



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Il faut améliorer la procédure Renault

Dans ce numéro :

La procédure Renault en cas de licenciement collectif. | Adaptation au bien-être des allocations sociales.
Les travailleurs ont besoin d'augmentations salariales. | Dispenses de disponibilité pour chômeurs âgés.

SOMMAIRE

Licenciements collectifs 4

Les partenaires sociaux se sont engagés à formuler des propositions pour améliorer la procédure d'information et d'indemnisation des travailleurs en cas de licenciement collectif.

Pouvoir d'achat 7

Les travailleurs belges ont perdu 0,94 % de pouvoir d'achat en 2016 suite aux mesures gouvernementales.

Adaptation au bien-être 8

Dans l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux se sont entendus pour répartir l'enveloppe bien-être afin d'augmenter les allocations sociales.

Faute grave 10

Pour licencier un travailleur pour motif grave, l'employeur est tenu d'apporter la preuve des faits qui justifient le manquement grave invoqué.

Augmentations salariales 21

Augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs, c'est aussi stimuler la croissance économique et réduire les inégalités. Tel est le message de la CES pour sa grande campagne 2017.

Dispense de disponibilité 22

Les chômeurs âgés ne doivent plus chercher activement un travail ou être en possession d'une carte de contrôle. L'inscription comme demandeur d'emploi reste elle obligatoire.



Licenciement collectif

En 2016, 118 entreprises ou plus exactement 118 unités techniques d'exploitation ont décidé un licenciement collectif. Pour cause de restructuration ou de fermeture pure et simple, 12 042 travailleurs ont été pris dans la tourmente, sans tenir compte des intérimaires et des salariés sous contrat à durée déterminée de l'entreprise, sans parler des personnes occupées chez les sous-traitants et des indépendants qui gravitent autour de l'entreprise.

Pour réduire l'effet de sidération de l'annonce par l'employeur et permettre aux travailleurs d'en savoir plus sur les motifs du licenciement collectif, la convention collective de travail n°24 du Conseil national du Travail a été complétée par ce que l'on a appelé la loi Renault. La fermeture de l'usine de Vilvorde en 1996 avait marqué les esprits. Depuis, les restructurations et fermetures d'entreprises se succèdent. La procédure avec ses phases d'information/consultation et de négociation d'un plan social a montré chaque fois ses limites. Les partenaires sociaux ont jusqu'au 30 juin 2017 pour faire des propositions communes afin de l'améliorer.

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.

Encore une occasion manquée

La Chambre a approuvé la réforme de la loi de 1996 sur la norme salariale. À la CGSLB nous nous sommes toujours opposés à ce texte. Les négociations salariales doivent pouvoir se dérouler en toute liberté au sein des secteurs et des entreprises en fonction de leur situation économique. Nous sommes suffisamment conscients sur le banc syndical de ce qu'il est raisonnable de demander ou pas. La norme salariale empêche les entreprises qui en ont les moyens de redistribuer les bénéfices aux travailleurs, tout part dans la poche des actionnaires.

D'autres éléments de cette loi nous heurtent, notamment la fixation du handicap salarial historique, celui qui s'était créé avant 1996. Et puis surtout, nous considérons que la compétitivité ne dépend pas que des salaires. Placé en regard des chiffres de la productivité, l'écart salarial devient minime. En outre, le calcul ne tient pas compte de plusieurs éléments qui allègent la note pour les entreprises belges.

À commencer par les subsides salariaux : 7,254 milliards d'euros en 2015, soit 4,67 % de la masse salariale, alors que le taux moyen pondéré des subsides salariaux dans nos trois pays voisins se montait à 0,50 %. La CGSLB regrette aussi que la diminution de cotisations sociales du tax shift soit maintenue hors du débat actuel. L'absence de prise en compte des subsides salariaux d'une part et du tax shift d'autre part donnent au total une différence de plus de 6 % entre l'écart salarial effectif depuis 1996 et l'écart salarial fictif qui sert de base à la nouvelle version de la loi de 96, ce qui revient à 10 milliards d'euros à partir de 2020.

Mario Coppens,
Président national



Et puis pourquoi se limiter aux salariés ? La loi de 96 a pour objectif – noble – de promouvoir l'emploi et d'assurer la sauvegarde préventive de la compétitivité. Le législateur aurait pu procéder à l'adaptation de son article 14. Lorsque les circonstances l'exigent, on devrait pouvoir aussi modérer d'autres revenus, d'autant plus que certains représentent des coûts pour les entreprises. Il aurait aussi davantage pu mettre l'accent sur la promotion de l'emploi. Les employeurs récoltent les avantages de la loi sans aucune obligation en contrepartie. Il me semble raisonnable d'investir davantage dans la création d'emplois, mais aussi dans la formation, la mobilité ou la lutte contre le stress par exemple.

Pour terminer, pourquoi ne pas introduire par analogie avec la norme salariale, une norme énergétique, une norme d'innovation, une norme de formation obligatoire, une norme d'investissements publics ? Pour la CGSLB, ces éléments sont tout aussi importants, si pas plus, pour rendre notre économie plus compétitive que le seul coût salarial. ■

Repenser la loi Renault pour mieux atténuer, voire anticiper les effets d'une restructuration

La loi Renault est-elle encore efficace pour atténuer les conséquences sociales et économiques d'un licenciement collectif ? Le ministre de l'Emploi a demandé aux partenaires sociaux de plancher sur le sujet. Sur le banc syndical, nous aimerions bien étendre la procédure au personnel des sous-traitants, ainsi qu'aux travailleurs qui quittent l'entreprise avant la conclusion d'un plan social. Et puis surtout nous voulons être informés bien avant des décisions stratégiques de l'entreprise pour les anticiper.

Ils l'ont écrit noir sur blanc dans l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux s'engagent à débattre en profondeur de la problématique des restructurations dans son ensemble. La première réunion a eu lieu au CNT le 8 mars. Ils poursuivront leurs débats jusqu'au 30 juin 2017, date butoir pour formuler quelques propositions communes pour améliorer la procédure d'information des travailleurs lorsqu'une direction veut restructurer l'entreprise et leur permettre de mieux en atténuer les terribles conséquences sociales.

EN DEUX PHASES

La loi dite « Renault » a été adoptée suite à la fermeture subite de l'usine Renault à Vilvorde qui avait constitué un véritable traumatisme à l'époque, en 1996. En fait, elle se résume au chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi qui améliore la CCT n° 24 du Conseil national du Travail.

En gros, lorsqu'un employeur souhaite procéder à un licenciement collectif, il doit dans une première phase :

- informer au préalable les représentants des travailleurs ;
- demander l'avis des représentants des travailleurs à ce sujet.

Ces derniers font des propositions pour réduire le nombre de licenciements ou, le cas échéant,



La phase 1 des négociations se termine chez Caterpillar. Il aura fallu quelques parties de bras de fer pour arriver dont une manifestation devant les instances européennes. Les projets de CCT fixent les éléments du plan social négocié entre direction et syndicats, dont les indemnités extralégales auxquelles le personnel de l'entreprise aura droit au moment de la fermeture. Les discussions se poursuivent chez les sous-traitants.

éviter la fermeture de l'entreprise. Ensuite, dans une deuxième phase, l'employeur fait part du projet de licenciement collectif au directeur subrégional de l'emploi.

La négociation du plan social peut débuter. L'employeur est également tenu de payer une indemnité spéciale en cas de licenciement collectif de travailleurs.

SITUATION DE CRISE

Dans les faits, la procédure ne donne satisfaction à personne et c'est normal puisqu'elle s'inscrit dans une situation de crise créée par l'employeur qui décide unilatéralement de procéder à un licenciement collectif et donc de priver un nombre significatif de travailleurs de leur emploi. Ensuite, l'employeur est seul à déterminer quand

la procédure Renault est terminée et quand il peut procéder à la notification du licenciement collectif au Forem (Wallonie), à Actiris (Bruxelles), au VDAB (Flandre) ou à l'ADG (Communauté germanophone).

PAS TOUJOURS RESPECTÉE

La procédure est contraignante et aléatoire, donc certains employeurs tentent de ne pas la respecter. Aujourd'hui, la sanction se limite à une courte neutralisation des licenciements qui peut se révéler financièrement plus intéressante que la négociation d'un bon plan social. Nous demandons l'aggravation des sanctions en cas de volonté manifeste de se soustraire à la loi Renault.

Autre tactique d'évitement : mettre les travailleurs à la porte au compte-gouttes, de sorte à éviter le caractère collectif du licenciement. Nous demandons que les licenciements perlés effectués dans une certaine période soient pris en compte dans le déclenchement d'une procédure Renault et que les travailleurs concernés bénéficient du plan social.

PRESQUE JAMAIS ÉCOUTÉS

Pendant la première phase, l'employeur est censé répondre à toutes les questions pertinentes des représentants des travailleurs. Sauf cas exceptionnel (comme lors de la transformation de l'usine Volkswagen en chaîne de montage Audi), l'employeur ne prend pas les remarques et propositions des représentants des travailleurs ou répond à côté de la plaque. Sa décision est prise et il sait qu'il ne peut pas revenir dessus.

La raison du plus fort est toujours la meilleure, comme le loup de la fable qui trouve tous les mauvais prétextes de manger l'agneau qui trouble son breuvage, l'employeur invoque la survie de l'entreprise pour licencier ou fermer un site quelles qu'en soient les conséquences pour les travailleurs et le tissu économique de la région. Nous demandons que l'employeur réponde effectivement aux contre-propositions des représentants syndicaux et doive le prouver ou être sanctionné.

