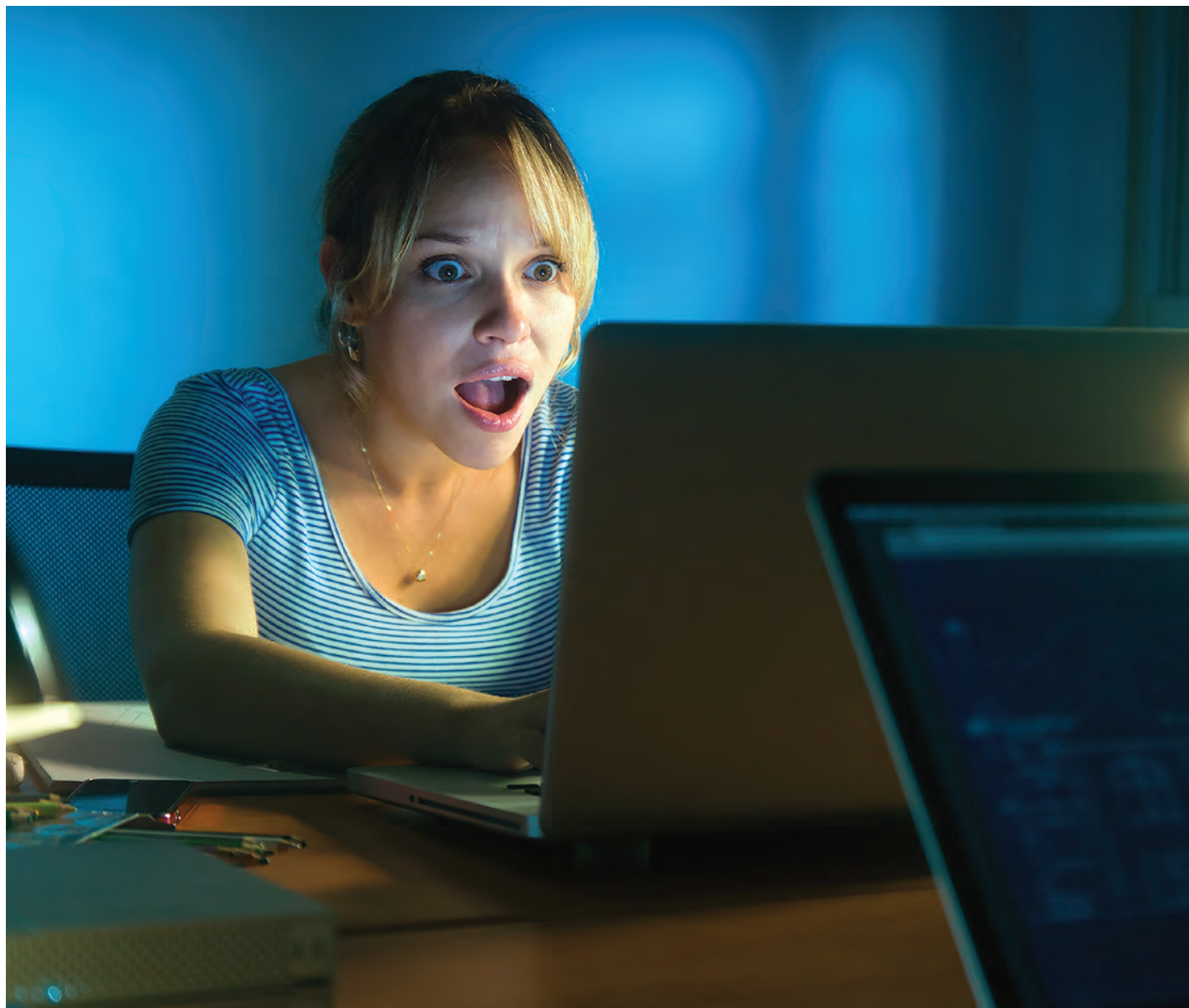




# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Plan Peeters

## Plus maniable que faisable

Dans ce numéro :

- Toutes les bonnes raisons de manifester le 29 septembre.
- Plan Peeters : le travail maniable l'emporte sur le travail faisable.
- Élections sociales 2016, retour sur une victoire passée trop inaperçue.
- Accident du travail pendant l'examen d'embauche.

# SOMMAIRE

## Triste anniversaire 4

À la veille du deuxième anniversaire du gouvernement Michel, nous listons toutes les mesures prises contre les intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux.

## Élections sociales 8

La CGSLB est la seule à pouvoir prétendre avoir progressé aux élections sociales. Dans le secteur marchand comme dans le secteur à profit social. Dans les trois Régions. En CE comme au CPPT.

## Test d'embauche 10

Le processus d'engagement d'un travailleur a pris plus d'importance depuis la suppression de la période d'essai. Il doit répondre à plusieurs critères : durée limitée, non-rentable, gratuite.

## Produits chimiques 17

Selon l'OIT, l'exposition prolongée aux produits chimiques dans les milieux professionnels causerait quelque 375 000 décès chaque année dans le monde. D'où l'importance de les connaître.

## Métiers en pénurie 22

Un chômeur complet peut reprendre des études de plein exercice pour augmenter ses chances de trouver un emploi. Surtout s'il vise un métier en pénurie.



## Vers la fin des 38h/semaine ?



Qu'ils soient travailleurs contractuels, fonctionnaires, chômeurs, pensionnés... tous nos affiliés sont affectés par une politique d'austérité qui pénalise toujours les mêmes.

Les entreprises reçoivent des réductions de charge patronales sans créer d'emplois. Les revenus des grosses fortunes, de l'immobilier et de la spéculation sont épargnés tandis que les revenus du travail restent fortement taxés.

Les partis de la coalition gouvernementale ont rédigé en quelques semaines un programme de gouvernement auquel ils ne veulent rien changer. Toutes les allusions à la concertation sociale n'étaient que de pure forme. Le gouvernement n'accepte les accords conclus entre partenaires sociaux que s'ils lui conviennent.

Le psychodrame autour du l'avant-projet de loi sur le travail faisable et maniable témoigne des rivalités entre partis de la coalition gouvernementale. Le texte provisoire présenté aux partenaires sociaux début juillet par le cabinet Peeters fait la part belle au travail maniable. Les employeurs pourront imposer la flexibilité, les travailleurs peuvent faire une croix sur la combinaison harmonieuse vie privée/vie professionnelle qui pourrait rendre le travail tenable jusqu'à 65, 66 et 67 ans. La formation est également oubliée par le gouvernement. Elle devient pourtant de plus en plus indispensable dans un marché du travail en évolution permanente. Dans l'avant-projet, il est question d'un rôle important à jouer par les secteurs. Nous déplorons cependant l'absence de mécanisme de sanction contre les employeurs qui ne respecteraient pas leurs obligations de formation, de même que le fait que les entreprises comptant moins de 10 travailleurs sont exclues de ce droit fondamental pour les travailleurs.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

### CGSLB

Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 e-mail [cgslb@cgslb.be](mailto:cgslb@cgslb.be) <http://www.cgslb.be>

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

### RÉDACTION

Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communication@cgslb.be](mailto:communication@cgslb.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Des alternatives

**Une autre politique que celle que mène le gouvernement est possible. Au lieu d'un saut d'index et de la modération des salaires, nous préférons le retour à la libre négociation des rémunérations. C'est bon pour les travailleurs parce qu'ils retirent les bénéfices de leurs efforts, c'est bon pour l'économie parce qu'ils vont dépenser cette augmentation de pouvoir d'achat.**

**A**ccorder des réductions de cotisation aux employeurs - même à ceux qui n'en ont pas besoin - sans exiger des créations d'emplois, c'est créer un manque à gagner pour la sécurité sociale. Nous demandons une politique qui favorise les emplois de qualité, avec un horaire et un salaire convenables et des possibilités de combiner vie professionnelle et vie privée. C'est d'autant plus indispensable que le gouvernement prétend faire travailler les gens jusqu'à 67 ans.

Encore une mesure linéaire qui ne tient pas compte des réalités. Certains métiers usent plus vite le corps et l'esprit que d'autres, certains travailleurs jouissent d'une meilleure santé. L'âge de départ à la pension légale, à la pension anticipée ou à la prépension doit tenir compte de ces éléments. De plus, le montant des pensions doit être revu à la hausse de sorte à pouvoir mener une vie décente.

Les premières mesures d'austérité, le gouvernement les a fait avaler à la population en promettant une grande réforme fiscale. Or, le tax shift n'a pas répondu à nos attentes. Les revenus du capital, les revenus de l'immobilier, les profits de la spéculation ne sont toujours pas aussi lourdement mis à contribution que les salaires. Le gouvernement ne met pas tout en œuvre pour lutter contre l'évasion fiscale malgré les scandales qui sont mis au jour : PanamaPapers, SwissLeaks, LuxLeaks.

L'économie de marché ne veut pas s'autoréguler. L'État doit redistribuer une partie des richesses par la fiscalité. Il doit continuer à investir pour rendre toutes sortes de services - transport, enseignement, justice, hôpitaux... - au public pour que chaque citoyen, chaque entreprise puissent s'épanouir dans la société. Enfin, tous nous devons pouvoir mener une vie conforme à la dignité humaine en bénéficiant de soins de santé payables et d'allocations de remplacement des revenus suffisantes en cas de malheur.



**Mario Coppens,**  
Président national

Voilà quel sera notre message le 29 septembre prochain dans les rues de Bruxelles tandis que le gouvernement sera à la recherche de nouvelles économies (2,4 milliards d'euros) pour ramener le budget à l'équilibre en 2018 ou 2019. ■

# Manifestation du 29 septembre

## Les mesures qui fâchent les affiliés de la CGSLB

La CGSLB participera à la manifestation du 29 septembre. Depuis le 7 octobre 2014, le gouvernement accumule les mesures qui portent atteinte aux intérêts des affiliés de la CGSLB.

En voici la liste - non exhaustive - par ordre chronologique.

### Octobre 2014

Publication de l'accord gouvernemental qui annonce des mesures de transition plus strictes relatives à la fin de carrière.

