



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Le gouvernement remet nos pensions en question

Dans ce numéro :

Bilan après quatre années d'obligation de motivation du licenciement | L'application du crédit-temps sur le terrain mérite quelques clarifications | Les chiffres de l'Onem sont bons, la situation des chômeurs est mauvaise | Les dispenses de disponibilité des chômeurs âgés pour le marché de l'emploi

SOMMAIRE

Budget mobilité

8

Le gouvernement a fini par prendre en compte les remarques des partenaires sociaux sur la promotion de la mobilité durable. Le budget mobilité s'ajoute au cash for cars.

Motivation du licenciement

10

La CCT 109 prévoit le droit pour le travailleur de connaître les raisons de son licenciement et un dédommagement en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

Demi-jours de reprise assimilés

14

Les employés qui reprennent le travail par demi-journées se constitueront dorénavant des droits aux vacances entiers.

Merits & Benefits

18

Le Syndicat libéral passe à la vitesse supérieure avec une offre totalement renouvelée d'avantages pour augmenter votre pouvoir d'achat.

Tribunaux arbitraux privés

19

La Cour de Justice de l'Union européenne a suscité l'espoir que les mécanismes d'arbitrage privés dans le cadre d'accords bilatéraux d'investissement pourraient disparaître.

Disponibilité des chômeurs âgés

22

Sous certaines conditions, les chômeurs âgés peuvent être totalement dispensés de disponibilité sur le marché du travail.



Distribution d'1 million d'exemplaires

Depuis le 19 mars, des militants de la CGSLB, de la FGTB et de la CSC distribuent des exemplaires du journal *Les Pensions en Question* édité à 1 million d'exemplaires. La campagne d'information de la population se poursuit dans les entreprises. Sur 12 pages, les organisations syndicales répondent aux questions que se posent les citoyens sur leur pension, son montant et l'âge auquel ils pourront partir à la retraite.

La réforme des pensions que le gouvernement a entamée en repoussant l'âge de départ à 67 ans prend une tournure que les syndicats dénoncent, notamment en ce qui concerne la pénibilité des métiers, l'assimilation des périodes de non-travail et le système de pension à points.

Olivier Valentin (Secrétaire national CGSLB), Marie-Hélène Ska (Secrétaire générale CSC) et Robert Vertenueil (Secrétaire général FGTB) ont rencontré les médias pour expliquer comme leurs organisations voient la réforme des pensions.

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.

Les pensions en péril

Quel objectif vise le gouvernement en matière de pensions ? A payer le moins possible ! La part des cotisations sociales qui sert à alimenter le budget des pensions doit être considérée comme un salaire différé. Nous payons aujourd'hui pour verser les pensions d'aujourd'hui et nous espérons que les travailleurs plus jeunes paieront notre pension quand nous serons en âge de la prendre. Le premier pilier, la pension légale, est basé sur la répartition et donc la solidarité entre les travailleurs et les pensionnés. Au Syndicat libéral nous avons toujours plaidé pour la généralisation d'un deuxième pilier au niveau des entreprises ou des secteurs : les pensions complémentaires. Elles sont basées sur la capitalisation. Une partie de notre salaire d'aujourd'hui est investie dans un fonds de pension ou dans une entreprise d'assurances. Quand nous serons pensionnés, nous toucherons soit une rente mensuelle, soit un capital que nous investirons dans d'autres produits financiers ou dans l'immobilier ou que nous dépenserons pour profiter de la vie.

Dans notre esprit, il a toujours été clair que la pension légale doit atteindre un niveau suffisant pour mener une vie décente et que la pension complémentaire, comme son nom l'indique, constitue un petit plus, pour vivre un peu mieux ses années de retraite.

Si les trois syndicats ont distribué un million d'exemplaire de leur Journal des Pensions, c'est pour expliquer à la population que le gouvernement pourrait effectuer d'autres choix

que de diminuer sans cesse le montant de la pension légale et de faire peur aux citoyens pour qu'ils se constituent un troisième pilier de pension (un produit financier individuel déductible fiscalement) voire un quatrième (être propriétaire immobilier ou tout autre investissement rentable).

