Affaires sociales a décidé la diminution du nombre de jours d'hospitalisation en maternité » expliquent nos délégués. « Cela entraîne une réduction de membres du personnel, sauf que le travail administratif a considérablement augmenté et que le personnel soignant est donc soumis à une grande pression. Notre mandat syndical consiste à ce que le personnel ne souffre pas de toutes ces modifications. Nous avons déjà vécu un regroupement, les contrats de travail avaient été revus avec des améliorations et des aggravations. »

Proposer des solutions

Installée depuis le mois de mai, l'équipe a déjà acquis la reconnaissance de la direction, pas mécontente de voir arriver un troisième syndicat, et de la CSC avec les candidats de laquelle ceux de la CGSLB sont arrivés ex aequo en partant de zéro. « Les tensions de la campagne électorale s'estompent. Notre méthode de travail est d'arriver en réunion avec un bon



Valérie Quiriny, Quentin Trippaerts, Karin Briers, Myriam Duhin, Fabienne Chanet, Rachel Deflandre, Joëlle Gillis et Yannick Jammot. Une partie de l'équipe qui n'a pas ménagé ses efforts pour amener un nouveau souffle syndical dans une institution confrontée au défi de la restructuration des maternités et du déménagement vers un nouveau site en 2019.

dossier qui pose les données du problème et propose des solutions. Reste alors à négocier après un véritable échange de points de vue. » Imposer la CGSLB à la Clinique Saint-Vincent n'était pas gagné d'avance. L'équipe s'est constituée de transfuges et de nouveaux candidats unis par un objectif commun : apporter un souffle nouveau. « Nous en avons parlé autour de nous, des collègues nous ont fait comprendre qu'ils croyaient à notre projet, nous ne pouvions dès lors plus reculer. »

Petits artisans

Avec son franc-parler, Yannick Jammot résume ses premières impressions après avoir pris contact avec Fabrice Jardon, Secrétaire permanent dans la zone de Liège. « La CGSLB est une organisation plus artisanale, ce n'est pas

une machine bien huilée avec des directives précises et à l'usage ça me plaît bien ». Et Valérie Quiriny d'enchaîner : « D'autant plus que vous n'avez pas de couleur politique, vous êtes un syndicat libéral et social ! »

En retour, l'équipe de candidats a mis le paquet sur la communication avec la création d'une page Facebook et la distribution du magazine Visions-Infos qui comprend des articles en néerlandais pour ne pas oublier les membres du personnel originaires du nord du pays. « Nous représentons tous les corps de métier, infirmières, sages-femmes, administratifs, personnels d'entretien, nous sommes présents de jour et de nuit pour répondre aux questions de nos collègues, c'est cela aussi qui constitue notre force. »

(*) sur Facebook : cgsלב St Vincent Rocourt

Vous cherchez une destination de vacances pour cet automne ? Découvrez les maisons de vacances de la CGSLB.

Les vacances d'été sont derrière nous, tout le monde a renoué avec son train-train quotidien. Mais peut-être est-il temps de faire une pause ? Ressourcez-vous à la côte belge ou profitez des magnifiques couleurs de l'automne en Ardenne.

Envie de vous évader sur le littoral belge ? Rendez-vous dans l'un des appartements CGSLB tout confort et toujours bien situé. Vous avez l'embarras du choix : La Panne, Nieuwpoort, Westende, Middelkerke, Ostende ou Blankenberge.

Vous préférez la Méditerranée ? Découvrez la résidence l'Eucalyptus dans le domaine des Lavandiers à Cavalaire-Sur-Mer, entre Marseille et Nice. Grâce à son climat agréable et à son paysage typique de baies rocheuses, Cavalaire est une destination de vacances irrésistible. Pour tout séjour, les affiliés CGSLB bénéficient d'une réduction fixe (*).

Profitez de l'offre d'appartements de vacances de la CGSLB

Blankenberge..... résidence Majestic
De Panne résidence Zeeduin
Middelkerke résidence De Zonnekant
Nieuwpoort..... résidence Gauguin
Ostende résidence Notting Hill
Ostende résidence Westminster
Westende..... résidence Amadeus
Cavalaire-sur-Mer (France) L'Eucalyptus - domaine des Lavandiers

Plutôt envie d'aller en Ardenne ?

Les affiliés de la CGSLB bénéficient aussi de réductions lorsqu'ils séjournent au domaine Azur en Ardenne (hôtel ou maisons de vacances) à Barvaux-sur-Ourthe, près de Durbuy. Profitez du magnifique panorama, des innombrables activités (espace wellness avec piscine inté-



rieure, plaine de jeux, ping-pong, billard, pétanque...) et des attractions touristiques de la région.

Vous désirez plus d'informations ? Vous voulez réserver ?

Rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB ou consultez l'offre sur www.cgslb.be/fr/maisons-de-vacances. Vous pourrez alors vous-même vérifier s'il reste des disponibilités pour la période qui vous intéresse. Et en plus, vous saurez immédiatement quel est votre tarif préférentiel.