### Janvier 2015 FISCALITÉ

- Impôt des personnes physiques : adaptation rétroactive des plafonds pour la plupart des réductions d'impôt (exemple : le montant pour l'épargne-pension était limité en 2014 à 950 euros, mais il a été décidé rétroactivement que la déductibilité fiscale devait être gelée à 940 euros)
- Hausse des accises sur le diesel, les boissons alcoolisées et le tabac
- Déduction forfaitaire plus importante pour frais professionnels dans le chef du travailleur (année de revenus 2015 - exercice d'imposition 2016)

### CHÔMAGE

- Règle plus stricte en vue de bénéficier des allocations d'insertion après des études : le jeune ne peut pas avoir atteint l'âge de 25 ans au moment de sa demande
- Suppression du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés (nouveaux entrants)
- Diminution du montant des allocations de chômage temporaire (de 70 % à 65 %)
- Calcul moins favorable de la garantie de revenus perçue en cas de travail à temps partiel involontaire
- Disponibilité adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans (moyennant des exceptions)
- Sanctions administratives renforcées
- Suppression de la dispense de disponibilité pour des raisons sociales et fami-

liales, à l'exception des aidants proches

- Droit aux allocations de chômage temporaire après 65 ans, excepté pour force majeure médicale

### RCC (Régime de chômage avec complément d'entreprise - Ancienne prépension)

- Conditions d'accès plus strictes l'âge d'accès est repoussé de deux ans, voire plus.
  - CCT 17 : de 60 à 62 ans
  - 56 ans /33 ans de carrière construction -> 58/33 construction + métiers lourds (cf. CCT-cadres, éventuellement jusqu'à 60/33)
  - 58/35 métiers lourds -> 58/35 métiers lourds (cf. CCT-cadres, éventuellement jusqu'à 60/35)
  - 56/40 longue carrière -> 58/40 longue carrière (cf. CCT-cadres, éventuellement jusqu'à 60/40)
- RCC en cas de restructuration -> minimum 55 ans pour période 2015-2016 (cf. CCT-cadres)
- Disponibilité adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans (moyennant exceptions)
- Suppression de la possibilité de reprise d'une activité accessoire ou en rapport avec le(s) bien(s) propre(s)

### CRÉDIT-TEMPS

- Suppression des allocations en cas de crédit-temps non motivé
- Prolongation des allocations pour les crédits-temps avec motif
- Augmentation de l'âge minimum pour le crédit-temps dans le cadre de la fin de carrière (emploi de fin de carrière) de 55 ans à 60 ans (excepté métiers lourds, lon-

gues carrières ou entreprises en difficulté ou en restructuration)

### PENSIONS

- Suppression du bonus pension
- Le pensionné de plus de 65 ans peut percevoir un revenu professionnel illimité

### Avril 2015

#### POUVOIR D'ACHAT

- Saut d'index de 2 % pour les rémunérations, les salaires et les allocations sociales

### Juillet 2015

#### PENSIONS

- Conditions d'accès plus strictes pour la pension anticipée : avoir au moins 63 ans et une carrière professionnelle de 42 ans (à partir de 2019). Exception : longues carrières (60/44 et 61/43)
- Relèvement de l'âge légal de la pension à 66 ans (en 2025) et à 67 ans (en 2030)
- Relèvement de l'âge pour avoir accès à la pension de survie de 50 ans à 55 ans (relèvement progressif entre 2025 et 2030)

#### SALAIRE GARANTI

- La mesure de l'accord gouvernemental qui visait à octroyer 2 mois de salaire garanti en cas d'incapacité de travail ne sera en définitive pas appliquée

### Août 2015

#### POUVOIR D'ACHAT

- Renforcement du bonus à l'emploi (augmentation du net pour les bas salaires)
- Augmentation des plafonds salariaux en vue du calcul de certaines allocations de chômage





La réduction linéaire des cotisations patronales, sans exiger la création d'emplois en échange, revient à signer un chèque en blanc aux employeurs. Tout profite pour les actionnaires.

### Septembre 2015 POUVOIR D'ACHAT

- Hausse de la TVA sur l'électricité de 6 % à 21 %.

### CHÔMAGE

- Règles plus strictes pour l'octroi des allocations d'insertion : les jeunes de moins de 21 ans qui ont quitté l'école prématurément sans diplôme ou qualifications suffisantes n'y ont plus droit
- Extension de la possibilité de contrôler les chômeurs à leur domicile
- Augmentation des allocations de chômage minimum (+ 2 %)

### Décembre 2015 FLEXIBILITÉ

- Introduction de flexi-jobs dans l'horeca.
- Augmentation du plafond des heures supplémentaires prestées dans le cadre du surcroît extraordinaire de travail ou suite à une nécessité imprévue de 143 heures à 300 heures (voire 360 pour les établissements horeca qui travaillent avec une caisse blanche).

### Janvier 2016 SÉCURITÉ SOCIALE

- Dispense de toute cotisation sociale pour la première embauche entre 2016 et 2020.
- Renforcement des réductions de cotisations sociales pour les 5 engagements suivants (de la deuxième à la sixième embauche).
- Augmentation des cotisations patronales DECAVA (compléments d'entreprise RCC et crédit-temps).

- Suppression des indemnités de maladie et d'invalidité pendant la durée de la détention/ emprisonnement.

### POUVOIR D'ACHAT

- Négociations salariales limitées (0,5 % brut + 0,3 % net).

### PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Révision de la garantie de rendement pour les pensions complémentaires, au lieu d'un taux minimum fixe (3,25 % contributions patronales – 3,75 % contributions personnelles) un taux variable et révisable chaque année est appliqué (entre 1,75 % et 3,75 %).

### FISCALITÉ

- Augmentation de la déduction forfaitaire pour frais professionnels des travailleurs.
- Élargissement de la tranche d'imposition de 30 % à partir de l'exercice d'imposition 2017.
- Hausse des accises (alcool, sucre, tabac...).

### CHÔMAGE

- Règles plus souples pour l'employeur concernant l'application du régime de chômage temporaire pour employés.

### FLEXIBILITÉ

Le commerce électronique est encouragé (assouplissements du travail de nuit).

### Avril 2016

#### SÉCURITÉ SOCIALE

Diminution en phase du taux de base des

cotisations patronales de sécurité sociale (de 33 % à 25 %).

### Juillet 2016

Conversion, à partir du 1er janvier 2017, en 475 heures (prestables n'importe quand dans l'année) de la limite de 50 jours de travail-étudiant par année. En conséquence, les étudiants seront davantage sollicités et ce, au détriment des travailleurs fixes.

### Et ce n'est pas fini

#### AVANT-PROJET DE LOI PEETERS

D'autres mesures sont encore en discussion pour le moment comme la "modernisation" du droit du travail (voir en page 6)

### PÉRIODE D'ESSAI

Les partenaires sociaux ont reçu pour mission d'évaluer la suppression de la période d'essai. Le gouvernement attend leur avis pour le 30 septembre 2016. Le banc syndical n'admet pas le retour de cette mesure qui avait été supprimée dans le cadre d'un marchandage général sur l'harmonisation des contrats de travail d'ouvrier et d'employé.

### BUDGET

Sans oublier que la confection du budget 2017 imposera de nouvelles économies, pour un montant de 2,4 milliards d'euros pour respecter la trajectoire budgétaire du programme de stabilité européen. ■

# Modernisation du droit du travail L'avant-projet de loi Peeters toujours pas ferme et définitif

**Les ministres se sont remis au travail à leur retour de vacances pour peaufiner l'avant-projet de loi sur la modernisation du droit du travail. Le texte ne va pas assez loin pour les ultras du gouvernement tandis que les syndicats regrettent qu'il augmente encore la flexibilité du marché du travail en faveur des employeurs.**

**D**ans un premier temps, les syndicats ont descendu le texte en flammes. Le ministre de l'Emploi Kris Peeters a claironné partout que nous l'avions mal compris. Ensuite ce sont d'éminents représentants de deux partis de la coalition gouvernementale qui ont estimé que le projet ratait sa cible, tandis que Kris Peeters répliquait qu'il correspondait à ce qui avait été convenu dans leur marchandage politique. Faute d'avoir pu être bouclé avant les vacances, le dossier revient sur la table du conseil des ministres en ce début septembre. Nous n'entrerons pas dans les détails d'un avant-projet de loi qui peut encore connaître de profonds remaniements. Rappelons simplement les grands principes que l'on veut mettre en œuvre et qui vont conduire tout droit à la détérioration de la qualité de vie des travailleurs.



*Où le gouvernement fixera-t-il les limites de la flexibilité des travailleurs ?*

## ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les employeurs veulent avoir les travailleurs à disposition quand le carnet de commandes est plein et qu'ils restent à la maison quand il est vide. La limite de 38 heures par semaine constitue, selon eux, un frein même avec toutes les possibilités que notre législation offre déjà pour la repousser. La période de référence actuelle qui impose de régulariser la moyenne de 38 h/semaine est fixée à trois mois, elle serait portée à un an, sauf dans les secteurs qui auront convenu dans une CCT conclue avant le 31 décembre 2016 d'une autre durée (inférieure à 12 mois). Dans les entreprises des autres secteurs, il y aura vraisemblablement une négociation de la période de référence s'il y a une représentation syndicale tandis que s'il n'y en a pas, l'employeur pourra l'imposer. Mais ce n'est pas tout. Les semaines pourraient compter jusqu'à 45 heures, avec a priori un sursalaire pour le travailleur au-delà de la 40<sup>ème</sup> heure (ou au-delà d'une limite inférieure fixée par CCT). Une beaucoup plus grande flexibilité unilatérale. Car les modifications des horaires devront être annoncées à l'avance. Combien de jours ? L'avant-projet prévoit un minimum de 7 jours, pouvant être réduit par CCT sectorielle.

Autre danger de l'annualisation : l'accumulation exagérée d'heures à récupérer. Actuellement le plafond de 78 heures peut déjà être relevé jusqu'à 143 heures par convention sectorielle. À quelle hauteur le projet de loi fixera-t-il cette limite interne à l'intérieur de ladite période de référence ?