Confectionner un budget pour l'État fédéral revient à poser des choix de société. Le gouvernement opte pour le chacun pour soi. Sur le banc syndical, nous misons sur la solidarité pour prémunir chacun contre les accidents de la vie. Et les employeurs dans tout cela ? Ils tiennent un double discours. Au niveau de la concertation sociale interprofessionnelle, ils nous serinent depuis des décennies qu'il faut absolument augmenter le taux d'emploi des 55/64 ans, supprimer la prépension, pénaliser les employeurs qui utilisent diverses astuces comme la prépension Canada dry pour se débarrasser des travailleurs âgés. Or, de retour dans leur propre entreprise, confrontés à la disparition de certaines activités, à la numérisation, à l'impossibilité

(ou au manque de volonté) de reclasser, à la lassitude des salariés soumis à des rythmes de travail insupportable à long terme... ils changent de discours. Ils poussent les travailleurs à partir vers le RCC, vers la pension anticipée et trop souvent vers le chômage. Les employeurs fustigent les chômeurs sous prétexte que quelqu'un qui le veut vraiment trouve du travail, or dans leur entreprise ils refusent d'embaucher des travailleurs âgés. ■

Mario Coppens,
Président national

Les pensions en question

Une grande campagne d'information pour mobiliser les citoyens

La CGSLB, la CSC et la FGTB ont décidé de frapper un grand coup en distribuant 1 million d'exemplaires de leur journal « Les pensions en question ». Les plans du gouvernement ont de quoi effrayer la population... sauf que beaucoup de citoyens ne se rendent pas compte de l'impact des mesures prises et à prendre sur leur propre pension. Trop compliqué. Trop loin des préoccupations actuelles.

Sur 12 pages, nous avons tenté de résumer les enjeux. Pour le reste, suivez-nous et partagez votre avis sur www.facebook.com/groups/MyfairpensionFR/

Le gouvernement fédéral remet les pensions en question depuis son installation. Après

avoir, par surprise, décrété que tout le monde devrait travailler jusqu'à 67 ans, il multiplie les initiatives malheureuses. La discussion sur les métiers lourds qui permettraient de partir plus tôt à la retraite s'enlise. Le gouvernement nie la pénibilité des conditions de travail actuelles parce qu'il n'est guidé que par des considérations budgétaires. C'est ce qui le pousse aussi à réduire le montant de la pension légale, pourtant déjà si bas en Belgique, par divers artifices comme la moindre assimilation de périodes non travaillées.

Contrairement à ce que l'idéologie politique dominante clame de tous côtés, les pensions sont et resteront payables. Il n'y a pas de fatalité. C'est un problème de choix. Celui, par exemple de revoir les cadeaux faits aux employeurs en matière de réduction de cotisations sociales, celui de traquer plus intensivement la fraude fiscale ou encore celui de taxer les revenus du patrimoine pour réduire la fiscalité sur les revenus du travail.

L'augmentation du nombre de pensionnés est un phénomène prévisible que l'on peut accompagner intelligemment. Notre choix syndical est celui de la solidarité entre les générations.

DES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Notre journal des pensions apporte des réponses à toute une série de questions que vous devriez vous poser.

La pension légale est-elle suffisante pour vivre en Belgique ? Non. Il vous suffit de consulter votre dossier sur mypension.be pour vous en convaincre. Résultat : 1 pensionné sur 3 vit sous le seuil de pauvreté.

Faut-il travailler plus longtemps parce que nous vivons plus longtemps ? Pas nécessairement. L'espérance de vie en bonne santé est, en moyenne de 64 ans. Maintenir plus longtemps au travail des personnes usées par la pénibilité de leur métier risque de conduire à une augmentation encore plus importante du nombre d'invalides, de malades de longue durée ou de chômeurs âgés. Parallèlement, il faut rendre le travail tenable pour inciter plus de personnes à rester dans leur entreprise.

L'épargne-pension est-elle une solution ? La politique du gouvernement met en danger la pension légale. Dans beaucoup d'entreprises et quelques secteurs, nous avons négocié une pension complémentaire toujours sur le principe de la solidarité. Comme les deux ensemble risquent encore d'être insuffisants, les assureurs privés en profitent pour inciter les travailleurs, de plus en plus jeunes, à investir dans des produits financiers et à se constituer un troisième pilier de pension



Les pensions des travailleuses sont, en moyenne, 26 % inférieures à celles des hommes parce qu'elles travaillent plus nombreuses dans les secteurs où le temps partiel est la norme et qu'elles ont des carrières professionnelles plus courtes.