RACCOURCIR LE DÉLAI OU PAS

Faut-il réduire la durée de la procédure ? Les avis sont partagés, même sur le banc syndical. Une fois son intention annoncée, l'employeur a tout intérêt à ce que les événements s'accélèrent. Prendre le temps de la négociation peut parfois se révéler fructueux pour les travailleurs. Chaque restructuration ou fermeture d'entreprise est un cas particulier. D'après les statistiques, le délai moyen entre l'annonce et la notification du licenciement collectif est de 76 jours en Belgique, ce qui est peu par rapport à la moyenne européenne.

AUX FRAIS DE LA SOCIÉTÉ

Beaucoup d'employeurs se gargarisent de la notion de « responsabilité sociale de l'entreprise » sans la mettre en pratique lorsque leurs propres intérêts sont concernés.

Se pose la question de savoir si les subsides et autres réductions de cotisations sociales ne devraient pas être remboursés à la collectivité lorsqu'une entreprise procède à un licenciement collectif ou une fermeture alors qu'elle réalise des bénéfices. Ne faudrait-il pas faire contribuer plus à la collectivité l'entreprise qui se sépare de ses travailleurs ? Est-il admissible qu'un employeur engage d'autres travailleurs après un licenciement collectif ? Les travailleurs licenciés ne devraient-ils pas avoir priorité ?

RCC ET CRÉDIT-TEMPS

Le régime de chômage avec complément d'entreprise et le crédit-temps de fin de carrière constituent deux soupapes pour réduire la pression dans une situation de licenciement collectif. Les gouvernements successifs en rendent l'application de plus en plus stricte. Alors que le nombre de restructurations explose, le pouvoir politique recule l'âge de départ au RCC et impose une disponibilité adaptée aux travailleurs âgés licenciés qui doivent donc rester disponibles pour le marché du travail.

Le gouvernement agit de même pour le crédit-temps de fin de carrière dans les entreprises reconnues en difficulté et restructuration. Dans le dernier accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont réussi à retarder le relèvement des âges pour le RCC et le crédit-temps pendant deux ans, la suite de l'histoire dépendra du gouvernement suivant.

PLAN SOCIAL OBLIGATOIRE

Contrairement à ce dont tout le monde est persuadé, une procédure Renault ne contraint pas l'employeur à conclure un plan social, c'est-à-dire à accorder un peu plus que le strict minimum légal pour atténuer les conséquences de sa décision. Le ministre de l'Emploi aimerait que les partenaires sociaux s'inspirent de ce qui se passe dans de nombreux pays européens pour définir le cadre du plan social.

Kris Peeters souhaite de plus que tous les travailleurs qui étaient présents dans l'entreprise bénéficient dudit plan social. Nous pouvons le rejoindre sur ce point dans la mesure où les travailleurs qui partent dès l'annonce du licenciement collectif sont pour le moment pénalisés. La motivation du ministre est quelque peu différente, il veut supprimer un frein à la recherche d'un autre emploi.

LES SOUS-TRAITANTS

Une entreprise qui ferme ou qui réduit sensiblement son effectif humain en pénalise d'autres. Le ministre de l'Emploi veut rendre obligatoire une analyse d'impact relativement précise sur les sous-traitants directs, parfois exclusifs et qui risquent d'être entraînés dans la chute. Elle devra comprendre outre la liste des sous-traitants, le volume de contrats et le nombre de travailleurs concernés.

Se pose également la question, dans l'entreprise principale et chez les sous-traitants, du sort des travailleurs intérimaires et des contrats à durée déterminée qui sont aussi touchés de plein fouet.

CONTRÔLE POLITIQUE

La lettre indicative du ministre Peeters aux partenaires sociaux débute par son souhait de contraindre les employeurs à informer les pouvoirs publics pendant la première phase de la procédure et à répondre aux convocations des parlements. Le refus de la direction de Caterpillar de se présenter devant le parlement wallon pour expliquer les motivations de la fermeture de l'usine de Gosselies sous prétexte que la procédure Renault ne le permettait pas n'est sans doute pas étranger à cette idée. Si le pouvoir politique pouvait changer quoi que ce soit aux décisions d'un employeur, cela se saurait.

Face à un licenciement collectif, les travailleurs ne peuvent compter que sur leur capacité à se mobiliser pour conserver le maximum d'emplois et obtenir la plus grosse compensation pécuniaire pour ceux qui restent dans l'entreprise. Les discussions promettent d'être animées entre partenaires sociaux au sein du CNT.

>>>

ACTUALITÉ

LICENCIEMENT COLLECTIF

La notion de licenciement collectif diffère suivant les réglementations.

1. CCT 24 du 2 octobre 1975 sur la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciement collectif

Loi du 13 février 1998 (loi Renault)

AR du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs

Est considéré comme licenciement collectif, tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur (raisons d'ordre économique et technique y compris les licenciements en vue du RCC ou rupture avant terme d'un CDD ou d'un contrat pour un travail défini) et qui affecte sur une période de 60 jours un minimum de travailleurs :

Nombre de travailleurs au cours de l'année qui précède	Nombre minimum de licenciements sur la période de 60 jours
21-99	10
100-299	10 %
Au moins 300	30

2. CCT 10 du 8 mai 1973 relative aux licenciements collectifs (régulant l'octroi d'une indemnité spéciale)

Est un licenciement collectif au sens de la CCT 10, un licenciement pour des raisons économiques ou techniques qui affecte sur une période de 60 jours un nombre minimum de travailleurs :

Nombre moyen de travailleurs au cours de l'année qui précède	Nombre minimum requis de licenciements sur une période de 60 jours
20-59	6
60 et plus	10 %

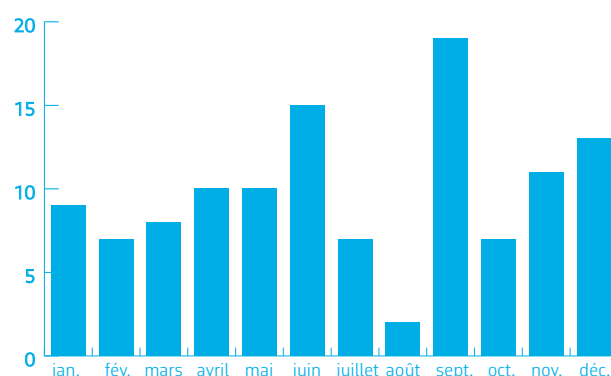
3. Arrêté Royal du 3 mai 2007 (RCC) et AR du 9 mars 2006 sur la gestion active des restructurations-cellule pour l'emploi

Conditions auxquelles doit répondre le licenciement collectif pour que l'employeur soit tenu d'installer une cellule pour l'emploi et puisse mettre les travailleurs en RCC à un âge inférieur à l'âge normal :

Nombre de travailleurs occupés pendant l'année qui précède le licenciement	Le licenciement doit concerner un minimum de travailleurs
Au moins 100	10 %
> 20 et < 100	10
> 11 et < 21	6
< 12	1/2

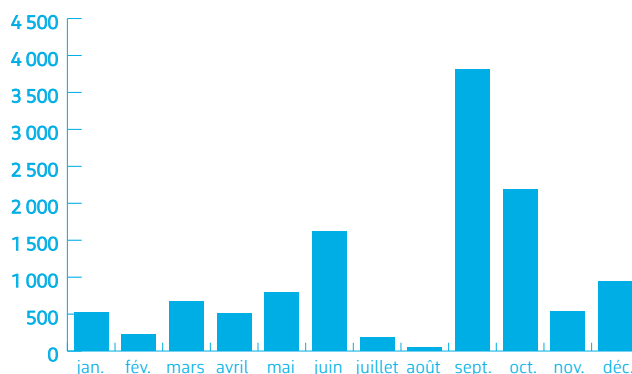


Licenciements collectifs annoncés en 2016



L'année passée, 118 unités techniques d'exploitation ont entamé une procédure d'information de licenciement collectif.

Travailleurs concernés en 2016 : 12 042



L'année passée, 12 042 travailleurs ont été concernés par une procédure de licenciement collectif.

ANTICIPATION DES RESTRUCTURATIONS

Une résolution du parlement européen du 15 janvier 2013 prévoit :

- l'obligation de mener une politique prévoyante en matière de formation et d'emploi ;
- l'obligation de justifier une restructuration,
- l'obligation de négocier des alternatives comme la RTT (aller jusqu'à l'obligation d'un plan social en Belgique) ;
- la prise en compte des travailleurs chez les sous-traitants ;
- l'épuisement de toutes les options avant de recourir à la restructuration...

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation devrait être plus rapide à encadrer les travailleurs et alléger les procédures administratives. ■

Notre pouvoir d'achat a diminué de 0,94 % en 2016

Les travailleurs belges ont perdu 0,94 % de pouvoir d'achat en 2016 suite aux mesures gouvernementales. Voilà qui rend encore plus indispensables les négociations sur l'utilisation maximale de la marge salariale de 1,1 % dans les secteurs et les entreprises.

Dans son étude « Benchmarking working Europe 2017 », l'Institut syndical européen (ETUI) a calculé que la Belgique est le seul pays européen où, l'an dernier, les travailleurs ont pu acheter moins avec leur rémunération. Pour ne prendre que les pays qui nous entourent, en France l'augmentation s'est limitée à 0,25 %, au Luxembourg elle atteignait 0,42 %, tandis que les salariés allemands et néerlandais ont vu leur pouvoir d'achat s'améliorer respectivement de 1,61 % et 2,28 %. Ce n'est que chez nous que l'on constate un recul pour les travailleurs : -0,94 %.