## CRÉDIT DE 100 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Chaque travailleur aura la possibilité de disposer d'un crédit de 100 heures supplémentaires qu'il pourra convenir avec son employeur de récupérer ou de se faire payer. Les secteurs pourront même porter cette limite à 360 heures.

## PLUS MINUS CONTO

Il existait déjà un système propre à l'industrie automobile. La durée de vie d'un modèle de voiture étant d'environ 6 années, la durée hebdomadaire moyenne du travail pourrait être calculée sur l'ensemble de cette



*Accumuler les heures supplémentaires, ce n'est bon ni pour la santé ni pour la sécurité ni pour la vie de famille ni pour l'emploi.*

période avec une limite de 10 heures par jour et 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires ne donnent ici pas droit à un sursalaire. Le ministre Peeters envisage de l'élargir à toutes les commissions paritaires.

#### **L'ÉPARGNE CARRIÈRE**

En fin d'année, au lieu de prendre tous les jours de congé auxquels il a droit, comme la loi l'y oblige, un travailleur pourrait décider de les placer sur un compte épargne pour les prendre quand il en aura besoin. Seraient concernés les heures supplémentaires et les congés conventionnels. Seraient exclus les 20 jours de congé légaux et les jours fériés.

#### **L'INTÉRIM À DURÉE INDÉTERMINÉE**

Une entreprise de travail intérimaire pourra conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un travailleur. Celui-ci sera envoyé en mission auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs. Entre les missions, le travailleur aura droit à un salaire minimum et se constituera des droits en matière de vacances annuelles et de calcul de l'ancienneté.

Cette mesure ne va évidemment pas favoriser l'embauche de travailleurs fixes dans les autres entreprises.

#### **SIMPLIFICATION DU TEMPS PARTIEL**

Jusqu'à présent, chaque horaire de travail à temps partiel doit être inscrit dans le règlement de travail. Le plan Peeters prévoit qu'il suffira d'y insérer une clause générale prévoyant un horaire variable et les plages horaires ainsi que les jours pendant lesquels les salariés pourront être amenés à travailler.

Ils devront être prévenus au moins cinq jours à l'avance, sauf si une CCT sectorielle autorise un délai plus court, mais pas inférieur à 1 jour. Difficile d'organiser sa vie privée dans ces conditions, notamment pour combiner deux emplois à temps partiel.

Le projet de loi met de toute évidence plus l'accent sur le travail maniable que sur le travail faisable. Il s'inscrit parfaitement dans la politique gouvernementale d'augmenter la pression sur les travailleurs plutôt que de leur permettre de souffler un peu. ■



# Les candidats de la CGSLB ont gagné les élections sociales 2016

Avec toutes ces mesures dirigées contre les travailleurs, les chômeurs, les pensionnés, les malades, le gouvernement a presque fait passer au deuxième plan notre magnifique résultat aux élections sociales. Cette victoire est celle de tous les candidats qui se sont présentés sur nos listes pour défendre un syndicalisme libre et constructif.



**L**a manifestation du 24 mai, le plan Peeters, le contrôle budgétaire annonciateur de nouvelles mesures d'économie, les vacances... nous ont partiellement privés du plaisir de savourer notre victoire aux élections sociales.

## UN SEUL VRAI GAGNANT

La CGSLB est le seul syndicat qui a gagné les élections sociales 2016, quelle que soit la manière dont on triture les statistiques, en CE et en CPPT, dans le secteur marchand et le secteur à finalité sociale, dans toutes les Régions du pays le Syndicat libéral progresse.

La CSC reste de loin le premier syndicat, la FGTB progresse dans le non-marchand, chasse gardée du syndicat chrétien dans les nombreuses institutions de soin et d'enseignement de la mouvance catholique.

La CGSLB a rentré plus de listes dans un plus grand nombre d'entreprises, tant en CE qu'en CPPT. Plus de 12 000 candidats différents (nous ne comptons pas les personnes qui briguent un mandat en CE et en CPPT) se sont présentés sous nos couleurs. Cette victoire est la leur. Ceux et celles qui n'ont pas été élus ou réélus en 2016 ne doivent pas se décourager. En tant que militants, ils peuvent continuer à mettre leur sens social au service de leurs collègues avec l'espoir de décrocher un mandat en 2020.

## MOINS DE VOTANTS, PAS ASSEZ DE FEMMES

Le taux de participation est en baisse passant de 57,56 % à 50,67 % en CPPT et de 59,73 % à 51,96 % en CE, essentiellement par manque de candidats pour qui voter. Trop de sièges resteront vides, notamment dans la catégorie des jeunes travailleurs.

En couverture du Librement du mois de mars, nous nous inquiétons de la faible progression du nombre de travailleuses qui se présentaient aux élections. Mesdames, vous étiez 32,05 % (CPPT) et 31,60 % (CE) en 2016 sur nos listes. C'est mieux qu'en 2012 (31,04 % en CPPT et 29,90 % en CE) mais c'est encore insuffisant pour faire progresser la cause des femmes dans les entreprises, notamment en vous battant pour obtenir la véritable égalité de salaire avec les hommes.

Les défis sont clairs pour les élections sociales de 2020. La CGSLB a présenté des candidats dans la moitié des entreprises. Nous allons donc devoir décider des personnes qui ont la fibre syndicaliste dans toutes les unités techniques d'exploitation dont nous sommes absents et à convaincre plus de travailleuses à s'engager, non pas à la promotion des femmes, mais à la défense de tout le personnel de l'entreprise, sans discrimination. ■



## Accord au Comité national des Pensions

# La pénibilité du métier comptera pour la pension

Les partenaires sociaux réunis au sein du Comité des Pensions ont validé un rapport intermédiaire sur les discussions liées à la pénibilité des métiers. Celui-ci sera transmis au gouvernement dont la responsabilité maintenant est de dégager un budget conséquent.

**P**eu après sa constitution, le gouvernement avait augmenté les âges de départ à la pension légale et à la pension anticipée. Dans la foulée, un Comité national des Pensions avait été chargé, notamment, de proposer les dispositions spécifiques à prendre par le gouvernement en faveur des métiers pénibles tant dans le secteur privé que la fonction publique.

En clair, il s'agissait de définir comment des personnes ayant travaillé dans des conditions pénibles pourraient soit partir avant l'âge légal, soit obtenir une autre forme de valorisation de leurs efforts.

L'accord prévoit expressément que des critères objectifs seront définis en concertation avec les partenaires sociaux. La CNP a d'abord écouté les experts qui ont expliqué, entre autres les conséquences de la pénibilité du travail sur la santé. Elle a remis, le 29 août, un rapport intermédiaire.

Tout en continuant à penser que chaque cas doit être examiné individuellement, les employeurs sont prêts à étudier comment établir une liste collective de critères qui s'appliquent à tous les travailleurs. Le ministre des Pensions s'est engagé au nom du gouvernement à suivre cette piste.

Quatre catégories de critères sont susceptibles d'identifier les fonctions pénibles :

1. les circonstances de travail imposant des contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques comme, par exemple, le port de lourdes charges, le bruit, les vibrations...
2. l'organisation pénible du travail et l'on pense immédiatement au travail de nuit ou en équipe.
3. la charge mentale ou émotionnelle
4. les risques élevés pour la sécurité.

Les syndicats voulaient que ces critères tiennent compte de l'impact de la pénibilité



sur la santé des travailleurs. Les gens vivent peut-être statistiquement plus longtemps, mais l'espérance de vie "en bonne santé", elle, diminue. Le débat sur les pensions ne peut se voir corseté par des contraintes budgétaires, il doit également avoir une ambition sociale.

### LES TRAVAUX CONTINUENT

Le Comité national des Pensions poursuit ses travaux pour définir quelles tâches sont pénibles dans l'exercice d'une fonction, à partir de quel degré celle-ci devient pénible, combien de temps il faut l'avoir exercée avant d'en subir les conséquences néfastes. Il faudra aussi établir comment mesurer tout cela dans la carrière d'un travailleur.

Enfin, les syndicats exigent que les travailleurs qui ont déjà effectué une partie de leur carrière – pour laquelle rien n'a été mesuré – se voient également reconnaître leurs périodes de travail pénible.

### TROUVER LE FINANCEMENT

Il appartient maintenant au gouvernement de dégager un budget pour rendre cet accord réalisable. Les employeurs entendent bien poursuivre la discussion sur les cri-

ères collectifs dans ce cadre. Et c'est là que ça risque de coïncider. La CGSLB demande au ministre des Pensions de prendre le problème au sérieux et qu'il revienne devant le Comité avec un budget conséquent et réaliste. Son engagement de reconnaître les quatre critères, il doit en assumer les conséquences jusqu'au bout de l'exercice. Le ministre des Pensions a toujours affirmé que les travailleurs qui ont connu des conditions de travail pénibles pourraient bénéficier de compensations justes à l'augmentation générale de l'âge de départ à la retraite. Nous espérons qu'il tiendra cette promesse faite au citoyen.

Sabine Slegers

## Indexation des allocations sociales

L'indice pivot a été dépassé en mai. Les allocations sociales ont été augmentées de 2 % en juin après parution du dernier Librement. Tous les nouveaux montants se trouvent sur [www.cgsbl.be](http://www.cgsbl.be).

# Accident du travail lors d'un

**Depuis la suppression de la période d'essai, le test pratique préalable à l'embauche gagne en importance. Il permet notamment à l'employeur de déterminer si le candidat dispose des connaissances et compétences nécessaires. À quelles conditions doit répondre ce test et quelles sont les conséquences si le candidat est victime d'un accident pendant celui-ci ?**

## CCT N° 38

Avant d'engager quelqu'un, l'employeur a la possibilité d'évaluer son niveau de connaissance et de compétence en lui faisant passer une épreuve pratique dans l'entreprise.