Gare de Charleroi, vendredi 23 mars - Photo Luigi Spagnuolo



Gare de Namur, lundi 26 mars - Photo Eugénie Ledoux

que seuls ceux qui ont un salaire suffisamment élevé pourront se permettre. Contrairement aux cotisations qui financent la sécurité sociale au profit de toute la société, ces investissements doivent aussi enrichir les actionnaires en plus de garantir un capital aux assurés.

La pension à points va-t-elle sauver nos retraites ? Le ministre des Pensions veut disposer d'un levier pour ajuster en permanence le montant des pensions au budget qu'il a déterminé. Avant de décider de partir à la retraite ou de rester encore un peu, le travailleur connaîtra le nombre de ses points, mais pas leur valeur. Celle-ci serait calculée suivant la formule :

$$\frac{\text{taux de remplacement} \times \text{salaire moyen}}{\text{carrière de référence}}$$

Trois variables sur lesquelles les travailleurs n'ont aucune prise.

Le salaire moyen est celui perçu par tous les travailleurs dans chacun des régimes (salariés, fonctionnaires, indépendants). Il dépend fortement de la conjoncture économique.

Le taux de remplacement est un pourcentage du salaire moyen décidé par le pouvoir politique.

La carrière de référence est également soumise à l'arbitraire des gouvernements fédéraux, depuis longtemps elle est de 45 années, ce qui est déjà énorme, demain elle passera peut-être à 46 ou 47 ans. Le ministre des Pensions promet qu'une fois fixée, la valeur du point

ne bougera plus. Il oublie de préciser que la fixation du point se fait année par année. Autrement dit, chaque année, on fixe une nouvelle valeur pour le point applicable pour les pensionnés de l'année concernée. Donc chaque année, il y aura une nouvelle incertitude. Il sera donc impossible de connaître à l'avance le montant de sa pension.

Pourquoi les pensions des femmes sont-elles inférieures à celles des hommes ? Les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes et travaillent plus souvent que les hommes dans des secteurs où le temps partiel semble être la norme.

Aujourd'hui, pour toutes ces raisons, les pensions des travailleuses sont inférieures de 26 % à celles des travailleurs. Et cela va s'aggraver avec les mesures du gouvernement concernant l'assimilation des périodes de crédit-temps et de chômage, la pension minimum et le relèvement de l'âge pour avoir droit à la pension de survie.

VIEILLIR DIGNEMENT, C'EST POSSIBLE !

Possible et même souhaitable. L'État doit garantir à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs une pension digne et décente. Se loger, se nourrir, se soigner !

Il s'agit là de droits fondamentaux dont aucun pensionné ne devrait avoir à se priver. La pension, c'est d'abord un contrat social entre les générations. Chacune et chacun d'entre nous a besoin

d'un régime de pensions sûr, prévisible, solidaire et correctement financé.

Il est donc impératif d'améliorer notre système de pension.



La pension à points s'apparente une loterie. Personne n'est sûr de gagner, tout le monde peut y perdre.

>>>

NOS REVENDEICATIONS

- la pension dès 65 ans ;
- pas de prolongement des conditions de carrière ;
- une pension légale forte qui permet de poursuivre sa vie dignement ;
- l'alignement progressif de la pension légale du secteur privé sur le niveau de la pension du secteur public ;
- la prise en compte réelle et effective de la pénibilité du travail ;
- une pension minimum plus élevée, qui évite de plonger les pensionnés dans la pauvreté ;
- la prise en compte des accidents de la vie dans le calcul de la pension (chômage, interruption de carrière, congés thématiques, etc.) comme s'il s'agissait de périodes de travail effectif ;
- un système de pension fiable et sûr qui garantit le droit des travailleurs à une pension décente ;
- un système qui garantit que la pension ne soit pas une variable d'ajustement économique, démographique et budgétaire ;
- la valorisation des périodes travaillées via un relèvement du plafond des revenus.



Allez voir sur mypension.be le montant de votre pension légale et demandez-vous comment vivre avec un revenu de remplacement si bas par rapport à votre salaire. Refaites l'opération dans quelques mois, le montant risque fort de diminuer encore suite aux mesures que le gouvernement prend. Toutes vos réactions sur Facebook [myfairpension_fr](https://www.facebook.com/myfairpension_fr).