Pour l'instant, vous pouvez réserver pour la basse saison, les vacances de Carnaval, les vacances de Pâques, la Toussaint et les vacances de Noël 2017 !

Attention ! Pour réserver en ligne un séjour à Azur en Ardenne (hôtel ou maisons), vous devez introduire un code pour bénéficier de la réduction. Pour l'obtenir, envoyez un mail à vacances@cgslb.be ou contactez la CGSLB au 09 222 57 51.

(*) Pour bénéficier de cette réduction, vous devez être membre depuis 12 mois au moins et en ordre de cotisations.



SALON DE L'ALIMENTATION BRUXELLES | **15.23.10.2016** | **BRUSSELS EXPO**

UN MARCHÉ COUVERT, DES RESTAURANTS ÉPHÉMÈRES, DES ANIMATIONS HORS PAIR...

Achetez vos tickets online :
3,50 € / ticket (au lieu 10,00 €)
et recevez un goodie bag exclusif*

Surfez sur www.salonalimentation.be/promo et utilisez le code promo 'count'.

* Offre valable uniquement à l'achat de tickets online du 1/10 au 23/10/2016 - 1 goodie bag par commande (dans la limite des stocks disponibles) - Non cumulable avec d'autres promotions ou offres.

Qui veut le travail de nuit dans l'e-commerce ?

Le débat sur le travail de nuit dans les secteurs du commerce (CP 201-202-202.1-311-312), fait son grand retour au motif que le marché belge est à la traîne. Non seulement la solution proposée ne résout pas le problème, mais en plus, la question avait déjà été réglée. La CGSLB essaye d'être pragmatique et de faire preuve de compréhension pour certains souhaits des employeurs. Toutefois, ce dossier ne constitue qu'un amalgame d'excuses fallacieuses et sert de prétexte pour accuser à tort les syndicats.



Le cheval de Troie

Il serait très étonnant que le monde politique ne se rende pas compte qu'il s'agit là d'arguments fallacieux. Il est facile de mettre sur le dos des syndicats la responsabilité du retard accumulé par le marché du commerce électronique belge. Selon nous, la raison se trouve ailleurs : il n'est pas question ici de l'e-commerce, mais bien du travail de nuit. C'est d'ailleurs le fantasme ultime de certains que de pouvoir travailler nuit et jour. Au risque de nous répéter : nous parlons ici des secteurs des magasins, et non pas des fournisseurs. Est-ce que l'objectif est de faire travailler des ouvriers pendant la nuit, et, ce faisant, d'alourdir la pénibilité d'un travail où, en plus, les travailleurs sont souvent en situation précaire ? N'oubliez pas : ce qui est important un jour pour un secteur... peut l'être plus tard pour un autre.

D'emblée, nous avons demandé aux employeurs pourquoi précisément ils veulent absolument le travail de nuit. En effet, les entreprises qui le souhaitent peuvent, en appliquant simplement les différentes législations existantes, être actives de 5h du matin à minuit. Les petits commerçants, eux, ne tireraient pas grands bénéfices de tels horaires. Dès lors, la question se pose : qui veut du travail de nuit ?

Réponse des employeurs : les syndicats nient l'existence de l'e-commerce. Sans commentaire.

La CCT existe

Une CCT existe : elle prévoit uniquement que de telles initiatives soient discutées au niveau local. Par ailleurs, elle n'offre que très peu de garanties aux travailleurs, et, selon les

hommes politiques et les employeurs, elle ne va pas suffisamment loin. Tout de suite après sa signature, on a pu entendre, côté politique, des réflexions telles que « les employeurs vont quand même attendre, puisqu'il faut en discuter avec les travailleurs ».

Quelques mois plus tard, il s'avère que nous avons raisons : on ne parle que très peu du travail de nuit et les négociations sont, pour ainsi dire, inexistantes. Les entreprises qui se sont organisées différemment continuent sur leur lancée, et les petits commerçants envoient leur colis sitôt que les propriétaires ont ouvert leur email.

Réponse du monde politique : *en dépit de la CCT, il n'y a aucun dossier relatif au travail et à l'e-commerce, donc ... Le droit au travail de nuit doit être complètement ouvert.* Vous restez bouche bée ? Nous aussi.

Concertation : employeurs et travailleurs

Si le travail de nuit ou l'e-commerce doivent faire l'objet d'un débat, cela doit se dérouler, comme dans toute société civilisée, via une concertation. Ce problème n'est pas soulevé dans les entreprises ? Il n'y a donc pas de demande pour travailler la nuit. Dans le cas contraire, nous exigeons que le travail de nuit soit assorti d'une indemnité, pour les contrats à temps plein et les horaires complets et qu'il soit effectué sur base volontaire. Bref : les régimes de travail exceptionnels peuvent exister dans certains cas, si les deux parties sont d'accord. Toutefois, ils doivent conserver leur caractère d'exception et, en tant que tels, ils doivent être indemnisés. On peut brader de la marchandise, mais pas les travailleurs. Nous y veillerons, nuit et jour, dans tous les secteurs. ■

Tom Van Droogenbroeck

Allocations familiales

Un enfant wallon = un enfant wallon ?