L'article 16 de la CCT 38 conclue au CNT concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, prévoit explicitement la possibilité pour l'employeur de faire exécuter des travaux productifs à titre d'épreuve pratique, à condition que ceux-ci ne durent pas plus longtemps qu'il n'est nécessaire pour tester les capacités du candidat.

## TROIS CONDITIONS

Le test d'embauche doit répondre à trois conditions : être de durée limitée, non rentable et non rémunéré

En se basant uniquement sur le texte de la CCT n° 38, le test pratique à l'embauche ne devrait répondre qu'à la condition de durée. D'après la jurisprudence, on peut en distinguer deux autres, à savoir le fait qu'il doit être non rentable et non rémunéré.

### 1. Durée limitée

L'épreuve ne peut dépasser la durée nécessaire à évaluer les capacités du candidat. Ainsi, deux jours et une matinée de tests pratiques pour un ingénieur industriel de 50 ans connaissant les moteurs à explosion et avec un passé d'enseignant en électromécanique qui sollicite pour la fonction de chef d'atelier, ont été estimés comme excessifs (Cour du Travail de Liège, 09.11.1994, JTT 1995, p. 101).

En outre, des tâches et activités concrètes qui

sont exécutées pendant deux jours consécutifs par un candidat qui avait déjà été retenu après le premier jour et à qui l'on a confié des épreuves concrètes le deuxième jour où les connaissances en traitement de texte étaient évaluées, ne répondent pas à la condition de durée limitée (Cour du Travail de Gand, 26.01.2000, 3e chambre, inédit).

La Cour du Travail de Bruxelles a toutefois estimé qu'un test de trois jours organisé dans le cadre d'une procédure de recrutement pour plusieurs fonctions, n'était pas excessif (Cour du travail de Bruxelles, 17.03.1993, S.R.K. 1994, p. 261).

La Cour du Travail de Mons a elle aussi jugé qu'un test d'embauche de deux jours ne constitue pas un contrat de travail par le simple fait que la personne concernée effectue quelques tâches à titre exemplatif dans le cadre d'un contrat éventuel (Cour du Travail de Mons, 01.03.2005, JTT 2006, p. 48).

### 2. Non rentable

La deuxième condition, à savoir la non rentabilité, découle du but même du test. En effet, l'objectif est seulement de vérifier sommairement le niveau de compétence du candidat. Le test ne peut donc pas avoir de caractère rentable pour l'employeur.

Par exemple, répondre au téléphone pendant plusieurs heures, assurer la distribution du courrier de la journée, prendre des rendez-vous au moment où des demandes arrivent, terminer un article à publier, sont des activités considérées comme très utiles et donc rentables (Cour du Travail de Gand, 26.01.2000, 3e chambre, inédit).

S'occuper des clients au comptoir pendant

deux jours et demi ou encore délivrer des médicaments dans une pharmacie, sont des activités qui profitent à l'employeur. Les tâches assignées constituent donc une activité rentable. (Cour du Travail de Mons, 01.09.2008, Or. n° 4, avril 2009, p. 110-111).

### 3. Non rémunéré

Le dernier critère est la gratuité.

Le candidat ne peut pas être rémunéré pour les prestations effectuées dans le cadre de l'épreuve pratique.

Cependant, l'employeur peut rembourser au candidat les frais consentis à l'exécution du test, tels que les frais de déplacement, frais de matériel. Il ne peut s'agir que d'une somme modeste afin de couvrir au plus les frais du sollicitant (Cour de Travail de Liège, 15.11.1999, J.T.T. 2000, p. 157).

## SANCTIONS

Si un employeur soumet pendant une trop longue période à un test qui est rentable pour son entreprise un candidat qui reçoit, pour les tâches effectuées, une indemnité plus élevée que le remboursement des frais liés au test, il ne respecte pas l'esprit des tests de recrutement.

L'exécution du test d'embauche peut être considérée dans ce cas comme un contrat de travail conclu oralement.

Le candidat non retenu pourrait dès lors introduire une demande devant le tribunal du travail afin d'obtenir le paiement du salaire pour les heures ou jours déjà prestés, ainsi qu'une indemnité de rupture de contrat équivalente à 2 semaines de salaire. Si l'existence d'un contrat de travail ne découle toutefois

# test à l'embauche



pas d'un test d'embauche pratique où les conditions ne sont pas respectées, il est au moins question d'une faute dans le chef de l'entreprise qui engage sa responsabilité pré-contractuelle. Sur la base de l'article 1382 du Code civil, le candidat peut réclamer le paiement d'un dédommagement à hauteur des dégâts occasionnés par la faute de l'entreprise.

## ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Il faut considérer comme accident du travail tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat et qui produit une lésion.

Est également considéré comme accident du travail l'accident survenu sur le chemin du travail.

La loi sur les accidents du travail s'applique aux travailleurs assujettis complètement ou partiellement à la réglementation sur l'ONSS, ainsi qu'aux mineurs et aux marins de la marine marchande.

La législation sur l'ONSS s'applique à son tour

aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

Le contrat de travail est un contrat conclu entre deux parties par lequel l'une des parties, à savoir le travailleur, s'engage à accomplir un travail sous l'autorité de l'autre partie, l'employeur, ce contre une rémunération déterminée ou à déterminer.

La loi sur les accidents du travail est donc d'application sur le travail pour autant que les 3 éléments constitutifs d'un contrat de travail soient prouvés, à savoir des prestations effectives, le lien de subordination et le paiement d'un salaire.

Lors de l'exécution d'un test d'embauche court qui consiste à livrer des pizzas aux clients avec une moto appartenant à l'entreprise, le candidat a été renversé par une voiture. Ses blessures sont sévères et il est emmené aux urgences. On lui diagnostique un polytrauma et plusieurs fractures. Avant l'accident, un contrat avait été conclu entre le candidat et l'entreprise, spécifiant que l'exécution du test ne pouvait pas donner lieu au

paiement d'un salaire et qu'il ne représentait pas un avantage financier pour l'entreprise.

L'entreprise introduit une déclaration d'accident auprès de l'assureur, mais la compagnie d'assurance refuse de reconnaître l'accident comme un accident du travail. Le candidat n'est pas d'accord avec la décision négative prise par l'assurance et introduit une demande de reconnaissance d'accident du travail auprès du tribunal du travail de Tournai. En première instance, il obtient gain de cause. En appel par contre, le jugement est reformulé et sa demande de reconnaissance d'accident du travail est rejetée.

La Cour a estimé que le candidat effectuait un test pratique préalable à l'embauche court pour lequel il ne touchait aucune rémunération, et que donc la loi sur les accidents du travail du 10.04.1971 ne s'appliquait pas (Cour du Travail de Mons, 08.09.2015, J.T.T. 2016, p. 212-213). ■

Ilse Veugen



# L'équipe CGSLB enlève 5 sièges en recréant une image positive

« **Nous ne sommes pas partis de rien, nous sommes partis de moins 10** » se souvient **Sylvia Dehondt**, étiqueteuse chez Westvlees. « **Plusieurs délégués élus en 2012 n'ont pas répondu aux attentes des travailleurs, en cours de mandat nous avons dû rebâtir une équipe de gens bien décidés à défendre les intérêts des ouvriers** ». Leur travail a été apprécié puisqu'ils ont obtenu **5 mandats, un résultat inespéré.**



Georges Ghesquier, Karim Melakhessou, Aline Vermeersch, Sylvia Dehondt, Michael Huyghe et Els Depoorter (Secrétaire permanente). Le travail de défense des intérêts des travailleurs a porté ses fruits puisque les candidats CGSLB ont remporté 5 sièges : 2 au CPPT et 3 en CE dont le mandat jeune.

**E**nfin, pas inespéré et en tout cas mérité. Sylvia Dehondt peut même se permettre le luxe de ne pas être tout à fait contente du résultat, car la liste qu'elle conduisait a raté le 4e mandat en Conseil d'Entreprise à quelques voix près. Dès les premiers mois qui ont suivi les élections sociales de 2012, elle avait compris qu'il fallait changer l'approche syndicale pour répondre aux espoirs du personnel.

## RECONSTRUIRE UNE IMAGE

Son caractère perfectionniste l'a conduite à rebâtir rapidement une nouvelle équipe tout en exerçant pleinement son mandat en Délégation syndicale. « J'ai dû m'imposer dans ce rôle, convaincre la direction de me libérer chaque mardi matin pour aller à la rencontre des ouvriers dans toute l'usine afin d'écouter leurs doléances,

de féliciter un jeune papa et lui apprendre qu'il a droit à une prime de naissance de la part de la CGSLB... J'ai aussi demandé à être avertie chaque fois qu'un collègue allait recevoir son C4 pour lui proposer de le défendre s'il le souhaite. » Bref, notre déléguée a reconstruit une image positive du syndicalisme libéral, allant même jusqu'à défendre la liberté d'exercer son droit de grève alors qu'une autre organisation avait conclu un accord avec la direction pour continuer à travailler pendant les mouvements de contestation fin 2014. « Nous n'avons forcé personne » précise Sylvia « nous avons seulement apporté notre soutien à chaque travailleur qui voulait marquer son désaccord avec la politique du gouvernement Michel. Vu l'ampleur du mouvement, la direction et nos collègues syndicaux ont commencé alors à nous prendre au sérieux. »

## SOUTIEN SYNDICAL

La campagne des élections sociales de 2016 s'en est ressentie. Les candidats CGSLB devenaient une menace. Heureusement l'équipe a toujours pu compter sur le soutien du personnel de la zone de Flandre occidentale.

« Els et Leen (Els Depoorter, Secrétaire permanente et Leen Igodt, responsable du soutien syndical, remplacée par Thibault et Kimberly depuis NDLR) ont toujours immédiatement réagi à nos demandes » souligne Sylvia. « Et le personnel du secrétariat a parfaitement assuré le suivi des dossiers de chômage temporaire que nous leur confions ». Tout ce travail a porté ses fruits, d'une part le nombre d'affiliés a considérablement augmenté en quatre ans et, d'autre part, les candidats de la liste n° 1 ont remporté 5 sièges : 2 CPPT et 3 CE dont le mandat jeune.