RIEN D'ÉTONNANT

Cette information ne surprend en rien le Syndicat libéral. Les divers gouvernements ont pris une série de mesures entraînant une augmentation importante des prix. Le saut d'index décidé par le gouvernement Michel a empêché l'adaptation des salaires à l'augmentation du coût de la vie, portant ainsi fortement atteinte au pouvoir d'achat. C'est l'un des facteurs expliquant que la Belgique est tombée en 2016 dans la queue du classement de l'UE en matière de croissance économique, puisque la consommation privée a augmenté de façon très limitée. En outre, le saut d'index constitue une mesure très négative dont les effets se prolongent tout au long de la carrière professionnelle et même sur la pension.

UTILISER LA MARGE

« La marge salariale limitée de 1,1 % hors indexation automatique, convenue dans le cadre de l'AIP arrive juste à temps pour compenser cette perte » explique Mario Coppens, Président national. « L'enquête de l'ETUI démontre un principe que nous avons toujours défendu :

l'importance des augmentations de salaire en matière de pouvoir d'achat et en tant que levier de croissance économique. »

C'est pourquoi le Syndicat libéral soutient entièrement la récente campagne initiée en mars par la Confédération européenne des Syndicats (www.payrise.eu #OurPayRise) que nous vous détaillons en page 21 de ce numéro.

Les mandataires de la CGSLB dans les commissions paritaires et les délégués dans les

entreprises vont négocier fermement pour utiliser à fond la marge salariale de 1,1 % afin que les travailleurs récupèrent une part de la richesse qu'ils contribuent à créer. ■



Adaptation au bien-être des allocations sociales

Dans l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux se sont entendus pour répartir l'enveloppe bien-être afin d'augmenter les allocations sociales.

CHÔMAGE

Bénéficiaires	Augmentation	Quand
Minimum chef de ménage (*)	+3,5 %	1 ^{er} septembre 2017
Minimum cohabitant (*)	+ 1 %	1 ^{er} septembre 2017
Minimum cohabitant privilégié (*)	+ 3,5 %	1 ^{er} septembre 2017
Minimum isolé (chômage) (*)	+ 2 %	1 ^{er} septembre 2017
Allocation d'insertion isolé	+ 24,26 €/mois	1 ^{er} septembre 2017
Allocation de chômage maximum	+ 0,8 %	1 ^{er} septembre 2017
Vacances jeunes et seniors, allocation de garde	+ 1,5 %	1 ^{er} septembre 2017
Plafonds chômage à temps partiel et chômage à temps plein	+ 0,8 %	1 ^{er} septembre 2017

(*) y compris RCC et chômage temporaire

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Bénéficiaires	Augmentation	Quand
Minimum	+ 1,7 %	1 ^{er} septembre 2017
Allocations (sans minima) cohorte 2011	+ 2 %	1 ^{er} septembre 2017
Allocations (sans minima) cohorte 2012	+ 2 %	1 ^{er} janvier 2018
Abaissement de la cotisation sociale après retraite	- 1,19 %	1 ^{er} janvier 2018

Les ayant droit d'une personne décédée des suites d'une maladie professionnelle perçoivent une indemnité funéraire. Pour éliminer les différences entre ceux dont la maladie a été détectée avant et après la pension, le calcul de l'indemnité funéraire sera effectué à partir du plafond du salaire de référence d'application au moment du décès.

MALADIE ET INVALIDITÉ

Bénéficiaires	Augmentation	Quand
Minimum travailleur régulier	+ 1,7 %	1 ^{er} septembre 2017
Minimum travailleur irrégulier	+ 0,9 %	1 ^{er} septembre 2017
Aide de tiers	+ 5 %	1 ^{er} mai 2017
Prime de rattrapage (pécule de vacances) après 2 ans d'incapacité de travail		
- avec charge de famille	+ 110 €	55 € en mai 2017 55 € en mai 2018
- sans charge de famille	+ 52 €	26 € en mai 2017 26 € en mai 2018
Allocations (sans minima) cohorte 2011	+ 2 %	1 ^{er} septembre 2017
Allocations (sans minima) cohorte 2012	+ 2 %	1 ^{er} janvier 2018
Augmentation des plafonds	+ 0,8 %	1 ^{er} janvier 2018

PENSIONS

Bénéficiaires	Augmentation	Quand
Minimum de pension		
- moins de 45 de carrière	+ 1,7 %	1 ^{er} septembre 2017
- 45 ans de carrière ou plus	+ 1 %(*)	1 ^{er} septembre 2017
Cohorte 2012 (sans minima)	+ 2 %	1 ^{er} septembre 2017
Cohorte 2013 (sans minima)	+ 2 %	1 ^{er} janvier 2018
Pensions prises entre 1995 et 2004	+ 1 %	1 ^{er} septembre 2017
Droit annuel minimum	+ 1,7 %	1 ^{er} janvier 2018
Plafond de salaire	+ 1,7 %	1 ^{er} janvier 2018
Pécule de vacances	+ 2,25 %	1 ^{er} mai 2017
	+ 2,25 %	1 ^{er} mai 2018

(*) le minimum pension a déjà été augmenté de 0,7 % le 1^{er} janvier 2017 pour les personnes ayant une carrière complète (en 2016 cette augmentation avait été payée sous la forme d'une prime en décembre).



À côté de cela, le fossé entre la pension de survie minimum et la pension de retraite minimum a été réduit de 15 % au 1er septembre 2017. Concrètement, cela signifie que le bénéficiaire d'une pension de survie minimum reçoit, pour une carrière complète, 33,30 € par an en plus, pour une carrière de 30/45, le montant est de 22,05 €.

La pension de survie peut être cumulée avec une allocation sociale pendant 12 mois. La pension de survie est toutefois diminuée jusqu'à un plafond. Celui-ci est augmenté au niveau du montant de la garantie de revenu pour personnes âgées.

Un travailleur qui tombe au chômage peut démarrer une activité d'indépendant. Lorsqu'il y met fin, il peut retourner au chômage. Dans certains cas de figure, l'assimilation pour la pension de la 2e période de chômage se fera à la rémunération forfaitaire de 1967, ce qui se situe en dessous du droit annuel minimum. Cette anomalie a été supprimée.

ISOLÉS AVEC ENFANT

L'allocation pour congé thématique (congé parental, soins médicaux, soins palliatifs) des isolés avec enfant a été sensiblement augmentée. Ceux qui optent pour une interruption complète de leurs activités passent au-dessus du seuil de pauvreté européen.

Congés thématiques isolés avec enfant	
Interruption complète	+ 38 %
Interruption mi-temps (-50 ans)	+ 38 %
Interruption 1/5 (-50 ans)	+ 21 %

Les allocations 1/2 et 1/5 pour les 50 ans et plus ne changent pas dans la mesure où ils bénéficiaient déjà d'un montant plus élevé. ■

Emploi de fin de carrière Assimilation réduite pour la pension

Les mesures prises avec effet rétroactif par le ministre des Pensions affectent les pensions des travailleurs occupés dans le cadre d'un emploi de fin de carrière.

À 55 ans, une personne ayant travaillé 35 ans peut opter pour un emploi de fin carrière, ce qui lui permet de travailler à 4/5ème-temps ou à mi-temps. Le ministre des Pensions réduit à présent l'assimilation pour la pension de cet emploi de fin de carrière. Une mesure à caractère rétroactif ! Dans un arrêté royal paru le 17 janvier dernier, le ministre décide de ne calculer l'assimilation entre 55 et 60 ans que sur la base d'un droit minimum (1950 euros bruts par mois). Jusqu'à ce que cette décision soit prise, 312 jours (l'équivalent de 1 an) d'un emploi de fin de carrière entre 55 et 60 ans étaient assimilés sur la base du dernier salaire. Cette règle fait désormais partie du passé. Les travailleurs dont le salaire brut est supérieur à ce montant toucheront donc moins de pension. Les 3 435 travailleurs qui ont opté pour un emploi de fin de carrière depuis le 1er janvier 2015 sont touchés. Ils pensaient que l'emploi de fin de carrière n'affecterait pas leur pension. La mesure prise par le ministre Bacquelaine impacte leur pension, les mettant ainsi devant le fait accompli. De plus, ces personnes ne peuvent plus revenir sur le choix qu'elles ont fait à l'époque, en toute bonne foi.

Beau cadeau d'un ministre qui affirme que les pensions sont déjà trop basses et qui veut que l'on travaille plus longtemps !

Impact négatif après 5 ans dans un emploi de fin de carrière (55 à 60 ans)

	Pension d'isolé		Pension de ménage	
	par an	par mois	par an	par mois
Perte de pension				
Salaire brut 3000 €	208	17	260	22
Salaire brut 4000 €	382	32	477	40

(Le montant moyen de la pension d'un salarié isolé s'élève à 950 euros pour un homme et à 710 euros pour une femme).

La CGSLB, la CSC et la FGTB ont déposé un recours en annulation devant le Conseil d'Etat contre cette initiative le 21 mars. Nous dénonçons le fait que ce texte supprime un droit acquis pour les personnes qui ne bénéficient plus du pot de 312 jours. De plus, il est inacceptable que ces nouvelles règles d'assimilation soient appliquées de manière rétroactive. Elles touchent en effet les personnes entrées dans le régime de crédit-temps fin de carrière à partir du 1er janvier 2015 alors que de nombreuses personnes ont fait leur choix en se basant sur les règles en vigueur au moment de leur demande. ■

Licenciement pour motif grave

La charge de la preuve

Pour licencier un travailleur pour motif grave, l'employeur est tenu de respecter une procédure. Il doit notamment apporter la preuve des faits qui justifient le manquement grave invoqué.