Le futur montant des allocations familiales attribuées aux enfants wallons n'est pas encore fixé (entre 120 et 160 euros). Il paraît acquis qu'il ne dépendra plus du rang dans la famille. En revanche il est fort question de lier ledit montant aux revenus du ménage.

Le processus de transfert des allocations familiales de l'État fédéral belge vers les Communautés se poursuit inexorablement. Singulièrement, côté francophone ce sont la Wallonie en tant que Région et la CO-COM (Commission communautaire commune à Bruxelles) qui géreront cette matière en lieu et place de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le débat qui se clôturera avant le 31 décembre 2019 porte actuellement sur le montant qui sera attribué par enfant et sur les mesures transitoires.

Hors sécurité sociale

La CGSLB a toujours défendu l'idée que la sécurité sociale est un instrument protecteur essentiel contre les accidents de la vie. Elle est d'autant plus forte et plus protectrice qu'elle est financée par le plus grand nombre possible de personnes. Le principe de solidarité joue en faveur de tous les citoyens du pays. Il est financé par les cotisations prélevées sur les revenus du travail. Le monde politique a décidé de sortir – pour des raisons symboliques plus que d'efficacité – les allocations familiales des compétences de l'État fédéral et de la sécurité sociale. Les allocations familiales bénéficiant à tous les enfants, il était devenu illogique de continuer à les financer par les cotisations sociales plutôt que par l'impôt.

Bataille sur le montant

L'autonomie des entités fédérées suppose également la possibilité d'affecter une part différente de leur budget aux allocations familiales avec pour conséquence que des montants différents pourraient être payés suivant que l'enfant réside en Flandre, à Bruxelles ou en Wallonie. Cette dernière a mandaté le bureau de management BDO pour mener

une étude comprenant plusieurs scénarios. Il apparaît acquis que le montant des allocations ne sera plus défini par le rang de l'enfant dans la fratrie. Actuellement le troisième « touche » plus que le deuxième qui reçoit plus que le premier. La Wallonie éprouvera sans doute des difficultés à s'aligner sur la Flandre qui a déclaré vouloir attribuer 160 euros à chaque enfant. Lors d'une

sortie médiatique dans *La Libre Belgique*, le ministre CDH de l'Action sociale Maxime Prévoet a évoqué une fourchette se situant entre 120 et 160 euros. L'opposition MR a eu beau jeu de répliquer qu'elle ne conçoit pas qu'un enfant wallon puisse recevoir moins qu'un enfant flamand. Ni que l'on module le montant suivant les revenus du ménage. Dans un souci de justice sociale, des parents fortunés ont-ils besoin de ce qui ne constitue pour eux qu'un coup de pouce alors qu'il est d'une importance vitale pour un ménage à faible revenu ? « *Nous sommes prêts à débattre de ce sujet* » lance Christian Lochet, Secrétaire régional wallon de la CGSLB « *car la phrase choc un enfant égale un enfant est une formule creuse. Il est évident que cet élément doit être vu globalement et non à la seule lumière du budget allocations familiales. Si on veut qu'un enfant soit égal à un autre, il y a tant et tant de choses à améliorer et à revoir. Donc oui, cette question est un débat de fond très intéressant.* »

Dans le débat sur les allocations familiales, la Régionale wallonne de la CGSLB n'est pas fermée à l'idée d'adapter un montant de base



à certaines variables comme le niveau de revenus du ménage. Une allocation fixe serait dès lors assortie d'un complément compte tenu de la situation du ménage et d'un autre complément substantiel dans des situations particulières comme celle d'un enfant souffrant d'un handicap.

Mesures transitoires

La Libre a poursuivi son enquête jusqu'à obtenir le rapport de BDO dans lequel il est question de propositions bien moins réjouissantes sur les mesures transitoires entre le système actuel qui continuera à s'appliquer aux enfants qui s'y trouvent déjà et donc pour une période de 25 années encore (âge limite pour bénéficier d'allocations familiales) et le nouveau. L'arrivée d'un nouvel enfant ferait basculer toute la famille dans le nouveau système, ainsi que le départ d'un enfant (parce qu'il gagne sa vie ou qu'il atteint l'âge de 25 ans).

Les enjeux sont énormes pour les ménages précarisés, la Wallonie n'a pas le droit à l'erreur sur le dossier des allocations familiales. ■

Coach Me

Des délégués CGSLB pour accompagner des demandeurs d'emploi vers l'emploi

Le projet *Coach Me* de la Régionale bruxelloise de la CGSLB va mettre en contact direct des travailleurs – principalement des délégués – qui partageront leur expérience avec des chômeurs pour les persuader que trouver du travail est possible.