## RENDRE LE TRAVAIL FAISABLE

Dans cette entreprise d'abattage, de découpe et de transformation de porcs, le travail est dur. Aussi les plans du ministre Peeters pour augmenter encore la flexibilité ont-ils suscité une grande inquiétude. « Les journées sont déjà fort longues, s'y ajoute le temps de déplacement des travailleurs qui habitent souvent loin de l'usine. Raison de plus pour tout faire pour rendre les conditions de travail plus agréables. Nous passons plus de temps ici avec les collègues qu'à la maison avec notre famille. Ce sera l'un de nos combats au cours du prochain mandat. Nous inciterons, plus particulièrement les différents échelons de la hiérarchie à avoir plus de considération pour les ouvriers. Dans un entretien d'évaluation, les travailleurs apprécieraient d'entendre ce qu'ils font de bien et pas uniquement des critiques sur ce qu'ils ont éventuellement mal fait. » ■

Lambert

# Un mandat en CPPT ça change tout !

**« Mes collègues ont fortement insisté pour que je me présente aux élections sociales » se souvient Alain Mériaux. « Avec un mandat je peux, de manière plus officielle, faire ce que je faisais déjà avant : ouvrir ma grande g... chaque fois que quelque chose ne va pas dans l'entreprise. »**

« Pourquoi se compliquer l'existence à organiser des élections sociales dans les PME ? La procédure est interminable et elle coûte cher. » La question nous est souvent posée par les employeurs qui estiment que, vu l'ambiance familiale qui règne chez eux, tout le monde connaît tout le monde, leur porte est ouverte et quand un ouvrier a un souci, il peut toujours venir les trouver. Ce à quoi nous répondons que la procédure est longue et astreignante précisément pour garantir la validité du résultat. Les délégués élus sont des interlocuteurs qui peuvent se prévaloir d'une représentativité légitime pour intervenir. Quant au coût de l'opération, il est bien moins élevé que celui des conflits que la concertation sociale permet d'éviter.

## RANÇON DE LA GLOIRE

Le succès commercial d'une entreprise entraîne une plus grande responsabilité sociale vis-à-vis des travailleurs qui la font prospérer. Tel est le cas chez Lambert, un grossiste en peinture situé à Ladeuze, près de Beloeil, dans le Hainaut occidental. Alain Mériaux s'occupe du contrôle des commandes. « Déjà en 2012, mes collègues m'avaient demandé de poser ma candidature parce qu'ils savent que j'ai une grande g... et que je ne peux pas m'empêcher de l'ouvrir quand un problème se pose dans l'entrepôt. Cette fois je suis passé à l'acte et j'ai été élu au CPPT. »

Tout doit se professionnaliser dans une entreprise en expansion, y compris la négociation sociale. « Avoir un mandat, ça change tout. Je peux demander un entretien au patron qui me reçoit et m'écoute, c'est déjà un bon point. »

## SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

Chez un grossiste en peinture, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail a un

rôle très important à jouer, tant les sources de danger sont nombreuses. Il y a des produits inflammables, une nacelle, des Clarks qui roulent dans tous les sens, des équipements de protection individuels... tout doit répondre à des normes précises qu'il faut veiller à respecter. Quant au bien-être au travail et à la lutte contre les risques psycho-sociaux, ils relèvent souvent de l'organisation du travail et des relations personnelles, et là aussi le CPPT a un pouvoir d'intervention à exercer pour trouver des solutions avec la collaboration active du conseiller en prévention. « Dans ce cas précis, le mandat m'est également d'une très grande utilité, je peux mettre sur le tapis un problème général de harcèlement

moral en sachant que je bénéficie d'une certaine protection contre le licenciement. De toute façon, ce problème-là, il faut le résoudre rapidement. »

Les délégués, un vert et un bleu, ont du pain sur la planche. Le CPPT ne pourra pas trouver une solution à tout tout de suite. Alain Mériaux s'est inscrit aux formations de la CGSLB pour apprendre les législations en vigueur et les techniques de négociation afin d'acquérir les connaissances indispensables à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel. Avoir raison et oser s'exprimer, cela ne suffit pas, encore faut-il pouvoir avancer de bons arguments pour convaincre l'employeur. ■



Alain Mériaux (soutenu par sa Secrétaire permanente Anne-Claire Deldicque) connaît parfaitement la mission que ses collègues de travail lui ont assignée : améliorer l'ambiance de travail en s'attaquant au harcèlement moral.

# L'équipe CGSLB plus à l'écoute en cette période mouvementée

**Le groupe P&V, qui a absorbé sa filiale Vivium début 2016, est en plein changement. Nouveaux aménagements des espaces de travail, réorganisations multiples dans les départements, nouvelles applications informatiques... bref, un groupe en constante mutation.**



*Vos délégués sont à votre écoute : Marc Payen, Pascal Dubuisson, Manuela D'Agostino, Jean Laret, Marie-Christine Collard, Eddy Van Dam, Carine Hottat, Jonathan Cerutti, Marie Carméline Sinatra. Walter Agosti et Alain De Maeyer font également partie de notre équipe (absents lors de la photo).*

L'entreprise souhaite se profiler comme un employeur attractif qui permet à l'ensemble de ses collaborateurs, actuels et futurs, de se développer dans un environnement de travail moderne et agréable, munis des outils nécessaires à l'accomplissement efficace de leurs missions.

Tout ceci passe notamment par la rénovation des espaces de travail, l'intégration du concept du Work Activity Base (utiliser un type de poste de travail en fonction de l'activité exercée : travail en groupe projet, travail individuel de concentration, brainstorming...).

## TRAVAIL RÉALISABLE

Face à tous ces changements, les membres du personnel se sentent plus stressés et rencontrent des difficultés à s'adapter à des nou-

veautés qui se succèdent rapidement.

Il incombe à l'employeur de mettre en place les conditions nécessaires au maintien d'une charge de travail acceptable.

Afin de garantir l'emploi, l'entreprise se doit d'être concurrentielle sur le marché. Toutefois, cela ne peut se faire au détriment des travailleurs.

## UNE ÉQUIPE À L'ÉCOUTE

Dans ce processus, les délégués du personnel ont bien évidemment un rôle à jouer dans les organes de concertation. C'est là que des accords peuvent être conclus pour améliorer notamment le bien-être au travail.

Pour les délégués, il est primordial d'être à l'écoute de chacun, de prendre le temps de discuter, afin d'être pleinement conscients des difficultés rencontrées par le personnel.

L'être humain l'emporte sur la couleur syndicale, c'est cette philosophie qui fait la force des bleus.

L'équipe CGSLB a su prouver que le dialogue fonctionne même si les décisions prises sont parfois difficiles.

Les délégués ne perdent jamais de vue l'intérêt des travailleurs de l'entreprise.

## OBJECTIFS

Le but de l'équipe est bien entendu de continuer à grandir.

Toutefois, l'objectif principal pour l'instant est d'aider les collaborateurs face aux réorganisations en cours.

La composition de l'équipe lui permet d'être en contact avec un maximum de membres du personnel !



# Profitez de votre affiliation

## La CGSLB vous verse des primes

**Vous célébrez votre 65e anniversaire ? Le Syndicat libéral participe à la fête en vous versant une prime de solidarité. Son montant s'élève à 4 euros par année d'affiliation ininterrompue à une organisation syndicale reconnue (maximum 180 €).**

### Bonne nouvelle !

Vous ne devez plus effectuer de démarches pour demander cette prime. La CGSLB vous la verse automatiquement si vous répondez aux conditions et vous prévient par courrier.

Si vous partez à la pension avant votre 65e anniversaire, vous pouvez toucher cette prime à ce moment. Fournissez à votre secrétariat local une preuve de votre mise à la pension, par exemple une lettre de l'Office national des Pensions.

lèges : être affilié depuis au moins 1 an (transfert inclus) et être en ordre de cotisations jusqu'au mois au cours duquel l'événement se produit.

### Bon à savoir

Les membres qui paient une cotisation réduite pour cause de maladie, de chômage ou de travail à temps partiel reçoivent la prime entière. C'est l'expression de la solidarité de tous les affiliés.

Vous avez oublié de demander une prime ? Pas de panique, le délai d'échéance est de 5 années à compter de la date de l'événement.

Tous les avantages liés à votre affiliation à la CGSLB se trouvent sur <http://www.cgslb.be/fr/avantages-de-laffiliation-la-cgslb>. Votre secrétariat local se fera également un devoir de vous informer à ce sujet. ■

### Primes de mariage, de cohabitation légale, de naissance et d'adoption

Plusieurs autres événements heureux de votre vie vous donnent droit à une prime de solidarité de la part de la CGSLB.

Vous recevez 50 euros à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Pour votre mariage ou votre cohabitation légale, vous avez droit à une prime de 75 euros. Il vous suffit d'apporter une attestation de naissance, d'adoption, de mariage ou de cohabitation légale à votre secrétariat CGSLB.

Seule condition pour bénéficier de ces privi-



**SARENZA**  
SERIOUS ABOUT SHOES

**-10%**  
POUR 1 PAIRE ACHETÉE

**-15%**  
DÈS 2 PAIRES ACHETÉES

avec le code\* : **SHOELOVER** valable sur [fr.sarenza.be](http://fr.sarenza.be)

**100 JOURS**  
pour changer d'avis

**LIVRAISON 24H**  
en relais offerte

Livraison et retour  
**TOUJOURS GRATUITS**

\*Code valable jusqu'au 31 octobre 2016 sur <http://fr.sarenza.be/offre-shoelover>. Pour en bénéficier, il suffit d'indiquer le code SHOELOVER au moment de valider votre panier. Offre à usage unique. Hors promotions et marques exclues. Voir conditions des offres en cours sur [fr.sarenza.be](http://fr.sarenza.be).

# Progression dans le secteur financier

Que de nouveaux visages le 9 juin 2016 lors de la séance d'accueil des élus du secteur financier !

Les candidats CGSLB ont réussi à améliorer les scores de la liste n° 1 presque partout, même quand le nombre de mandats en jeu avait diminué.