La problématique de la preuve dans le cadre du licenciement pour motif grave est explicitement régie par l'article 35 de loi relative aux contrats de travail.

La partie qui invoque le motif grave doit démontrer d'une part qu'elle a respecté les délais en matière de licenciement et de notification des raisons invoquées qui justifient le licenciement; et d'autre part la réalité des faits qui justifient le motif grave invoqué.

En cas d'incertitude ou de doute concernant le respect des délais ou la faute devant justifier le licenciement pour motif grave, la partie qui a invoqué la faute ne fournit pas la preuve imposée par la loi (*Cour du travail de Bruxelles, 22/04/2014, Cour du travail de Mons, 21/03/2011*).

Si la preuve n'est pas apportée, le licenciement pour motif grave est irrégulier et le travailleur licencié peut demander une indemnité de rupture.

Le motif grave peut être établi par toutes voies de droit (*Cour de cassation, 13/10/1986*).

MOYENS DE PREUVE

Témoignages

La loi n'interdit pas de rapporter la preuve du motif grave à l'aide de témoignages.

Il est donc permis de convoquer d'anciens collègues devant les juridictions du travail pour vérifier les motifs graves invoqués. On ne peut réfuter des témoignages uniquement parce qu'il s'agit de membres du personnel de l'entreprise (*Cour du travail de Bruxelles, 06/03/2007*).

Le simple fait que le témoignage émane d'un supérieur hiérarchique du travailleur ne suffit pas pour le réfuter (*Tribunal du travail de Charleroi, 06/06/2006*).

Pour que la preuve apportée à l'aide de témoignages soit recevable, ceux-ci doivent être suffisamment précis. En d'autres termes, la description des faits doit être détaillée, située dans le temps et probante.

Outre les déclarations orales, la preuve peut aussi reposer sur des témoignages écrits. Des déclarations écrites qui ne répondent pas aux règles de forme et de contenu du code

civil, sont tout de même équivalentes à une présomption de fait (*Cour du travail d'Anvers, 06/01/2014*).

Aveux

Si le travailleur reconnaît par écrit les faits incriminés, il s'agit d'un aveu extra juridique qui peut être invoqué à titre de preuve, sauf s'il est établi que cet aveu a été extorqué par contrainte morale ou au moyen d'éléments de preuve illicites (*Cour du travail de Liège, 19/02/1992 et Cour du travail de Mons, 22/05/2007*).

Analyse de sang

L'ivresse éventuelle du travailleur peut être prouvée à l'aide de témoignages ou d'un prélèvement sanguin.

Cependant, il ne peut être tenu compte des résultats d'une analyse de sang effectuée sans le consentement du travailleur (*Cour du travail de Liège, 17/12/1981*).

Rapport service informatique

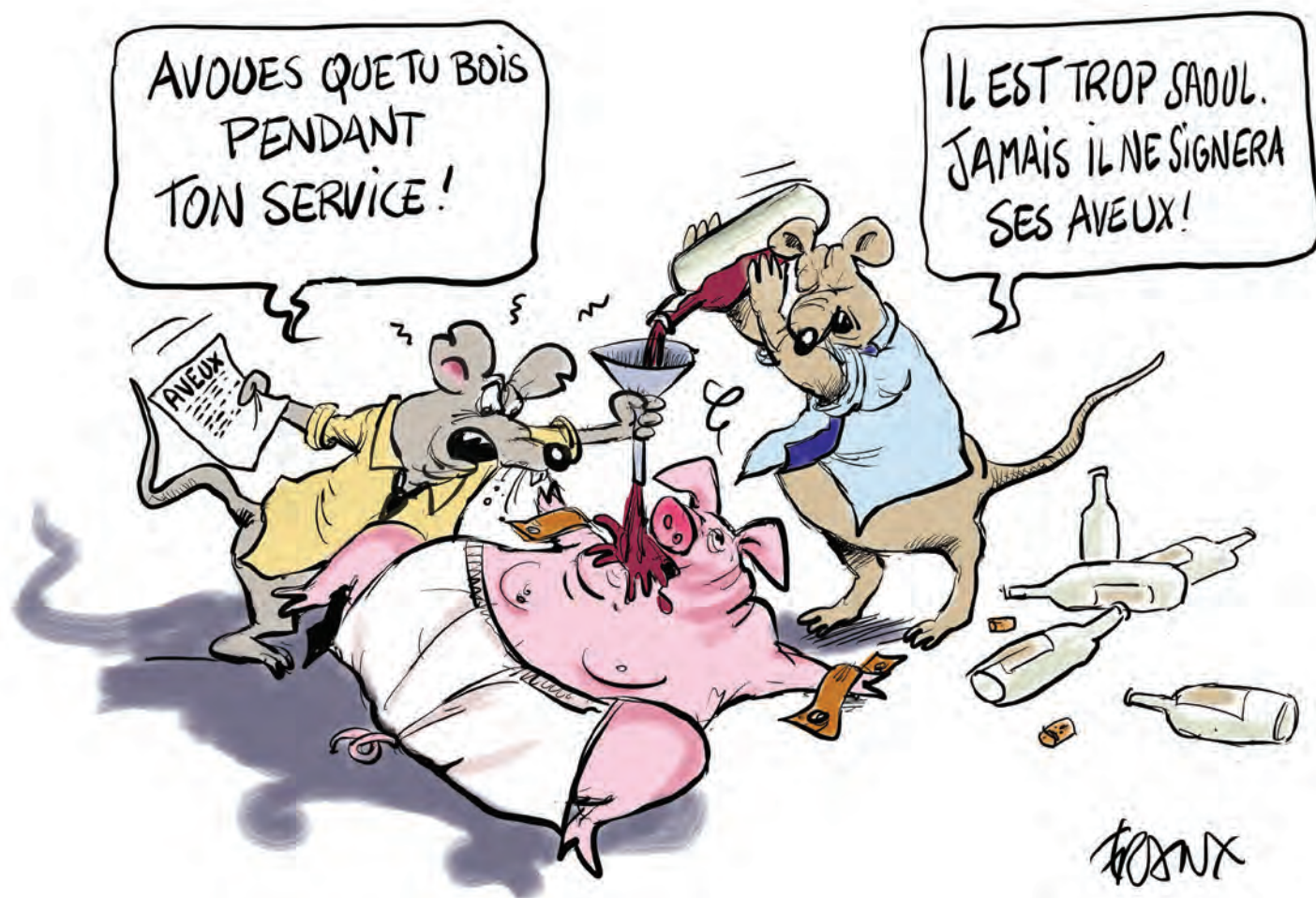
Dans de nombreux licenciements pour motif grave, il est fait référence à des faits constatés par l'ordinateur d'entreprise ou le réseau informatique.

Le rapport du service informatique interne peut constituer une preuve, mais celui-ci doit être évalué avec la plus grande prudence (*Cour du travail d'Anvers, 23/05/2014*).

Constat par détective privé

Les rapports d'un détective privé agréé concernant des constatations qu'il a effectuées dans les limites de sa mission légale, consistant à « collecter des preuves en vue de constater des faits pouvant donner lieu à des conflits entre personnes », peuvent être pris en compte pour l'appréciation de la preuve des faits invoqués au titre de motif grave (*Cour du travail d'Anvers, 17/11/2003*).

La filature d'un travailleur ne peut en aucun cas être de nature excessive. Il a ainsi été jugé que la filature par un détective privé organisée par l'employeur pour contrôler l'activité d'un travailleur et de sa famille, jour et nuit, sept jours sur sept, était illégale (*Cour du travail de Mons, 22/05/2007*).



Le rapport d'un détective privé requis et rémunéré par l'employeur peut occasionner une présomption de fait dont la valeur probante est soumise à l'appréciation souveraine du juge. Il faut toutefois répondre à un certain nombre d'exigences minimales qui sont précisées dans la loi du 19/07/1991 organisant la profession de détective privé (*Cour du travail de Gand, 02/03/2016*).

Le rapport d'un client mystère ou d'un service informatique externe à l'entreprise doit également être considéré comme le rapport d'un détective privé (*Cour du travail d'Anvers, 27/06/2014, et Cour du travail d'Anvers, 11/01/2013*).

Le dossier pénal

La Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que lorsque le juge au pénal estime les faits prouvés, il n'est plus possible de les contester par la suite lors de la procédure au civil, vu l'autorité de la chose jugée des causes pénales.

L'autorité de la chose jugée au pénal ne fait pas obstacle à ce que, lors d'un procès civil ultérieur, l'une des parties ait la possibilité de contester les éléments déduits du procès pénal, dans la mesure où elle n'était pas partie à l'instance pénale ou dans la mesure où elle n'a pu librement y faire valoir ses intérêts (*Cour de cassation, 16/09/2011*).

Lorsque la partie qui a procédé au licenciement était également partie à l'instance pénale, la juridiction du travail sera obligée de considérer que le manquement grave ne peut être prouvé (*Cour du travail d'Anvers, 17/10/2014*).

Le non-lieu du dossier pénal ou le classement sans suite par la chambre du Conseil dans le cadre du vol allégué n'empêche pas le tribunal d'admettre le licenciement pour motif grave (*Cour du travail de Mons, 13/09/2011*).