Le monde du travail paraît inaccessible à beaucoup de demandeurs d'emploi. Par ignorance, par peur de l'inconnu, par modestie mal placée, ils n'osent pas poser leur candidature. Parce qu'ils sont jeunes, femmes, d'origine étrangère... ils s'autodiscriminent, estimant que leurs chances de se faire une place sur le marché de l'emploi sont trop faibles, que c'est peine perdue d'avance. D'où notre idée de demander à des travailleurs - principalement des délégués - des femmes, des hommes, des personnes d'origine étrangère, des jeunes, des vieux, des handicapés... de partager leur expérience d'insertion sur le marché du travail avec des demandeurs d'emploi, de leur rendre confiance en eux.

Savoir de quoi on parle

Ils ont surmonté tous les obstacles pour trouver du travail et faire carrière dans une entreprise. Comme délégués ils connaissent les ressorts de l'entreprise. Les représentants des travailleurs accompagneront les demandeurs d'emploi tout au long d'un programme d'échanges, de connaissances et de formations. En tant qu'organisation syndicale, nous avons un contact privilégié avec les demandeurs d'emploi, mais essentiellement axé sur la gestion des dossiers d'allocations de chômage. Nous voulons miser sur ce capital confiance pour fonder notre projet. Ayant de nombreux représentants dans les entreprises bruxelloises, nous possédons un réseau de personnes ressources qui sera essentiel pour la réussite du projet.



Trois groupes

Le projet s'étendra d'octobre 2016 à octobre 2017. Nous allons réunir trois groupes de demandeurs d'emploi, chacun d'une quinzaine de personnes.

Parallèlement, nous constituerons un groupe fixe d'une dizaine de travailleurs pour participer au projet en ayant une attention particulière pour la diversité (H/F, secteurs, origine, qualification...) Un autre groupe de délégués dans un rôle de « satellites » sera constitué. Ces

personnes seront sollicitées à la demande en fonction des besoins, intérêts et opportunités des demandeurs d'emploi.

Les trois groupes, tout en étant indépendants les uns des autres, fonctionneront en parallèle. Nous avons la conviction qu'il faut donner du temps au processus. Faire se succéder les groupes sur la durée du projet raccourcirait bien trop le temps d'action de chaque groupe. Il est important de donner le temps aux échanges d'expérience et aux formations.

Écouter les gens

L'idée de solliciter les délégués pour mobiliser les demandeurs d'emploi est née de notre expérience de terrain à l'écoute de nos affiliés.

« Sarah 40 ans, fan de mécanique, travaille seule dans son garage et répare les voitures de ses amis. Elle n'ose pas postuler dans les grands garages. La mécanique est un milieu d'hommes selon elle. Pourtant de plus en plus de femmes travaillent dans des milieux d'hommes. »

« Ali 22 ans, fraîchement sorti des études, aimerait travailler dans une société de communication. Il n'a même pas osé déposer sa candidature, car il constatait que dans cette société il n'y avait pas de jeunes, ni de personnes de couleur. Pourtant l'employeur est une personne de couleur, mais il ne le sait pas. » ■

Formations environnement c'est la rentrée

Comme les années précédentes, la cellule environnement de la CGSLB (Régionale wallonne) organise des formations environnement pour les délégués syndicaux. Elles auront lieu entre les mois d'octobre 2016 et mai 2017.

Pourquoi des formations en environnement ?

L'environnement est une matière complexe, mais essentielle pour plusieurs raisons.

Tout d'abord parce qu'il est urgent de prendre conscience des problèmes colossaux dont souffre notre planète (changement climatique, pollution de l'air, de l'eau, déchets...). Les répercussions sur l'Homme sont nombreuses (problèmes de santé, accroissement de la mortalité, risque de conflits armés, déplacement de populations...). Si ces problèmes perdurent et s'accroissent, c'est l'avenir de l'humanité qui est menacé.

Chacun d'entre nous (citoyens, pouvoirs publics, entreprises, délégués syndicaux...) a un rôle à jouer et des possibilités d'agir.

De plus, du fait de la pression législative et de celle des marchés, les entreprises doivent intégrer les questions environnementales dans leur gestion quotidienne.

Enfin, l'environnement relève de la compétence des délégués dans les organes de concertation (CPPT notamment). Il est donc essentiel de les former afin qu'ils acquièrent les connaissances de base pour aborder ces sujets sereinement.

L'environnement en entreprise : une opportunité

Les formations sont l'occasion de montrer que la prise en compte de l'environnement en entreprise ne doit pas être perçue comme une contrainte, mais comme un facteur de progrès pour les travailleurs et pour la direction : amélioration des conditions de travail et du dialogue au sein de l'entreprise, opportunités économiques (nouveaux marchés, limitation des coûts : moins de matières premières, d'eau, de déchets, d'énergie, de taxes,

de dépollution, de frais d'assurance...). D'où l'importance de traiter ces questions en amont au sein de l'entreprise.