Les élus des entreprises du secteur financier se sont retrouvés le 9 juin pour analyser leurs excellents résultats aux élections sociales. Ce fut également l'occasion de remercier Martine Lefèvre (promue Directrice financière de la CGSLB) qui passe le flambeau à Thibaut Montjardin et Maarten Dedejne.

La CGSLB a toujours été plutôt bien implantée dans les entreprises des différents secteurs de la finance (banques, assurances, sociétés de prêts hypothécaire et d'épargne, institutions publiques de crédit, sociétés de bourse, courtiers, etc.). Malgré les restructurations, les fusions, les absorptions qui continuent à agiter le secteur, nos candidats ont encore réussi à améliorer leur représentativité lors des élections sociales de 2016.

Petit aperçu de quelques-uns de ces excellents résultats car il est hélas impossible de les citer tous.

## ENTREPRISE D'ASSURANCES

Dans le secteur, la progression du Syndicat libéral est importante et le score de la liste 1 frise les 30 %. L'équipe d'**AXA** est devenue majoritaire par une politique de présence sur le terrain et d'accompagnement des nouvelles méthodes de travail. Chez **AG Insurance**, sur la base du bilan de leurs actions, les candidats de Charleroi ont enlevé 80 % des mandats en CPPT et 75 % en CE et ceux de Bruxelles ont doublé leur

nombre total de sièges, enlevant, notamment, le seul mandat jeune en CE et en CPPT.

Les candidats d'**Allianz** ont fait forts en passant de 0 à 4 mandats sur 10 en CPPT et raflant 4 des 6 mandats cadres en CE. Chez **Belins** la liste a emporté 3 sièges sur 6 chez les cadres et triple son nombre de mandats en CPPT, et ce malgré la réduction du nombre de mandats à pourvoir.

## BANQUES ET SOCIÉTÉS DE PRÊTS HYPOTHÉCAIRE ET D'ÉPARGNE

Notre nouvelle équipe chez **Banque CPH**, partie de rien, a directement enlevé 3 mandats sur 6 en CE et CPPT.

Les positions dominantes de la CGSLB chez **Crelan** et **BKCP banque** étaient menacées suite aux fusions de ces deux entreprises avec respectivement Centea et BeoBank où nous n'étions pas ou peu présents. Nos listes progressent légèrement en voix. Le défi de nos militants est clair : convaincre les nouveaux collègues que le Syndicat libéral est le bon choix.

Les candidats de **BNP Paribas** étaient devant un défi de taille, confirmer les excellents résultats de 2012 : pari réussi avec 31,45 % des voix en CE. Seul petit bémol, ils ne décrochent pas de mandat supplémentaire chez les cadres en raison de la concurrence de la liste maison. Dans les CPPT en Wallonie et en Flandre, les résultats sont également très positifs, tandis qu'à Bruxelles, après la fusion des CCPT du siège et du réseau d'agences, le Syndicat libéral devient majoritaire avec 9 mandats sur 22 dans l'un des plus grands CPPT du pays (UTE de plus de 9 000 travailleurs).

Chez **CBC**, la CGSLB a à nouveau prouvé que c'est la qualité des candidats et non la quantité qui fait la différence, si les listes n'étaient pas remplies, elles ont fait le plein de voix ! En CE, un mandat supplémentaire chez les cadres et un chez les employés et le mandat CPPT supplémentaire manqué pour une voix malgré une progression de 7 %.

Les candidats de **KBC** et **Belifius** étaient confrontés à une réduction sensible des sièges à pourvoir. Ils ont réussi l'exploit de conserver le même nombre de mandats avec une belle progression en pourcentage de voix, ce qui signifie qu'ils augmentent proportionnellement leur représentativité.

Restructuration aussi chez **AXA Banque** et même performance de la liste CGSLB qui conserve ses deux mandats. « En passant de 2 sur 14 à 2 sur 8 en CPPT, le rapport de force n'est plus le même » se réjouit Thibaut Montjardin, responsable national du secteur financier. Terminons ce tour d'horizon forcément incomplet, par la **Banque nationale** où, suite à des prises de position intelligentes et à une belle campagne, nos candidats sont passés de 19,30 % à 28,21 %, emportant au passage le mandat jeune en CE. ■

# Si l'environnement vous passionne, rejoignez le groupe de travail "Kyoto"

**Le groupe "Kyoto" réunit des délégués de la Région de Bruxelles-Capitale des trois syndicats. Ensemble ils ont acquis une expertise en matière d'environnement et souhaitent l'approfondir pour la traduire en actions au sein de leur entreprise et de leur organisation syndicale.**

**D**epuis 2007, au sein du groupe "Kyoto", les délégués se sont donné pour ambition commune d'être à la fois un réseau d'échanges de réflexion et d'expériences concrètes en entreprise. Ce réservoir de ressources se propose d'accompagner les délégués dans les actions menées au sein des entreprises. Les participants qui, pour des raisons diverses, ne pourront développer un projet environnemental dans leur propre entreprise auront la possibilité de collaborer à d'autres projets menés par les autres membres du groupe.

## SUR LE TERRAIN

Huit demi-journées sont programmées en 2016. Pour vous donner une idée des travaux du groupe Kyoto, le plus simple est de rappeler quelques activités de 2015 et 2016.

Les délégués se sont rendus au SPF Mobilité pour se faire exposer les nouvelles formes d'organisation de travail. Dans le cadre de la campagne de sensibilisation à la production et à l'élimination des déchets, ils ont visité le Sheraton où un responsable a expliqué la politique environnementale de l'hôtel et plus particulièrement la gestion des aliments et des déchets organiques.

Le groupe a bénéficié d'une initiation à l'économie circulaire, a parcouru les locaux de Mundo-B, un immeuble éco-rénové qui abrite les bureaux de nombreuses organisations et entreprises actives dans les secteurs environnemental et social.

## LE PASSIF ACTIF

Le groupe Kyoto s'est particulièrement intéressé aux nouveaux logements passifs du Fonds du Logement. Cette visite avait un objectif double : permettre aux délégués du

FDL de présenter un aspect de leur entreprise, de confronter directement nos objectifs sociaux et environnementaux avec le terrain et deuxièmement de mettre en avant, pour l'ensemble du groupe, les points d'attention lors d'une rénovation / construction de locaux de l'entreprise.

Les nouveaux élus peuvent se joindre aux travaux en s'inscrivant auprès de Yael Huyse, conseillère environnement auprès de la régionale bruxelloise de la CGSLB : [yael.huyse@cgsלב.be](mailto:yael.huyse@cgsלב.be). ■

## FORMATION ENVIRONNEMENT 2016-2017

Parallèlement aux travaux du groupe Kyoto, la Régionale bruxelloise de la CGSLB organise des formations aux problématiques de l'environnement.

<b>Lundi 14 novembre 2016</b>	<u>Pollution intérieure</u> : origines des polluants, impact sur la santé et solutions. <u>Pollution atmosphérique et mobilité</u> : origine, impact et alternatives.
<b>Lundi 21 novembre 2016</b>	<u>Bruit</u> : Pourquoi lutter contre le bruit et ses effets en entreprise ? Quelles obligations, méthodes et solutions possibles pour lutter contre le bruit et ses effets ? <u>Produits dangereux</u> : notions et définitions. À quoi reconnaît-on un produit dangereux ? Comment gérer les déchets dangereux ? Que dit la réglementation ? Stockage et élimination des déchets dangereux. Le plan interne d'urgence.
<b>Jeudi 24 novembre 2016</b>	<u>Alimentation</u> : Impact de nos choix alimentaires sur la santé. Comment agir en entreprise. Label good food bruxellois.
<b>Lundi 13 mars 2017</b>	Forum Intersyndical



Les délégués du Fonds du Logement ont présenté aux membres du groupe Kyoto les logements passifs construits par leur entreprise. Ils répondent à une préoccupation sociale et environnementale.



# Les formations vues par les RSS



**Septembre, c'est aussi la rentrée pour les délégués inscrits aux formations BdS. Les responsables du soutien syndical (RSS) de chaque zone sont chargés de gérer l'intendance pour que tout se déroule sans anicroche tout au long de l'année « scolaire ».**

## **FABIENNE MENTION / HAINAUT CENTRAL**

Le programme se professionnalise de plus en plus. Les thèmes sont de plus en plus variés car nous essayons que le contenu corresponde aux attentes de nos participants. Les intervenants aussi bien internes qu'externes sont de qualité. Suite à cela, nous constatons au sein de la zone que le nombre de participants augmente régulièrement.

## **STÉPHANE MOURIAMÉ / BRABANT WALLON**

Le responsable soutien syndical s'occupe de l'accueil des participants, de la présentation de l'intervenant et de la partie administrative de la formation (documents de présence, formulaire d'évaluation, préparation de la salle et catering). En fin de journée un tour de table est organisé afin de recueillir les avis des participants sur le déroulement de la journée et le thème abordé.

## **FLORENCE QUINTENS / CHARLEROI**

L'augmentation du nombre d'inscrits, m'oblige à me faire remplacer pour une partie des formations. Je le déplore, car c'est très enrichissant pour nous RSS sur le plan

intellectuel, car nous suivons les cours en même temps que les participants, mais aussi sur le plan humain. Ces 16 journées de formation par an partagées avec les délégués et militants nous permettent de mieux nous connaître, et donc de mieux travailler ensemble.

## **MARIE MOUTON / NAMUR-LUXEMBOURG**

Les délégués deviennent de vraies personnes ressources pour leurs affiliés. Ils apprennent tout ce qu'il faut pour répondre aux questions relatives à leur quotidien sur leur lieu de travail. Au sein de leur entreprise, lors des moments de négociation avec l'employeur, le délégué est plus formé à écouter, discuter et négocier ce qu'il souhaite de mieux pour les travailleurs. Enfin, pour eux-mêmes, ils auront appris à mieux communiquer et pourront même appliquer tout cela dans leur vie privée.