Facebook

Des messages Facebook peuvent être utilisés pour étayer un licenciement pour motif grave.

Un échange électronique de données sur Facebook, ouvert et accessible à des partenaires et destinataires membres du personnel de l'entreprise, n'a pas un caractère confidentiel protégé par la loi. Cet échange de données peut dès lors être utilisé pour justifier un licenciement pour motif grave (*Tribunal du travail de Namur, 10 janvier 2011*).

Selon un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 3 septembre 2013, les messages postés sur un compte Facebook public et accessible à tous, n'ont pas un caractère confidentiel.

Caméras, e-mails, internet et fouilles

Il arrive souvent que les employeurs tentent d'apporter la preuve d'un manquement grave rendant la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur définitivement impossible à l'aide de vidéos de caméra de surveillance, e-mails, données figurant sur le disque dur de l'ordinateur ou de fouilles.

>>>



La jurisprudence ne fait état d'aucune contestation concernant des faits constatés via surveillance caméra, contrôle du disque dur de l'ordinateur, des sites web consultés, des courriels envoyés et des contrôles d'entrée ou de sortie du travailleur en tenant compte des prescriptions des CCT 68, CCT 81 et CCT 89 pour justifier un licenciement pour motif grave.

La question se pose lorsque la preuve de manquement grave est apportée avec violation des prescriptions des CCT 68, CCT 81 et CCT 89, cette preuve peut-elle encore être utilisée ou doit-elle être écartée ?

Dans son arrêt du 10 mars 2008, la Cour de cassation a jugé que dans un litige civil où il était question d'une sanction administrative,

la nullité d'un élément de preuve obtenu irrégulièrement n'est décidée que si :

- la loi stipule que l'obtention irrégulière d'une preuve est nulle;
- l'irrégularité commise a entaché la fiabilité de la preuve;
- l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable.

La majorité des juridictions du travail se réfèrent à cet arrêt de la Cour de cassation lorsqu'il s'agit de se prononcer sur un licenciement pour motif grave.

La Cour du travail de Bruxelles a toutefois estimé dans son arrêt du 07/02/2013 que la doctrine qui découle de l'arrêt de la Cour de cassation du 10/03/2008 ne s'applique pas dans le cadre d'un litige concernant la cessation d'une relation de travail entre un employeur et un travailleur.

Récemment aussi, la Cour du travail de Bruxelles a jugé qu'étendre la théorie de l'arrêt de la Cour de cassation du 10/03/2008 aux relations contractuelles, risquerait d'engendrer une transgression systématique des dispositions sanctionnées pénalement qui protègent la vie privée du travailleur, et est dès lors non recevable (*Cour du travail de Bruxelles, 04/08/2016*).

Ilse Veugen

Les classes sociales en Belgique : Deux siècles d'histoire



Contrairement à ce que son titre laisse penser, l'ouvrage composé sous la direction de Guy Vanthemsche ne traite pas que de la division de la société belge en classes sociales et de leur évolution. Il retrace également les transformations du marché du travail, la naissance et le développement des régimes de pension et des systèmes de fin de carrière, la succession des programmes de remise au travail des chômeurs. Il traite aussi des salaires, du temps de travail... toutes des notions dont nous entendons parler au quotidien sans toujours savoir d'où elles viennent et où elles pourraient nous mener.

Le principal mérite du livre, pour un syndicaliste, est de nous faire comprendre comment les droits sociaux ont été conquis

et dans quel contexte économique et politique. Dans nos revendications actuelles, il nous permet de remettre en perspective les avantages que nous croyions acquis et figés pour l'éternité des temps, alors que nous devons sans cesse nous remettre en question pour faire face aux mutations de la société devenue mondiale aujourd'hui.

CRISP

Centre de recherche et d'information socio-politique
L'ouvrage peut être commandé à l'adresse suivante
<http://www.crisp.be/librairie/catalogue/1916-classes-sociales-belgique-deux-siecles-histoire-9782870751398.html>

Delhaize

Plus assez de personnel pour faire le travail

Rayer 1 800 emplois d'un trait sur le papier pour faire plaisir aux actionnaires, c'est facile. Continuer à faire tourner l'entreprise ensuite, c'est plus compliqué. Il a fallu quatre jours de grève pour que la direction de Delhaize prenne un peu en compte le mal-être du personnel.



Pascal Moreau, Anne Dehottay, Gaspere Amico, Bruno Ceuppers, Michael Testaert et David Ducarmoïs. La nouvelle organisation du travail montre clairement ses limites. La polyvalence ne suffit pas à compenser la perte de 1 800 emplois.

Après huit heures de négociation au siège de l'entreprise, suite à des grèves dans quelques supermarchés à travers tout le pays depuis quatre jours, un projet d'accord a été conclu le 21 mars. La direction de Delhaize a enfin fait un pas dans le sens de la concertation. Direction et partenaires sociaux s'écoutent, mais ne s'entendent que difficilement. Les organisations syndicales ont donc pris l'initiative d'écrire un projet d'accord sur les différentes problématiques récurrentes en jeu.

POLYVALENCE

La grande restructuration imposée en 2014 montre depuis ses limites. La nouvelle organisation du travail censée pallier le départ de 1 800 collaborateurs pose des problèmes. Le personnel est en sous-effectif chronique grave. La direction

pensait que la polyvalence imposée aux travailleurs suffirait à compenser le nombre. Sauf qu'à l'usage, la charge de travail a considérablement augmenté. Quand une caissière cuit du pain, elle ne fait pas son travail normal. Quand un travailleur est en formation justement pour acquérir de nouvelles compétences, il n'est pas remplacé et ses collègues doivent effectuer son travail

SOLUTIONS

Les travailleurs veulent mettre fin à la valse des contrats précaires. L'évaluation est suffisante pour octroyer de nouveau des contrats à durée indéterminée (CDI). Ceux-ci vont pouvoir être négociés localement en fonction des besoins et sur une base de critères moins élitistes que celle imposée depuis la restructuration.

Pour compenser l'absence des travailleurs en

maladie de longue durée, des personnes seront engagées sous "contrat de remplacement", moins précaire que les CDD souvent non renouvelés. La polyvalence va être réévaluée magasin par magasin. L'objectif est de limiter la polyvalence ponctuelle à 2 ou 3 rayons de référence maximum. L'effort de formation sera accru en ce sens. Les problèmes de logistiques et de stockage seront évalués également au cas par cas en concertation locale dans le but d'être résolus.

La porte a donc fini par s'ouvrir suite aux mouvements de grève spontanés qui ont éclaté dans toutes les régions du pays, du moins jusqu'au 27 avril prochain, date à laquelle est prévue une Délégation syndicale nationale pour l'évaluation de ce plan. Ensuite les travailleurs pourront choisir la voie à suivre. ■

NYCO-STPC

De la burette au camion-citerne

Depuis son élection dans cette entreprise de conditionnement d'huiles, Benoît Cordonnier a engrangé quelques avancées, notamment en ergonomie qui est son domaine de prédilection. Il s'apprête à revendiquer des augmentations salariales dans les limites de ce que l'accord interprofessionnel autorise.

La Société Tournaisienne de Produits Chimiques va fêter cette année ses 20 ans d'implantation dans le zoning de Froyennes (Tournai). Usine du groupe NYCO dont le siège est installé sur les Champs Élysées à Paris, fondée en 1929, elle fabriquait au départ des bases pour... suppositoires. STPC produit aujourd'hui des esters synthétiques (base d'acide et d'alcool), des lubrifiants à bases minérales et synthétiques et des fluides hydrauliques destinés à l'aéronautique militaire et civile. Si l'aviation représente encore plus de 50 % de son chiffre d'affaire, les secteurs de l'automobile et de l'industrie sont en expansion.

SEVESO SEUIL BAS

Le conditionnement des huiles va de la burette au camion-citerne. L'entreprise a été la première à bénéficier des fonds européens via l'objectif 1. Pour le secteur « aviation », elle est d'ailleurs la seule en Europe à occuper cette niche particulière, les trois autres usines de ce type dans le monde sont américaines. Habitée du salon biennal du Bourget, elle compte notamment parmi ses clients : l'armée belge, Dassault ou Airbus, mais aussi certains constructeurs de Formule 1.

Elle est aussi considérée comme « Seveso seuil bas » en vertu de la quantité de produits toxiques pour l'environnement qu'elle stocke. C'est pourquoi, un bassin de rétention collecte les huiles et récolte les eaux qui sont analysées et purifiées afin de préserver la nappe phréatique.

À 1 PERSONNE PRÈS

La CGSLB avait présenté deux candidats ouvriers lors des élections sociales. Pour une première, notre organisation a obtenu un beau succès. Benoît Cordonnier a été élu en CPPT et Jean-François Vaccaro en DS. Les... 99 membres du personnel n'ont pas permis de présenter une



Salaires horaires, prime d'assiduité, CCT 90... Benoît Cordonnier est prêt à négocier, avec l'aide de sa Secrétaire permanente, Anne-Claire Deldicque, la mise en place des effets de l'AIP.

liste CE bien que le CPPT en fasse office.

Benoît Cordonnier a toujours eu l'envie d'améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et il s'est dit qu'il obtiendrait davantage de poids pour ses revendications avec l'appui d'une organisation syndicale lui laissant l'initiative comme la CGSLB.