Des cycles spécialisés et adaptés

L'année 2017 étant une année post-élections sociales, les formations seront par conséquent adaptées au public cible. Un travail de mise en adéquation des objectifs, des contenus et des méthodes pédagogiques sera préalablement réalisé avec les acteurs de la formation.

Plusieurs cycles « spécialisés environnement » seront organisés à Namur, Mons et La Louvière :

- Des cycles de formations de base sont prévus pour les nouveaux élus. La formation de ce public visera à apporter les compétences syndicales en environnement et à outiller dans l'argumentation pour une meilleure prise en compte de l'environnement dans la gestion d'entreprise. Pour ces nouveaux élus, une sensibilisation systématique vers les produits dangereux sera à l'ordre du jour.
- Dans les cycles de délégués plus aguerris, la sensibilisation portera sur la gestion environnementale des entreprises et sur les thèmes des achats durables et avec une réflexion globale sur l'alimentation durable et la durabilité dans les cahiers de charge.



- Dans les formations syndicales décentralisées, nous poserons un regard critique sur la responsabilité sociétale des entreprises, ses enjeux et ses limites.
- Un séminaire sur le gaspillage d'énergie sera organisé dans une entreprise, en collaboration avec la chambre de commerce et d'industrie du Hainaut.
- Un cycle de formation « CDEPS »(*), anciennement appelée formation « Experts » a de nouveau été mis sur pied par BdS pour une durée de trois ans. La cellule environnement y interviendra sur les grands enjeux environnementaux.

Intéressé ?

Les inscriptions sont hélas clôturées pour les cycles 2016/2017. Cependant, si vous souhaitez avoir de plus amples renseignements sur ces formations et sur les prochains cycles, consultez la rubrique environnement du site internet de la CGSLB ou contactez directement la cellule environnement (charline.wandji@cgslb.be ou au 02 558 53 13).

Charline Wandji

CDEPS : cycle de développement personnel et social

Afrique

Travail décent, industrialisation et création d'emplois

Le COSATU a organisé des journées d'étude internationales sur le thème : « Construire un mouvement ouvrier progressiste pour un développement alternatif en Afrique : travail décent, industrialisation et création d'emplois maintenant ! »

Plus de cent délégués syndicaux, représentants de la société civile et divers intervenants se sont réunis du 12 au 14 septembre 2016 pour débattre sur le travail décent. Les partenaires de MSI/CGSLB du Burundi, du Burkina Faso et du Sénégal, y étaient également présents. Les discussions ont surtout porté sur les six principaux éléments dans la lutte pour le travail décent.

- La signification du travail décent et la création d'emplois pour lutter contre la pauvreté et le chômage et ainsi favoriser le développement durable en Afrique;
- Construire le forum syndical BRICS comme la force essentielle pour le mouvement syndical international dans un monde où les rapports de force ne cessent d'évoluer ;
- Les objectifs de développement durable, la vision de l'Union africaine 2063, et la lutte pour le développement industriel, l'intégration régionale et la migration équitable ;
- Le rôle du mouvement syndical africain dans la construction de la solidarité de la classe ouvrière et de l'unité sur le continent africain ;
- Transformer les structures de nos économies pour faire avancer la justice climatique et créer des emplois verts ;
- Quelles sont les conséquences des crises au Venezuela, au Brésil et en Amérique Latine sur la solidarité de la classe ouvrière et la lutte syndicale dans le contexte actuel de crise économique mondiale ?

Pour mener ces différents débats, le COSATU a invité plusieurs intervenants à prendre la parole. Parmi eux, on pouvait compter Joni Musabayana, directeur du bureau régional sud-africain de l'OIT, Joan Antonio Felicio, Président de la CSI, ainsi que le ministre sud-africain du Travail.

L'Organisation internationale du Travail a mis l'accent sur « l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail », en se concentrant spécialement sur les jeunes et le chômage au sein de cette population. Afin de réaliser le programme de l'OIT, il est primordial d'avoir une bonne politique dans ce domaine, ce à quoi s'est engagé le ministre sud-africain du Travail dans le cadre de la collaboration tripartite avec l'OIT pour donner toute sa place au travail décent.

Les partenaires de MSI venant du Burundi et du Sénégal ont retenu les points suivants pour leur action syndicale respective.

Célestin Nsavyimana, FNNT-SI, Burundi : « Les organisations syndicales du Burundi doivent être partie prenante de cette initiative louable



Célestin Nsavyimana (FNNT-SI, Burundi) et Roselyne Soubeiga (CSB, Burkina-Faso) ont participé à ces journées d'études sur le travail décent.

du COSATU (à savoir l'engagement dans la solidarité et la synergie syndicales Sud-Sud).»