## **EDWINE TITA / BRUXELLES**

Les délégués bruxellois suivent avec plaisir les cours spécifiques aux organes de concertation mais sont également fort intéressés

par des thématiques très actuelles comme la communication, les réseaux sociaux, le développement personnel, la multi-culturalité... Ce type de formation ajoute à leur bagage syndical des aptitudes sociales et humaines indispensables, Bruxelles et ses entreprises étant cosmopolites.

## **FLORE LANGE / LIÈGE**

Nos formations sont ouvertes aux délégués et militants de tous les secteurs. Cela induit à la fois une grande mixité et homogénéité au sein du groupe. On pourrait penser que cela pose un problème, car on ne peut pas s'attarder aux spécificités de chacun. Pourtant, cela leur ouvre l'esprit. Ils peuvent aussi avoir la chance de découvrir qu'une idée appliquée dans une autre entreprise pourrait aussi l'être dans la leur.

## **NOUVEAU LOGO BDS**

Le logo de notre asbl Bien-être des salariés a été adapté au nouveau style CGSLB.



# Diminuer les risques liés aux produits chimiques dangereux



Selon l'Organisation internationale du Travail, l'exposition prolongée aux produits chimiques dans les milieux professionnels causerait quelque 375 000 décès chaque année dans le monde.

**D**iminuer les risques liés aux produits chimiques dangereux passe par une gestion rationnelle de ceux-ci. Il est important en premier lieu d'en apprendre autant que possible au sujet des substances avec lesquelles vous travaillez et auxquelles vous êtes exposé.

## Lisez les étiquettes !

La première information fournie à l'utilisateur sur les dangers et les précautions à prendre lors de l'utilisation des produits est l'étiquette. Même si elle figure sur le récipient d'origine, elle doit être reproduite sur les nouveaux emballages en cas de transvasement ou de reconditionnement. Dans le souci de faciliter le commerce international des produits chimiques et de maintenir le niveau existant de protection de la santé et de l'environnement, l'étiquetage a fortement évolué.

Le règlement CLP, qui définit comment doivent être classés, étiquetés et emballés les substances et mélanges a progressivement remplacé la précédente directive sur les substances dangereuses.

- Il s'applique de façon obligatoire aux substances depuis le 1er décembre 2010 (sauf dérogations).
- Il est obligatoire pour les mélanges depuis le 1er juin 2015.

Cependant, des lots de mélanges classés, étiquetés et emballés conformément au système préexistant et déjà présents sur le marché peuvent continuer de circuler jusqu'au 1er juin 2017.

## Consultez la fiche de données de sécurité

La fiche de données de sécurité (FDS) est un document joint au produit par le fournisseur.

Elle complète l'étiquette. Pour un produit chimique donné, elle contient un nombre important d'informations complémentaires comme les dangers liés à l'utilisation du produit, les risques pour la santé de même que pour l'environnement et les conseils de prudence avec leur code. Elle comprend aussi des informations sur les moyens de protection ainsi que sur les mesures à prendre en cas d'urgence.

L'étiquetage du produit et sa FDS vont donc fournir à l'utilisateur les indications liées au danger d'utilisation du produit et les mesures préventives à adopter.

## ÉVITEZ LE CONTACT

Le travailleur peut entrer en contact avec les produits chimiques de différentes façons.

**En les respirant :** lorsqu'il réalise une opération qui dégage de la fumée, de la poussière, des gaz ou des vapeurs, il est susceptible d'en inhaler.

Les particules vont pénétrer dans l'organisme par le nez et/ou la bouche et s'accumuler. Cette voie de pénétration est la plus fréquente sur le lieu de travail.

**En les touchant :** le travailleur peut être amené à rentrer en contact avec une ou plusieurs substances dangereuses via la peau ou les muqueuses. Ces substances vont passer à travers la barrière cutanée et être transportées par le sang vers les organes où elles vont provoquer des effets nocifs et toxiques.

**En les avalant :** dans ce cas, l'exposition du travailleur peut être due soit à des fumées ou des particules de poussières qu'il est susceptible d'avalier, soit un manque d'hygiène (mains sales, alimentation présente sur le lieu de travail...).



## EN TANT QUE TRAVAILLEUR OU DÉLÉGUÉ

Vous pouvez obtenir des renseignements via le CPPT.

- Vérifiez qu'il existe un inventaire des produits mis à jour et éventuellement déterminez les produits à éliminer (il vaut mieux limiter les quantités stockées).
- Vérifiez la présence des FDS. Assurez-vous de leur actualité et de leur disponibilité. En cas de problème ou de doutes, n'hésitez pas à prendre contact avec le fournisseur ou à vous renseigner auprès du conseiller en prévention.
- Vérifiez les conditions de stockage.
- Assurez-vous que les produits dangereux sont bien éliminés par une filière respectueuse de l'environnement. ■

Charline Wandji

Plus d'info sur :

<http://www.cgsblb.be/fr/articles/diminuer-les-risques-lies-aux-produits-chimiques-dangereux>

\* Le rapport d'étude de l'OIT est téléchargeable à l'adresse suivante :

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_235104.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_235104.pdf)

## Burundi

# Le dialogue social avance même en temps de crise

Avec le soutien de  
LA COOPÉRATION  
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be



**En cette période où le Burundi connaît de douloureux problèmes socio-politiques, les syndicats n'ont cessé de faire avancer les droits des travailleurs les plus vulnérables.**

Les constats sont nombreux aujourd'hui d'injustices à l'encontre des travailleurs tant du secteur informel que formel. Par exemple, dans le secteur informel, les pouvoirs publics, la police de sécurité routière en particulier, imposent de nouvelles taxes aux transporteurs de biens et de personnes. Les coûts grimpent sans amélioration de la sécurité routière. Les travailleurs les plus visés sont les motards obligés de changer les couleurs des motos selon leurs localités de travail, d'endosser de nouveaux gilets fluorescents et de s'inscrire pour recevoir des cartes dites de régularité qui leur permettront d'avoir des permis de conduire biométriques. Non seulement la gestion des fonds publics est entachée d'irrégularité, mais l'occasion est facile de contrôler une main-d'œuvre jeune et peu qualifiée et donc facilement manipulable politiquement. Les responsables formés dans le cadre de la collaboration avec la CGSLB-MSI en 2016 sont au plus près de ces travailleurs pour les accompagner dans leurs démarches et surtout les protéger et les défendre. Un autre cas illustratif concerne la déstabilisation des femmes vendeuses de fruits. Celles-ci devaient se débrouiller pour trouver des points de vente ici dans la rue, là dans les marchés. Elles passent désormais la plus grande partie de leur journée à fuir la police et éviter de s'installer dans des endroits insalubres ou loin de tout passage. Quand elles ont affaire à la Police, ce sont les taxes ou pots de vin qui sont l'objet des discussions.

Pour les enseignants et les fonctionnaires, le gouvernement burundais a pris une mesure relative à l'octroi d'une indemnité d'ajustement pour les disparités salariales, immédiatement accompagnée d'une autre qui gèle les annales, primes et indemnités conjoncturelles pendant quatre ans.

## REPRISE DES DISCUSSIONS

Face à ces situations, les organisations syndicales des travailleurs de ces différents secteurs ont exigé un dialogue avec les différentes autorités du pays concernées. Depuis le mois d'avril, la COSYBU et la FNNT-SI, partenaires de la CGSLB, ont saisi le Comité national de Dialogue social (CNDS) pour piloter et encadrer des négociations avec les représentants des secteurs les plus touchés : le transport, les marchés, l'agro-alimentaire et les services publics. C'est là également la



*Les travailleurs qui effectuent les transports à moto sont particulièrement visés par les tracasseries administratives l'occasion est belle de contrôler une main-d'œuvre jeune, peu qualifiée et donc facilement manipulable politiquement.*

force des structures que la FNNT-SI met en place dans le cadre de notre partenariat : des responsables formés et proches des revendications de terrain.

Si les négociations se déroulent dans un climat de méfiance, certaines avancées ont déjà eu lieu notamment en faveur des femmes du syndicat des vendeurs et vendeuses du Burundi. La mairie de Bujumbura a accepté dernièrement de leur octroyer des points de vente à la périphérie du nouveau marché central provisoire et elles ont été dispensées du paiement de taxes municipales en attendant une solution définitive. C'est grâce à la négociation et au dialogue que les conditions de travail peuvent être améliorées et qu'une stabilité peut se créer. Pour les deux autres questions dont celle du syndicat des motards, le CNDS en collaboration avec les ministères concernés, a mis en place deux commissions ad hoc qui devront trouver un accord à soumettre aux parties concernées.

Les syndicats, en temps de crise au Burundi, ont pris leur responsabilité pour le bien-être de leurs affiliés et l'organisation d'une démocratie sociale au Burundi, pierre angulaire d'une reconstruction sociale et économique. ■



# Brexit : au-delà du choc beaucoup d'incertitude

**Le vote du 23 juin dernier a plongé l'Union européenne dans l'incertitude au moment où elle en avait peut-être le moins besoin. Notre priorité partagée avec le mouvement syndical européen est d'abord de limiter au maximum les conséquences négatives du vote pour les travailleurs européens, pour ensuite participer activement au débat sur l'avenir de l'UE.**

**A**u moment où sont écrites ces lignes, le Royaume-Uni est toujours un membre à part entière de l'Union européenne. Selon le fameux article 50 du traité, c'est au nouveau gouvernement de Theresa May de notifier par écrit sa volonté de quitter l'UE. À partir de ce moment, le Royaume-Uni aura 2 ans pour négocier un accord de sortie de l'Union. Cette période ne peut être prolongée qu'à l'unanimité des votes des États membres. À défaut d'accord endéans les deux ans, les traités ne s'appliqueront plus au Royaume-Uni, qui n'aura donc plus accès au marché unique. C'est pourquoi la nouvelle Première ministre ne paraît guère pressée d'envoyer cette notification écrite.

Mais cette attente a le don d'agacer certains États membres qui veulent que le Royaume-Uni sorte au plus vite de l'UE afin de lever les incertitudes des acteurs économiques. Ceux-ci ne savent en effet pas du tout ce qu'il adviendra des relations commerciales après la sortie du Royaume.