ERGONOMIE

Depuis son élection, il a pu engranger quelques avancées, notamment en ergonomie qui est son domaine de prédilection : ainsi il a pu obtenir l'installation de vannes automatiques là où auparavant il fallait escalader les machines en se tenant aux câbles électriques. Autre acquisition : un « retourneur de fûts » qui évite des manipulations dangereuses et préjudiciables à la sécurité des travailleurs.

NOUVELLES EMBAUCHES

Au niveau du CE, Benoît qui est aussi formateur, se tient informé en continu du nombre d'intérimaires occupés par STPC et se réjouit que dans cette société en croissance, cela débouche souvent sur de nouvelles embauches.

Benoît Cordonnier suit aussi les formations organisées par la CGSLB, il en retire une grande satisfaction. Il est prêt à négocier, pour la première fois avec l'aide de sa Secrétaire permanente, Anne-Claire Deldicque, la mise en place des effets de l'AIP. Il aimerait axer son effort sur le taux de salaire horaire et la prime d'assiduité. La CCT 90 (avantages non récurrents liés aux résultats) fait aussi partie de ses objectifs à court terme. ■

Travail faisable dans la chimie

Le Fonds démographie

Les partenaires sociaux du secteur de la chimie se sont engagés pour que le travail reste tenable jusqu'à l'âge de la pension. Vous travaillez dans la chimie ? Informez-vous sur la mise en place d'un plan démographie.



Les cas de burnout, bore out, fade out... sont de plus en plus fréquents. Nous devons travailler plus longtemps alors que pour de nombreux travailleurs, ce n'est pas envisageable de continuer à ce rythme jusqu'à la pension. Les jeunes ont déjà perdu tout espoir avant même leur entrée sur le marché du travail. Pour les travailleurs âgés également, les choses ne sont pas faciles : l'âge de départ à la pension (ou prépension) ne cesse de reculer et dans l'intervalle, on leur demande de prester toujours autant, ce qui engendre des douleurs physiques ou mentales.

Le secteur de la chimie en particulier est confronté à un vieillissement de ses travailleurs, et à un faible afflux de jeunes, ce qui renforce davantage la problématique. Dans un secteur où le travail est lourd, organisé en équipes, et où la charge de travail est élevée, ces évolutions sont néfastes pour le bien-être des travailleurs.

PLAN DÉMOGRAPHIE

Après de longues négociations, le Fonds démographie a été officiellement lancé en octobre

2016. Le but de ce fonds est de maintenir un travail tenable pour tous ceux occupés dans le secteur de la chimie, du plastique et des sciences de la vie. Les entreprises ont la possibilité d'introduire un plan démographie après concertation entre l'employeur et les organes de concertation, ou en l'absence de ceux-ci, en concertation avec les travailleurs directement. Lorsqu'un plan répond aux conditions, l'entreprise peut obtenir un financement pouvant aller jusqu'à 0,30 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Quatre domaines d'action ont été définis : travail, compétences, gestion de carrière et santé. Pour obtenir un subside de la part du fonds, il faut qu'au moins une des mesures envisagées touche au domaine du travail. De cette façon, nous veillons à ce que les entreprises réfléchissent obligatoirement à l'organisation du travail et à réellement agir sur ce plan.

Pour faciliter la rédaction d'un plan démographie, différents outils ont été créés. Tout d'abord un site web paritaire avec de nombreuses informations, des textes, des exemples... Il a été dé-

veloppé en collaboration avec la Management School d'Anvers. À l'avenir, ces universitaires soutiendront également d'autres projets, comme une enquête sectorielle générale et des témoignages d'entreprises qui ont introduit un plan. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont chacun désigné un expert, qui avec les universitaires, déterminent le contenu des textes et jouent un rôle de conseil. Pour toute question relative au Fonds ou la rédaction d'un plan, n'hésitez pas à les contacter.

Plus d'informations sur
www.demografiefondsdemographie.be.

Vous êtes en train de rédiger un plan démographie et vous ne savez pas si certaines mesures envisagées seront prises en compte ? Vous n'avez pas trouvé la réponse sur le site web ?

Contactez tommy.jonckheere@cgsלב.be, votre conseiller CGSLB pour le Fonds démographie, il vous aidera à y voir plus clair !

Tommy Jonckheere

AVANTAGES

Tout savoir sur la CCT 90

Du beurre dans les épinards

Les entreprises peuvent attribuer à leurs salariés un bonus salarial lié à un objectif précis à réaliser. Cet avantage non récurrent est exempté d'impôts et de cotisations sociales.

À quels travailleurs s'adresse-t-il ? Comment le négocier dans votre entreprise ? Quels types d'objectifs sont-ils autorisés ou interdit ?

Toutes les réponses se trouvent dans notre brochure *Avantages non récurrents liés aux résultats | CCT 90*.

Disponible gratuitement dans tous les secrétariats CGSLB ou téléchargeable sur www.cgslb.be/fr/publications.

Avantages non récurrents liés aux résultats | CCT 90



GOAL ! THE FOOTBALL EXPERIENCE

Une exposition unique et interactive consacrée au monde du football.

Avantage pour les détenteurs de la WINcard : réservez sur www.cgslb.be/goal et bénéficiez d'une réduction de 2 euros par ticket adulte (€ 11,5 au lieu de € 13,5 en ligne - € 15 au guichet).

Toujours pas d'argent pour le Non-Marchand



Les travailleurs du Non-Marchand des secteurs fédéraux de la santé (Hôpitaux, Soins à domicile...) et des entités fédérées (Maison de repos, Milieux d'accueil d'enfants, socio-culturel, Hébergement personnes handicapées, Aide à la jeunesse... de la Région wallonne, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et Bruxelles-Capitale ou de Flandre) étaient 14 000 dans les rues de Bruxelles le 21 mars. Ils manifestaient leur mécontentement face à l'absence de décisions politiques et de moyens budgétaires pour la conclusion de nouveaux accords sociaux aux différents niveaux de pouvoir.

Au niveau fédéral, malgré le début des discussions et réunions techniques, nous constatons non seulement l'absence de moyens budgétaires conséquents pour conclure de nouveaux accords sociaux pour améliorer les conditions de travail et de rémunérations des travailleurs. Au contraire des mesures d'économies désastreuses sont prises visant notamment les aménagements de fin de carrière pour le personnel le plus âgé déjà bien usé par des conditions de travail très pénibles (physiques et psychologiques).

MOINS QUE RIEN

Dès 2015, le front commun syndical a tenté de négocier un nouvel accord social pluriannuel pour les travailleurs des secteurs du Non-Marchand relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles,

de la Région wallonne ou de Bruxelles-Capitale. Aujourd'hui, aucune perspective pour ces travailleurs... rien au niveau du pouvoir d'achat ni pour l'amélioration des conditions de travail.

Au contraire, on assiste à un recul, notamment par un accès aux aménagements de fin de carrière de plus en plus difficile et des conditions de travail qui se dégradent (une charge de travail élevée, des tâches souvent pénibles, une flexibilité exacerbée, des horaires difficiles)... et des salaires trop peu attractifs pour attirer les jeunes vers le secteur alors que les besoins augmentent (vieillesse de la population...) et que le secteur joue un rôle socio-économique important.

IL Y A DES MOYENS

Pourtant des moyens existent. Le tax shift notamment a libéré des sommes importantes pour les entreprises du secteur qui ne sont pourtant nullement soumises à la concurrence étrangère. Les syndicats ont demandé aux autorités de chiffrer cette marge financière... Aucune réponse à ce stade.

Le Syndicat libéral souhaite que le Non-Marchand progresse, et non recule... et réclame un réel coup de main pour le secteur au sens propre comme au figuré !

Symboliquement, les militants de la CGSLB portaient tous des lunettes de soleil... trop éblouis par « l'éclat » des décisions prises en leur faveur !

BOARDING PASS TO RESPECT



Les délégués CGSLB prônent le respect pour tous les métiers de l'aéroport, aussi bien les travailleurs fixes que les intérimaires. Ils distribueront des magnets et des tracts dans leur entreprise quelque temps après que l'émotion ravivée par les cérémonies d'hommage aux victimes des attentats de mars 2016 sera retombée.

Dans toutes les entreprises de l'aéroport, les conditions de travail sont très éprouvantes. Les horaires, la flexibilité, la polyvalence, la précarité de certains contrats augmentent la pénibilité.

On vous demande toujours plus, toujours plus vite. Ceci engendre parfois des situations de stress très importantes.

Pourtant, il y a une valeur essentielle qu'il ne faut jamais négliger si on veut obtenir de la performance et une atmosphère positive au travail : le respect !

Le respect se décline sous toutes ses formes dans les relations hiérarchiques ou celles entre collègues.

Au Syndicat libéral, nous sommes convaincus que les employeurs ont un rôle de modèle primordial à jouer auprès de leurs collaborateurs en respectant leur travail mais aussi la conciliation avec la vie privée.

Le respect est l'affaire de tous, faisons-en une valeur sûre !

MIRIAM aide les femmes monoparentales à reprendre confiance en elles



À l'occasion de la journée internationale des femmes du 8 mars, le SPP Intégration sociale et le Vrouwenraad (Conseil des femmes flamandes) ont présenté MIRIAM. Ce projet, né du constat que les femmes en situation de monoparentalité faisant appel au CPAS présentaient une vulnérabilité particulière, vise à leur offrir un accompagnement intensif pour leur redonner confiance en l'avenir et leur permettre de sortir de la pauvreté. Et cela fonctionne, semble-t-il.