Elle Hadji Mbengue, CNTS, Sénégal: « Il faut se montrer solidaire pour instaurer des conditions de travail décentes pour les travailleurs, en particulier les plus vulnérables. »

À la fin de ces trois journées, les syndicats ont fait une déclaration commune et pris les engagements suivants : organiser les travailleurs non affiliés à un syndicat, avec une attention particulière pour les nouvelles stratégies de recrutement, institutionnaliser le dialogue social, mettre en œuvre la recommandation 204 de l'OIT (transition de l'économie informelle vers l'économie formelle), coordonner les programmes communs avec les autres syndicats en Afrique, promouvoir le forum syndical BRICS, les systèmes fiscaux justes, l'égalité de genre, les emplois verts, et mieux collaborer avec la société civile. Les syndicats présents ont conclu qu'il était plus que jamais temps pour le mouvement syndical africain de parler d'une seule voix lors de forum internationaux et qu'il fallait à nouveau inscrire la dignité de tous les travailleurs à l'agenda.

Département international

Le TTIP temporairement au frigo l'urgence est au CETA !

Contrairement aux récentes déclarations qui pouvaient laisser penser que le TTIP était enterré pour de bon, ce n'est pas du tout le cas. Il sera plus que probablement mis au frigo jusqu'après les échéances électorales allemandes, françaises et américaines. Pour mieux revenir après ? Impossible de le dire à l'heure actuelle. Ce qui est par contre sûr, c'est que l'urgence est aujourd'hui d'empêcher la signature de son petit frère, le CETA.

C'est ce qui a poussé 12000 personnes représentant la société civile belge à défiler dans le quartier européen ce 20 septembre. Une alliance inédite des syndicats, des mutualités, des organisations de défense des consommateurs, des ONG de défense de l'environnement et de solidarité internationale, des agriculteurs, tant francophones que flamandes, a défilé de la rue de la loi jusqu'au rond-point Schuman ce mardi 20 septembre pour s'opposer à l'approbation du traité de libre-échange entre l'Union européenne et le Canada, le CETA.

Le but n'était pas seulement d'interpeller les décideurs européens, mais aussi nos propres ministres.

La représentation permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne, dont les bâtiments figuraient au début du parcours, est l'organe par lequel la Belgique prépare entre autres les positions qu'elle défend au Conseil des ministres. Conseil qui, avec le Parlement européen, doit approuver non seulement les accords commerciaux, mais toutes les législations de l'Union. En l'occurrence, l'approbation du CETA par les ministres doit se faire dans les jours suivant la mobilisation...

Plus que du libre-échange

L'Union européenne est en train de négocier de nouveaux types d'accord de libre-échange. Bien plus qu'une simple diminution des droits de douane avec le Canada et les États-Unis, le CETA et le TTIP présentent trois dangers structurels : la surprotection des investisseurs sans renforcement de la protection des travailleurs, le risque de

libéralisation de services publics fondamentaux comme les soins de santé ou les prisons, et enfin un mécanisme d'harmonisation des normes qui diminuerait le droit des États à légiférer.

Le CETA cheval de Troie

Si la mise au frigo temporaire du TTIP peut être perçue comme une bonne nouvelle, il ne faut pas oublier que 80 % des entreprises américaines sont implantées au Canada et pourraient profiter des dispositions du CETA avant même que le TTIP ne soit adopté.

C'est pourquoi le cheval de Troie a été choisi par la société civile pour symboliser le CETA depuis plusieurs années, et que c'est ainsi un cheval géant qui s'est dégonflé face aux chants des manifestants déterminés.

Prochaines étapes

Si les ministres adoptent le CETA fin octobre et que le Parlement européen fait de même début 2017, il entrera en application provisoire jusqu'à ce que les parlements nationaux valident définitivement l'accord d'ici quelques années. Autrement dit, il aura neuf pieds dans la porte et il ne sera plus possible de s'y opposer.

C'est pourquoi la décision des ministres est cruciale. Actuellement, vu que les gouvernements wallons et bruxellois refusent d'accorder au ministre des Affaires étrangères le pouvoir d'accepter le CETA au nom de la Belgique, le CETA ne pourrait être approuvé par les ministres européens. Il faut continuer à maintenir la pression sur ces deux gouvernements pour éviter qu'ils ne cèdent à ceux qui voudraient leur faire changer d'avis.

En ce qui concerne le TTIP, la France et l'Allemagne ont déclaré que les négociations étaient actuellement un échec. Ils se plaignent du fait que les Américains refusent catégoriquement d'ouvrir leurs marchés publics aux entreprises européennes. Toutefois, la Commission, qui négocie le TTIP sur base du mandat des États membres, a déclaré que les négociations continuaient. Pour mieux revenir fin 2017 après les diverses échéances électorales ?

■



Ce qui change au 1er octobre 2016

Au 1er octobre 2016, plusieurs mesures sont entrées en vigueur et elles vont permettre au gouvernement de faire des économies sur les dépenses pour le chômage et de lutter contre les abus.