Assimilations pour la pension

Les syndicats au Conseil d'État

La CGSLB, la FGTB et la CSC ont intenté un recours au Conseil d'État contre les mesures gouvernementales qui limitent les assimilations des périodes de chômage et de RCC pour la pension et qui réforment l'unité de carrière.

Les chômeurs sont pénalisés trois fois : après la perte de leur emploi, la réduction de leur pouvoir d'achat, ils toucheront une pension moins élevée. Or, c'est l'employeur qui procède au licenciement. Cette perte de pension peut s'élever à plus de 100 euros par mois. Ces mesures constituent en outre une rupture de contrat car elles sont instaurées avec effet rétroactif.

Les décisions du gouvernement en matière d'assimilation pour les pensions s'appliquent aux périodes de chômage et de RCC à partir du 1er janvier 2017 et aux pensions qui prennent effet à partir de 2019. Pour calculer le montant de la pension, la deuxième période de chômage n'est plus assimilée au der-

nier salaire, mais bien à un salaire de 24 247 euros par an. Pour les périodes de RCC dans le régime général et dans les régimes spécifiques après 40 ans de carrière ou dans le secteur des transports urbains et régionaux, cette restriction s'applique à partir du 1er jour de RCC.

CARRIÈRE LONGUE

Par ailleurs, une de ces mesures touche plus spécifiquement les chômeurs âgés et en RCC qui comptent plus de 45 ans de carrière, ce qui est totalement contraire aux engagements pris dans le cadre de l'accord estival. Les périodes de chômage complet et de RCC après 45 ans de carrière ne seront plus prises en compte pour le calcul de la pension. Ce qui signifie que, pour calculer la pension, on se basera sur les très

bas salaires des premières années de cette carrière (seulement un pourcentage du salaire minimum actuel). Voilà comment sont remerciées de leur dur labeur les personnes qui ont commencé à travailler très tôt et se sont donc constitué une carrière très longue.

Pour les RCC, il s'agit là d'une double rupture de contrat. La première mesure s'applique également aux personnes licenciées depuis le 20 octobre 2016 dans la perspective d'un RCC. La deuxième est encore plus ancienne. Elle concerne toutes les personnes licenciées avant cette date qui ne comptabilisaient pas encore 45 ans de carrière au 1er septembre 2017. Ces deux mesures touchent de très nombreuses personnes.

L'enseignement est un métier pénible !



Pour la première fois depuis longtemps, l'APPEL, le SLFP-Enseignement et l'ensemble des syndicats de l'enseignement, tant du côté francophone que du côté néerlandophone, se sont donné rendez-vous pour exprimer d'une seule et même voix leurs revendications. Parmi les problématiques au centre des préoccupations, se trouve la question de la pénibilité.

Le relèvement de l'âge de la pension a fait bondir notamment le corps enseignant qui espère faire comprendre au gouvernement mais aussi à l'opinion publique, les difficultés vécues au quotidien dans les écoles.

SOUS LE SIGNE DE LA RÉFLEXION

Le rassemblement a pris la forme d'une matinée débat, autour de la question des métiers lourds et de la pénibilité. Il a été fait mention des dispositions actuelles en matière de pension ainsi que des différentes mesures qui entreront en vigueur dans les prochaines années, et qui concernent directement les enseignants.

Les critères de pénibilité ont également été évoqués. Dans la note rédigée l'an dernier, les critères estimés déterminants dans l'évaluation de la pénibilité d'un métier étaient au nombre de quatre : les horaires difficiles (impliquant le travail de nuit/en week-end), l'aspect lourd du travail au niveau physique, les risques pour la sécurité (on pense aux forces de l'ordre ou aux pompiers, pour ne citer qu'eux) et la charge émotionnelle et psychologique, cause de stress.

À noter que le calcul du montant de la pension est dépendant de l'âge à la prise de pension. Dès lors, si l'on souhaite faire valoir les critères de pénibilité pour bénéficier d'une retraite anticipée, le montant de la pension est revu à la baisse, proportionnellement au nombre d'années qui sont retranchées de la carrière dite complète.