Les problèmes qu'elles doivent surmonter sont nombreux : trouver et conserver un emploi, un logement décent, une crèche ou un accueil extrascolaire à prix abordable. Tout cela en n'osant ou en n'ayant pas la possibilité de faire valoir ses droits sociaux ou de profiter de divers services. Le manque de contacts sociaux entraîne un risque d'isolement qui ne renforce pas le sentiment de confiance en soi des travailleuses monoparentales.

Concrètement, MIRIAM réunit ces femmes pour former un groupe sécurisant au sein duquel elles peuvent confier leurs problèmes. Ce groupe est encadré par un collaborateur du CPAS qui dispose de suffisamment de temps pour améliorer

« l'empowerment » de ces femmes selon une approche holistique et qui peut compter sur le soutien des associations de femmes locales. Ce renforcement du pouvoir des femmes est un thème soutenu aussi par WOMEN, l'action femme de la CGSLB, lors de la journée des droits des femmes de cette année.

Sur la base de l'expérience acquise grâce aux cinq CPAS pilotes (Charleroi, Namur, Molenbeek-Saint-Jean, Gand et Leuven), le Vrouwenraad demande aux décideurs politiques des niveaux local, régional et fédéral de prendre sans plus tarder des mesures supplémentaires dans trois domaines : le logement, l'accueil des enfants et l'emploi. Sans oublier pour autant la

mise à l'emploi, car une femme en situation de monoparentalité qui a retrouvé confiance en elle ne demande qu'à travailler. Un emploi fourni par le CPAS dans le cadre de l'article 60 constitue une aide provisoire, mais ce que les femmes souhaitent c'est un vrai contrat de travail. Un meilleur accompagnement pendant et après un article 60 s'impose donc. ■

Dimension genre

Le Vrouwenraad (au sein duquel CGSLB Women siège) milite pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Il a introduit la dimension genre tout au long de la conception et de la réalisation du projet Miriam. ■

Nouveau Comité régional bruxellois

Les mandats des membres du Comité régional prennent fin le 31 décembre de l'année des élections sociales. Il s'agissait donc de les renouveler, ce qui a été fait le 17 février 2017. Le Comité régional bruxellois a procédé à l'élection des membres militants au Bureau régional bruxellois. Nadine Vranken (AXA) a été élue Présidente, Patrick Rogghe (ING) Vice-Président. Beatrijs Vervust (Fabricom), Christian Ecker

(STIB), Danielle Paque (Athos), Dominique Calistri (AXA), Fabrice Lejeune (SMALS) et Vera De Moor (Sécurité automobile) ont également été choisis pour faire partie du Bureau.

Aux côtés du Secrétaire régional Philippe Vandenaabeele, du Secrétaire interprofessionnel Michaël Dufrane, de Valérie Cleeren, Secrétaire de Zone et des Secrétaires permanents bruxellois, Thomas De Mey, Stephan De Muelenaere, Fa-

bian Duma, Isabelle Janssens, Alexandre Liefoo-ghe, Xavier Muls, Anthony Osche, Stijn Pauli, ils préparent les travaux du Comité.

Rappelons que le Comité a notamment pour mission de déterminer les prises de position propres à la situation spécifique de la Régionale bruxelloise et la désignation du Secrétaire Régional, ainsi que l'évaluation de son activité. ■



Nadine Vranken et Patrick Rogghe



Philippe Vandenaabeele



Dominique Calistri



Fabrice Lejeune



Beatrijs Vervust



Christian Ecker



Danielle Paque

SALON DU SIEP À TOURNAI

Le service d'information des études et professions tient salon chaque année dans différentes villes de Wallonie et à Bruxelles.

Le salon du SIEP permet aux jeunes, adultes, parents et professionnels de se tenir informé des possibilités de carrières.

À Tournai, la CGSLB via sa cellule Jeunes Freezbe se devait d'être présente comme chaque année.

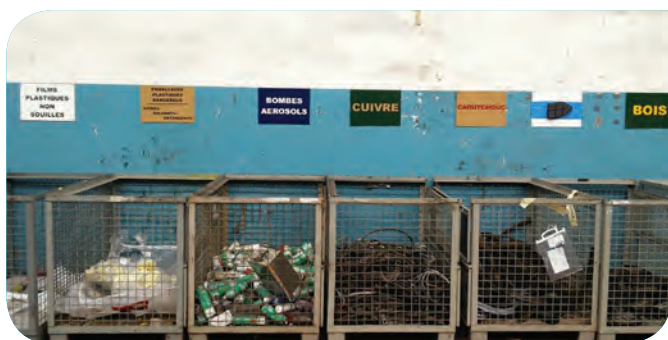
C'est Olivier Cotica, responsable de la cellule et Yaël Van de Waele, ACA de la zone, qui ont échangé avec les jeunes désireux d'entrer dans la vie active.

Une vitrine pour notre organisation et les services offerts par le Syndicat libéral. ■



Quelle est la place de l'environnement dans votre entreprise ?

En voilà une bonne question ! Elle est à l'origine d'un projet élaboré et mis en œuvre par la cellule Environnement de l'ASBL BdS et les cellules RISE. Le projet, validé par le ministre de l'Environnement, a pour objectif d'analyser le fonctionnement de la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité dans les entreprises wallonnes.



Le but est de répertorier les résultats en matière de santé et de sécurité environnementales engrangés par la concertation en CPPT d'une part, et d'autre part, à mesurer le profil de la gestion environnementale dans les entreprises de Wallonie. Il s'agit concrètement d'enquêtes menées en deux phases et qui s'inscrivent in fine dans la continuité de notre mission de sensibilisation à l'environnement.

LA PREMIÈRE PHASE

L'action-phare commune n° 1 a débuté dès l'automne 2015 et s'est poursuivie jusqu'au printemps 2016. Elle visait à collecter les plans d'action annuels et les plans globaux de prévention de 100 entreprises en Wallonie, afin de les analyser et d'en tirer des conclusions sur la manière dont les entreprises s'approprient et se concertent sur le thème de l'environnement – via par exemple le dénombrement des points relatifs à des thématiques en lien avec l'environnement et l'éventail des sujets abordés. En réalité, cette étape s'est révélée plus compliquée que prévu, certains délégués étant réticents à livrer des documents internes pouvant parfois comporter des éléments sensibles. Les cellules syndicales ont néanmoins atteint cet objectif en collectant suffisamment de données qui ont été analysées par la suite.

LA SECONDE PHASE

L'action-phare commune n° 2 a débuté après les élections sociales du mois de mai 2016. Le but de cette phase : réaliser une enquête auprès de 200 entreprises en Wallonie afin de mesurer leur profil de gestion environnementale. Cette enquête poursuit plusieurs objectifs :

- évaluer le nombre d'entreprises qui travaillent en concertation avec les syndicats sur des questions d'environnement et/ou de mobilité en fonction de leurs caractéristiques (secteur, localisation...);

- recenser les thématiques sur lesquelles travaillent ces entreprises ;
- analyser le fonctionnement de la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité ;
- identifier les entreprises/les équipes syndicales qui ont développé de bonnes pratiques et qui souhaitent les partager ;
- identifier les entreprises qui souhaiteraient participer aux actions que nous menons en matière d'environnement et/ou de mobilité.

Au travers de ce projet, somme toute ambitieux, notre volonté est de mieux identifier les besoins des équipes syndicales et d'orienter notre travail par rapport au choix des thèmes des formations, des ressources documentaires ou des actions à mettre en œuvre. Il nous permettra également – nous l'espérons – de démontrer le rôle essentiel et moteur que les syndicats jouent aussi par rapport aux enjeux environnementaux dans les entreprises et dans la société en général.

Charline Wandji

DONNEZ VOTRE AVIS, PARTICIPEZ A L'ENQUÊTE !

Comment ? En complétant le questionnaire. Vous pouvez :

- Soit compléter l'enquête en ligne. Suivez le lien <http://enquetes-mobilite.wallonie.be/mobilite/index.php/292691/lang-fr>
- Soit l'imprimer et la renvoyer par courrier postal à l'attention de : Caroline Dewandeleer, cellule Environnement, Bld Poincaré 72/74 à 1070 Bruxelles
- Soit scanner le questionnaire et nous le renvoyer complété à l'adresse caroline.dewandeleer@cgsלב.be

Toutes les réponses seront strictement confidentielles. Aucun résultat individuel ne sera communiqué. Les données obtenues seront compilées et exploitées sous une forme agrégée, elles feront ensuite l'objet d'une analyse et d'un rapport. Les résultats de cette enquête seront dévoilés dans le courant du second semestre 2017 à la page <http://www.cgsלב.be/fr/environnement-wallonie>

Pour toute question, contactez Charline Wandji : charline.wandji@cgsלב.be - 025585313

L'Europe a besoin d'augmentations salariales !

« C'est au tour des travailleurs d'obtenir leur part du gâteau », tel est en substance le message que veut faire passer la CES pour sa grande campagne de 2017. Après 10 années de sacrifices qui ont fait écho à la crise financière de 2008, les travailleurs européens méritent maintenant d'être récompensés pour leurs efforts. Vous pouvez suivre l'évolution de la campagne sur le site internet « payrise.eu » et sur les pages Facebook et Twitter « [OurPayRise](#) ».

Cela fait presque dix ans qu'on répète aux travailleurs européens qu'ils doivent faire des efforts pour rester « compétitifs » et garder leur emploi. Toutefois, la part des salaires dans le PIB au niveau européen ne cesse de diminuer depuis les années 70 et les augmentations moyennes de salaires sont à la traîne depuis 2008. Les salaires ne sont pourtant pas à l'origine de la crise, et ils sont un élément clé de la relance économique.