## SCÉNARIOS POSSIBLES

Si vous avez passé des vacances en dehors de l'Union, vous avez certainement dû voir des files dédiées aux ressortissants de l'« EEA » lorsque vous avez repassé la frontière au retour. L'espace économique européen (European Economic Area) accorde l'accès total au marché européen à trois pays non membres de l'Union européenne : la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein. Ceux-ci doivent en contrepartie accepter l'application d'une partie de la législation européenne et respecter la libre circulation des biens et des personnes.

La Suisse connaît un régime différent, dans lequel le degré d'accès au marché est négocié secteur par secteur. Enfin, la Turquie a un autre type d'accord avec l'UE : certaines marchandises circulent librement entre les deux parties, mais il n'y

a par exemple pas de marché unique des services et des marchés publics entre les deux parties.

Le Royaume-Uni pourrait donc négocier sur la base d'un de ces scénarios, même si le premier paraît peu probable étant donné qu'il ne répondrait pas aux « problèmes » qui ont poussé les électeurs britanniques à voter pour le Brexit : la libre circulation des personnes devrait continuer à s'appliquer, comme une partie de la législation européenne, et le Royaume-Uni devrait contribuer non plus au budget de l'UE, mais toujours à celui du marché commun.

L'impact du Brexit sur la Belgique dépendra bien sûr de l'accord qui sera négocié. Étant donné que le Royaume-Uni est notre 4<sup>e</sup> partenaire commercial, certains prédisent toutefois que le vote pourrait coûter, d'ici à fin 2017, de 0,3 à 0,7 % de croissance et de 10 000 à 12 000 emplois. Mais au-delà de notre pays, c'est pour l'ensemble du projet européen que ce vote constitue un coup dur.

## ET MAINTENANT ?

Si la réflexion syndicale sur l'avenir de l'Europe a débuté bien avant le 23 juin, ce vote doit plus que jamais rappeler aux États membres que les citoyens européens attendent du concret de la part de l'Union. Or, en matière sociale, l'Europe est à l'arrêt quasi total depuis presque 20 ans. L'approfondissement et l'élargissement du marché unique sans harmonisation sociale et l'austérité continue depuis la crise ont fait beaucoup de mal à l'image de l'Union européenne, qui doit maintenant redresser la barre pour éviter que le Brexit n'inspire d'autres États membres.

C'est pourquoi nous demandons que la Commission européenne prenne, avec le Parlement européen, le leadership des négociations avec le Royaume-Uni et que les partenaires sociaux soient impliqués comme il se doit. ■



Les participants les plus fanatiques du Brexit poussent la nouvelle première ministre à entamer la procédure le plus rapidement possible.

# Apprendre un métier avec



**Vous êtes chômeur complet et vous aimeriez reprendre des études ? Moyennant certaines conditions, vous pouvez obtenir une dispense en vue de suivre des études de plein exercice. Vous continuez à percevoir vos allocations et vous êtes dispensé de certaines obligations réglementaires. S'il s'agit d'études figurant sur la liste annuelle des métiers en pénurie, la réglementation est encore plus souple.**

## QUELLES SONT LES ÉTUDES VISÉES PAR CETTE DISPENSE ?

Dans ce texte, il est uniquement question d'études de plein exercice, pour un métier en pénurie ou non (à savoir une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre).

Si vous répondez aux conditions, vous pouvez également bénéficier d'une dispense pour suivre une formation professionnelle ou une formation pour les classes moyennes. Pour plus de renseignements, contactez votre secrétariat CGSLB.

## RÉFORME DE L'ÉTAT

Dans le cadre de la réforme de l'État, cette matière a été transférée à la Région wallonne, la Communauté germanophone et la Région de Bruxelles-Capitale. Par conséquent, ce n'est plus l'ONEM qui décide d'octroyer cette dispense, mais les services régionaux de l'emploi (FOREM, ADG ou ACTIRIS).

En revanche, c'est toujours l'ONEM qui détermine si vous avez droit aux allocations de chômage et le montant de celles-ci.

Si vous habitez en Région flamande, rien ne change pour le moment, l'ONEM reste compétent.

Un peu compliqué, vous ne trouvez pas ? Ne vous inquiétez pas, votre secrétariat CGSLB est là pour vous aider. C'est d'ailleurs toujours ce dernier qui introduit votre demande de dispense.

Si vous souhaitez entreprendre des études de plein exercice en septembre ou octobre, consultez votre secrétariat CGSLB afin qu'il vérifie si vous remplissez toutes les conditions et qu'il introduise votre demande à temps.

## OÙ SE TROUVE LA LISTE DES PROFESSIONS EN PÉNURIE ?

Vous habitez en	
Région wallonne	<a href="https://www.leforem.be/Mun-goBlobs/896/476/Etudes_qui_preparent_aux_metiers_en_penurie.pdf">https://www.leforem.be/Mun-goBlobs/896/476/Etudes_qui_preparent_aux_metiers_en_penurie.pdf</a>
Région de Bruxelles-Capitale	<a href="http://www.actiris.be/Portals/33/Liste%20NL-FR.pdf">http://www.actiris.be/Portals/33/Liste%20NL-FR.pdf</a>
Communauté germanophone	<a href="http://www.adg.be/">http://www.adg.be/</a>
Région flamande	<a href="http://www.rva.be/nl/documentatie/in-foblad/t103">http://www.rva.be/nl/documentatie/in-foblad/t103</a>

## OÙ POUVEZ-VOUS OBTENIR DES INFORMATIONS ?

Vous habitez en	Pour des informations sur les conditions de dispense et la procédure, consultez :	Pour des informations sur les conséquences de la dispense (montant des allocations, carte de contrôle), vous pouvez vous adresser à :
Région wallonne	Votre secrétariat CGSLB et le FOREM	Votre secrétariat CGSLB
Région de Bruxelles-Capitale	Votre secrétariat CGSLB et ACTIRIS	Votre secrétariat CGSLB
Communauté germanophone	Votre secrétariat CGSLB et l'ADG	Votre secrétariat CGSLB
Région flamande	Votre secrétariat CGSLB	Votre secrétariat CGSLB

# pénurie de main-d'œuvre



## DE QUELLES OBLIGATIONS ÊTES-VOUS DISPENSÉ PENDANT LA DISPENSE ?

Pendant la dispense :

- vous pouvez refuser un emploi proposé ;
- vous ne devez plus être disponible pour le marché de l'emploi ;
- vous ne devez plus être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- vous ne devez pas rechercher activement de l'emploi.

## QU'EN EST-IL DE VOS ALLOCATIONS DE CHÔMAGE PENDANT CETTE PÉRIODE ?

Si la dispense vous est accordée pour suivre des études qui, au moment où vous les entamez, figuraient sur la liste des métiers en pénurie, tant que votre période de dispense court, le montant de vos allocations :

- diminue si vous commencez la formation alors que vous êtes au chômage depuis moins d'un an. À partir de la 2<sup>e</sup> année, le montant des allocations est maintenu;
- ne diminue pas si vous entamez la formation quand vous êtes au chômage depuis plus d'un an.

Si vous réussissez votre formation débouchant sur un métier en pénurie et que vous ne trouvez pas directement un emploi, vous pouvez encore bénéficier de vos allocations majorées pendant 6 mois à dater de la fin de la période de dispense. Vous demandez ce bonus en introduisant un formulaire C114-Bonus via votre secrétariat CGSLB.

## QUELLES OBLIGATIONS DEVEZ-VOUS RESPECTER PENDANT LA DISPENSE ?

### Vous devez être sans travail et sans rémunération

Vous n'avez pas droit aux allocations de chômage lorsque vous travaillez encore ou pendant la période durant laquelle vous avez encore

droit à une rémunération (par exemple l'indemnité de rupture, le pécule de vacances...).

### Vous devez remplir une carte de contrôle

Vous pouvez choisir la carte de contrôle papier C3C (à demander à votre secrétariat CGSLB) ou la carte de contrôle électronique (accessible via le site web de la CGSLB).

### Vous devez être apte au travail

Si vous êtes inapte au travail, vous ne pouvez pas prétendre aux allocations de chômage. En cas de maladie, vous devez envoyer un certificat médical à votre mutuelle dans les 48 heures, qui se charge de vous indemniser.

### Vous devez résider en Belgique

Pour bénéficier des allocations de chômage, vous devez résider en Belgique. Si vous êtes à l'étranger pour suivre un stage dans le cadre de vos études, vous y avez également droit.

Pour les chômeurs de la Communauté germanophone inscrits auprès de l'ADG, il existe également des possibilités de suivre des formations en Allemagne. Pour des renseignements à ce sujet, veuillez contacter l'ADG.

## QUE DEVEZ-VOUS FAIRE À LA FIN DE LA DISPENSE ?

Si vous ne trouvez pas d'emploi à la fin de la dispense pour suivre des études de plein exercice, vous devez vous inscrire dans les 8 jours comme demandeur d'emploi au service régional de l'emploi compétent (FOREM, ACTIRIS, ADG ou VDAB).

Si vous utilisez une carte de contrôle papier, vous devez vous rendre dans votre secrétariat CGSLB. Après vos études, vous avez en effet besoin d'une autre carte de contrôle. ■

Kim De Schampheleire



# Le gouvernement Michel fête ses 2 ans. Ce n'est pas un joyeux anniversaire !



**Le gouvernement Michel fête ses 2 ans. Il n'y a pas de quoi s'en réjouir. Pourtant, il existe des alternatives. Les employeurs et le gouvernement doivent prendre de vrais engagements !**

**Rejoignez-vous à la manifestation du 29 septembre à Bruxelles**

Factures plus élevées, protection sociale réduite, travailler plus et plus longtemps pour moins et de manière toujours plus flexible. Distribution de cadeaux aux grosses fortunes et aux entreprises. Nous voulons une autre politique, une politique plus juste, honnête et équilibrée, respectueuse des travailleurs. Car oui, des alternatives existent.