Nous ne les aborderons pas toutes dans cet article.

CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

Les conditions pour bénéficier des allocations de chômage temporaire pour raisons économiques sont plus strictes. Cette mesure aura surtout des conséquences pour les travailleurs temporairement au chômage alors qu'ils étaient salariés depuis peu, et pour les jeunes travailleurs qui sont en chômage temporaire alors qu'ils ne peuvent pas encore bénéficier des allocations d'insertion.

QU'EST-CE QUI CHANGE ?

Jusqu'à maintenant, les allocations pour chômage temporaire étaient octroyées dès le début de l'occupation, sans période d'attente. Dans le nouveau système, il faudra répondre à certaines conditions pour bénéficier de ces allocations. Dorénavant, lorsque vous tomberez pour la première fois en chômage temporaire résultant d'un manque de travail, il vous faudra prouver votre admissibilité aux allocations. Cela signifie que vous devrez justifier d'un certain nombre de jours de travail salarié, qui diffère selon l'âge. Si vous venez de quitter l'école, il vous faudra apporter la preuve que vous répondez à toutes les conditions pour bénéficier des 'allocations d'insertion' si jamais vous étiez chômeur complet. Si votre stage d'insertion professionnelle (période d'attente) n'est pas encore terminé au moment où votre employeur vous met en chômage temporaire pour raison économique, vous ne pourrez pas demander ces allocations.

Votre secrétariat CGSLB vous aidera à composer votre dossier chômage et à introduire votre demande d'allocations auprès de l'ONEM.

QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS ?

Chômage temporaire qui n'est pas la conséquence de raisons économiques

La nouvelle réglementation ne s'applique qu'au chômage temporaire pour raison économique. Elle concerne les ouvriers mais aussi les employés. Si vous êtes en chômage temporaire pour intempéries, grève, force majeure... rien ne change. Vous avez droit à vos allocations sans devoir apporter la preuve de votre admissibilité à ce droit.

Apprentis

Pas de changement non plus pour les apprentis. Ceux qui se retrouvent en chômage temporaire dans l'entreprise où ils suivent une formation, ont donc droit aux allocations quelle que soit la cause du chômage et sans période d'attente. En fonction de leur âge, les apprentis peuvent aussi bénéficier d'allocations de transition (moins de 18 ans) ou d'allocations de chômage (18 ans et plus) en cas de chômage temporaire.

Affaires en cours

La nouvelle réglementation ne s'applique pas lorsque votre employeur vous met en chômage temporaire pour raison économique alors que vous étiez en service au 30 septembre 2016 et à condition que vous ayez déjà été une fois en chômage temporaire chez ce même employeur au cours des 3 dernières années. Dans ce cas, vous maintenez votre droit aux allocations de chômage temporaire, comme c'était le cas avant.

La nouvelle réglementation s'applique uniquement lorsque votre plus récent jour chômé remonte à plus de 3 ans, ou si vous avez changé d'employeur. Dans ce cas, c'est l'ONEM qui déterminera votre droit aux allocations.

Nabil travaille pour une entreprise dans laquelle il a déjà connu du chômage temporaire en juillet 2016. À partir du 15 octobre 2016, il sera à nouveau dans cette situation. Nabil pourra alors percevoir les allocations car il avait déjà pu en bénéficier avant le 1er octobre 2016. Les nouvelles règles ne sont pas d'application.

Fleur a 25 ans et connaîtra sa première période de chômage temporaire pour manque de travail en octobre 2016. Elle ne pourra recevoir les allocations que si elle a travaillé un nombre suffisant de jours par le passé, ou si elle peut prouver qu'elle répond à toutes les conditions pour bénéficier des allocations d'insertion en qualité d'étudiant qui sort de l'école. Fleur travaille depuis plus d'un an à temps plein et peut donc bénéficier des allocations de chômage pour les jours de chômage temporaire.

Antoine est un jeune diplômé qui commence à travailler le 1er octobre pour une entreprise de la construction. En novembre, il est en chômage temporaire pour intempéries. En principe, il a droit aux allocations, car le motif intempérie ne fait pas partie de la nouvelle réglementation. En décembre, nouvelle période de chômage temporaire, mais cette fois pour raison économique. Ces jours tombent donc dans le champ d'application du nouveau régime. Antoine ne compte malheureusement pas suffisamment de jours de travail salarié et il ne répond pas non plus aux conditions pour les allocations d'insertion. Il ne peut donc pas recevoir d'allocations.

Nouveau tremplin vers la profession d'indépendant

Depuis le 1er octobre 2016, les chômeurs peuvent démarrer une activité accessoire indépendante, en maintenant leurs allocations de chômage pendant maximum 12 mois.

Après (ou pendant) cette période d'essai, ils peuvent choisir de passer au statut d'indépendant à titre principal ou de continuer leur activité accessoire selon la réglementation actuelle en matière de cumul des allocations de chômage avec l'exercice d'une activité accessoire.