RELANCER L'ÉCONOMIE

Augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs, c'est aussi stimuler la croissance économique et réduire les inégalités. Les raisons de cette stagnation des salaires au niveau européen sont assez variées. On peut citer les atteintes à la négociation collective, comme l'affaiblissement de l'extension des accords salariaux entre syndicats et employeurs. Il y a aussi l'explosion des emplois de mauvaise qualité, comme les mini-jobs ou les fameux contrats « zéro heure » qui ne prévoient pas de durée hebdomadaire/journalière de travail. Enfin, il y a des pays où il n'y a pas de salaire minimum ou bien où celui-ci est ridiculement bas.

PLUSIEURS FRONTS OUVERTS

Le problème peut donc s'attaquer sur plusieurs fronts. Il faut d'abord favoriser le dialogue entre syndicats et employeurs là où il ne se passe pas dans de bonnes conditions. Cela implique de donner aux partenaires sociaux les capacités de représenter les travailleurs et les employeurs dans les négociations ou encore de renforcer les mécanismes d'extension des conventions collectives... Mais les partenaires sociaux ne pourront



remédier seuls à ces problèmes, et le législateur peut aussi favoriser les augmentations salariales en mettant fin aux contrats précaires de type « zéro heure », et en augmentant les salaires minimaux où ceux-ci sont trop faibles. À cet égard, soulignons aussi qu'on entend très peu les dirigeants exiger d'augmenter les salaires lorsque ceux-ci sont en dessous de la productivité depuis des années, mais combien de fois n'a-t-on pas reproché aux salaires, belges entre autres, d'augmenter trop vite par rapport à la productivité ? Il est temps de mettre fin à ce double standard.

COMPÉTITION SALARIALE

L'Union européenne ne doit pas être un lieu de compétition salariale entre ses membres, c'est pourquoi les augmentations salariales doivent bénéficier à tous les travailleurs et les travailleuses européens. Cette campagne est également l'occasion de rappeler que l'écart salarial et l'écart en matière de pensions entre les hommes et les femmes sont encore bien trop élevés et que les augmentations salariales doivent permettre de les réduire.

L'investissement est aussi un élément clé des revendications. Si on pense évidemment à l'infrastructure, l'éducation ou les soins de santé, il ne faut pas oublier que les transitions numériques et énergétiques nécessitent également de lourds investissements qui seront déterminants pour la création d'emploi, mais aussi pour leur qualité et donc les salaires qui iront avec. Les pouvoirs publics doivent prendre leur responsabilité à cet égard et sortir du tandem austérité – modération salariale qui ralentit la relance depuis 2008.

CHANGER LE DISCOURS DOMINANT

L'un des objectifs de la campagne est d'abord de changer le discours dominant selon lequel augmenter les salaires équivaut à détruire des emplois. Les rémunérations des actionnaires et des dirigeants progressent sensiblement plus vite que celles des travailleurs depuis la crise, et les réserves de liquidités des grandes entreprises ne cessent de s'accumuler sans être réinvesties. C'est maintenant au tour des travailleurs d'obtenir leur part du gâteau. ■

Dispense de disponibilité

Des règles spécifiques s'appliquent aux chômeurs âgés dans le cadre de la disponibilité sur le marché du travail. Ils ne doivent plus par exemple chercher activement un travail ou être en possession d'une carte de contrôle. L'inscription comme demandeur d'emploi reste elle obligatoire. Il est également interdit de refuser un emploi proposé. Sous certaines conditions, ces chômeurs peuvent être totalement dispensés de disponibilité.

Si vous êtes chômeur âgé, trois situations sont possibles : la règle générale de la disponibilité adaptée, l'ancienne dispense maximale et la nouvelle dispense de disponibilité adaptée.

RÈGLE GÉNÉRALE : DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

À partir de l'âge de 60 ans, vous êtes soumis à une obligation de disponibilité adaptée. Cela signifie que vous ne devez plus rechercher activement un emploi, et que vous n'êtes plus soumis au contrôle par le Forem, Actiris ou l'ADG. Par contre, vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi, disponible pour un emploi proposé et participer à l'accompagnement du Forem, Actiris ou ADG.

DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Vous pouvez être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée sous certaines conditions.

En 2017, vous pouvez demander à être dispensé si

- vous atteignez l'âge de 62 ans OU vous justifiez 42 ans de passé professionnel.

Les conditions sont adaptées chaque année :

- à partir de 2018 : 63 ans ou 43 ans de passé professionnel;
- à partir de 2019 : 64 ans ou 44 ans de passé professionnel.

Pour obtenir cette dispense, introduisez une demande via le formulaire C89 à remettre à votre secrétariat CGSLB. Nous nous chargerons de déposer celui-ci à l'ONEM.

MESURE TRANSITOIRE : LA DISPENSE MAXIMALE

Si vous avez bénéficié d'une dispense maximale avant le 1er janvier 2015, elle est maintenue. Il s'agit de l'ancien système où vous pouviez être dispensé. Les bénéficiaires de ce régime sont les chômeurs âgés d'au moins 60 ans au 31/12/2014 ou ceux âgés de moins de 60 ans à cette date, au chômage depuis au moins 1 an et comptant au minimum 38 ans de passé professionnel.

EN TANT QUE CHÔMEUR ÂGÉ, QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ET POSSIBILITÉS ?

	En cas de disponibilité adaptée	En cas de dispense de disponibilité adaptée	Si vous bénéficiez de l'ancienne dispense maximale
S'inscrire comme demandeur d'emploi ?	OUI	NON	NON
Obligation de disponibilité pour le marché de l'emploi ?	OUI	NON	NON
Obligation de résider en Belgique (à l'exception de 4 semaines par an) ?	OUI	OUI	NON
Collaborer à l'accompagnement adapté du Forem, Actiris ou de l'ADG, et vous présenter si vous êtes appelé ?	OUI	NON	NON
Refuser un emploi proposé ?	NON	OUI	OUI
Commencer une activité accessoire pendant votre chômage ?	NON*	NON*	OUI
Continuer à recevoir des allocations de chômage pendant une période de maladie ?	NON	NON	OUI
Obligation de chercher activement du travail ?	NON	NON	NON
Obligation de disposer d'une carte de contrôle ?	NON	NON	NON

* toute activité accessoire exercée depuis au moins 3 mois avant d'être au chômage peut être poursuivie.

pour les chômeurs âgés



LES CARTES DE CONTRÔLE

Les chômeurs âgés à partir de 60 ans ou les chômeurs en RCC (prépension) n'ont pas l'obligation de remettre chaque mois leur carte de contrôle. Vous pouvez toutefois utiliser une carte de contrôle. Mais même si vous n'avez pas de carte, il y a certaines situations que vous devez déclarer, et pendant lesquelles vous n'avez pas droit aux allocations. Exemples: lorsque vous exercez un travail, en cas de reprise de travail, lorsqu'il s'agit d'épuiser vos jours de congés payés ou en cas de maladie. Dans ces cas, la déclaration se fait à l'aide du formulaire C99, que vous pouvez obtenir auprès de votre secrétariat CGSLB.

Vous trouverez ci-dessous les cartes de contrôle correspondant à chaque situation.



C3D

Les chômeurs à partir de 60 ans avec une dispense de disponibilité adaptée pour le marché du travail ou avec une dispense maxi ne sont pas tenus de remettre une carte de contrôle. Si vous désirez utiliser une carte, il s'agit alors de la C3D. Le formulaire C99 est également valable dans votre situation.



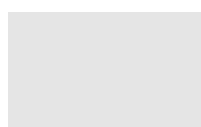
C3-RCC

Pour les chômeurs avec complément d'entreprise (RCC), dispensés ou non de disponibilité. Le formulaire C99 est également valable.



C3-prépension à mi-temps

Valable pour les chômeurs en prépension à mi-temps.



C3C

Pour :

- les aidants-proches;
- le personnel de l'enseignement qui reçoit une rémunération différée pendant les mois de juillet et d'août;
- les chômeurs qui ne résident pas en Région flamande et qui bénéficient d'une dispense pour suivre une formation, des études ou un stage.



C3A

Pour:

- les chômeurs, âgés de moins ou plus de 60 ans, qui ne bénéficient pas de dispense de disponibilité pour le marché du travail;
- les chômeurs qui suivent une formation professionnelle (quel que soit leur domicile);
- les chômeurs qui résident en Région flamande et bénéficient d'une dispense pour suivre des études, une formation ou un stage.

VOUS AVEZ PLUS DE 50 ANS ET VOUS TRAVAILLEZ À TEMPS PARTIEL ?

Les chômeurs âgés de 50 ans et plus ne sont plus obligés de faire valider auprès de la commune le formulaire de contrôle C3-temps partiel.

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

Service chômage

Vous couvez de nouveaux projets ?



- Vous vous posez des questions sur le calcul de votre salaire, vos impôts, votre pension, sur les indemnités de maladie ou d'invalidité... ?
- Vous voulez des conseils professionnels pour votre recherche d'emploi ou concernant l'orientation de votre carrière ?
- Vous avez besoin d'assistance (juridique) en cas de licenciement ?
- Vous cherchez un syndicat qui paie vos allocations de chômage vite et bien ?
- Vous avez besoin d'informations sur le congé-éducation payé, le crédit-temps... ?

Le Syndicat libéral est là pour vous aider !

Découvrez les services et la protection de la CGSLB sur www.cgslb.be

Votre liberté, votre voix