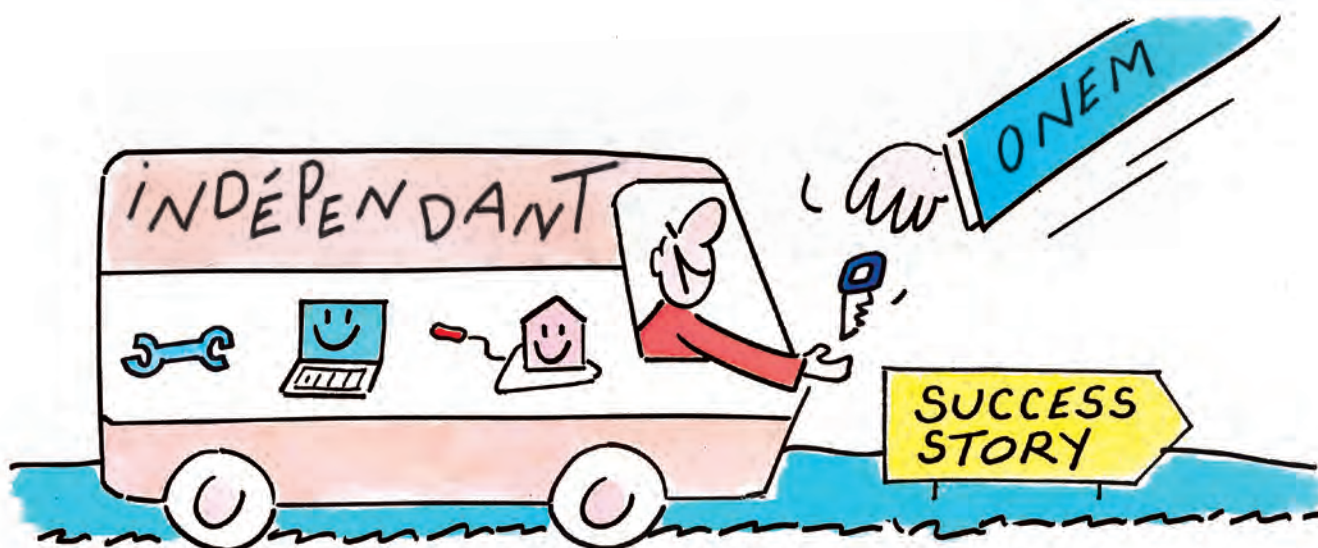
Le système existant subsiste à côté des nouvelles règles plus souples. Il est possible de passer d'un régime à l'autre, et inversement.

Comme c'est le cas pour le régime déjà en vigueur, il faut aussi dans le nouveau système demander l'accord à l'ONEM.

Vous trouverez ci-dessous les possibilités et les différences entre les deux régimes :

Régime actuel	Nouveau régime complémentaire
La profession accessoire doit avoir démarré pendant une occupation (au moins 3 mois auparavant)	Le démarrage de la profession accessoire est possible pendant le chômage complet ou temporaire, ou pendant l'occupation à temps partiel avec allocations de garantie de revenus
Si vous travaillez en journée ou le dimanche, vous perdez une allocation journalière	Il est possible de travailler en journée, sans perte de l'allocation journalière
Certaines activités ne sont pas autorisées, comme travailler dans l'horeca ou les professions de nuit	Travailler dans l'horeca ou exercer une profession de soir ou de nuit, est autorisé
Certaines activités ne sont jamais autorisées : activités artistiques, gérant avec personnel	
Régime possible pendant une durée indéterminée	Régime possible pendant 12 mois au maximum
Uniquement comme profession accessoire, pas possible d'exercer effectivement une profession à titre principal	Ce régime peut entraîner l'exercice effectif d'une profession à titre principal
Pas de cumul illimité des revenus de l'activité accessoire avec les allocations de chômage. Vous devez chaque année déclarer les revenus de votre profession complémentaire. Si vous dépassez le plafond net imposable de 4274 € par an (356 €/mois), vos allocations de chômage seront diminuées.	
Vous devez rester disponible pour le marché du travail et être inscrit comme chômeur. Si vous refusez une offre d'emploi en raison de votre activité d'indépendant, vous pouvez être exclu de votre droit aux allocations.	

Contactez votre secrétariat CGSLB qui vous aidera à constituer votre dossier chômage.



Le Syndicat libéral, un service personnalisé et bien plus d'avantages que vous ne le pensez!



- service personnalisé
- paiement rapide et correct
- informations sur mesure
- formations gratuites
- une voix pour les jeunes
- un syndicalisme indépendant
- primes et indemnités
- des vacances à prix doux

La CGSLB vous offre bien plus de services,
de protection et d'avantages que vous ne
le pensez!

Découvrez les tous sur www.cgslb.be

Votre liberté, votre voix