SENTIMENT D'INJUSTICE

Suivant ces critères, l'âge de la pension peut donc être revu à la baisse, d'autant plus si les critères se superposent. Or, la charge mentale est

décrite comme un facteur aggravant, et non comme un critère à part entière, ce qui revient à nier l'importance de la pénibilité émotionnelle du travail d'enseignant et d'ailleurs de tout travail comportant des responsabilités pouvant engendrer du stress et/ou de l'angoisse. Pourtant, dans l'enseignement, de plus en plus de cas d'épuisement professionnel et de burn out ont été constatés ces dernières années, et la charge mentale est réellement identifiée comme en étant à l'origine. De plus, les critères élaborés ne rendent pas compte d'autres facteurs de pénibilité qui touchent pourtant les profs tout au long de leur carrière. C'est le cas notamment des pathologies liées au bruit, à commencer par une perte notable de l'audition. On peut également citer les problèmes physiques, comme les douleurs lombaires, qui sont conséquentes de la station debout. Tous ces « oublis » dans les critères de détermination de la pénibilité suscitent un sentiment d'injustice après du personnel de l'enseignement.

MEILLEURE RECONNAISSANCE

Les profs, mais aussi les éducateurs et autres professionnels participant à la vie scolaire, exercent un métier de contact, qui s'exerce quotidiennement dans un environnement où le facteur humain et la communication sont la base même du travail.

En effet, l'énergie déployée chaque jour pour motiver, intéresser les élèves, pour leur faire découvrir et apprendre, pour les maîtriser et les calmer parfois, demande un investissement émotionnel particulièrement fort, qui n'est pas sans conséquence sur le mental et le moral. Ainsi, le critère de la charge psychologique se doit d'être pris en compte de façon autonome et considéré comme une des causes de la pénibilité.

HUMOUR ET ESPOIR

Au terme de cette matinée de réflexions et de débats, francophones, néerlandophones et germanophones ont pu rire ensemble de l'analyse politique fine et caustique de l'artiste polyglotte Bert Kruismans, venu apporter une touche d'humour et de légèreté, et déguster de délicieuses « bacquelaines » (des madeleines revisitées) dans un climat bon enfant.

Si le combat pour la reconnaissance de la pénibilité des métiers de l'enseignement est encore long, les militants ont pu, lors de ce rassemblement historique, mesurer la détermination des syndicats, alliés en front commun national, à défendre le droit à des conditions de travail décentes. Car c'est toute la jeunesse de ce pays qui mérite des professeurs et des éducateurs reconnus à leur juste valeur, et qui exercent leur métier dans les meilleures conditions. ■

Inès Dubois

Les Belges ont gagné moins en 2017 qu'en 2010

Les travailleurs de 9 pays de l'Union européenne ont gagné moins en 2017 qu'en 2010 ! Ces pays sont l'Italie, le Royaume-Uni, l'Espagne, la Belgique, la Grèce, le Portugal, la Finlande, la Croatie et Chypre. Et la tendance ne s'améliore pas puisque dans six de ces pays – Italie, Royaume-Uni, Espagne, Belgique, Grèce et Finlande – les travailleurs ont également gagné moins en 2017 qu'en 2016.

Ces chiffres sont repris du nouveau rapport « Benchmarking Working Europe 2018 » de l'Institut syndical européen (ETUI). Ils ont été calculés à partir de données indépendantes publiées en février 2018 et portent sur les salaires réels, c'est-à-dire la valeur des salaires en tenant compte du coût de la vie. La situation belge s'explique essentiellement par le saut d'index imposé par le gouvernement Michel qui n'a pas pu être compensé par la négociation entre employeurs et syndicats puisque les deux derniers gouvernements les ont obligés à respecter des marges salariales qui s'apparentent pratiquement à un gel des rémunérations.

« Malgré tous les beaux discours sur la re-

prise économique, la situation des travailleurs dans plusieurs grands pays reste moins bonne qu'avant la crise » explique Esther Lynch, Secrétaire confédérale de la Confédération européenne des Syndicats (CES). « Il n'est dès lors pas étonnant que même la Commission européenne et la Banque centrale européenne plaident pour des augmentations salariales plus importantes. C'est essentiel non seulement pour l'équité sociale mais aussi pour stimuler la croissance

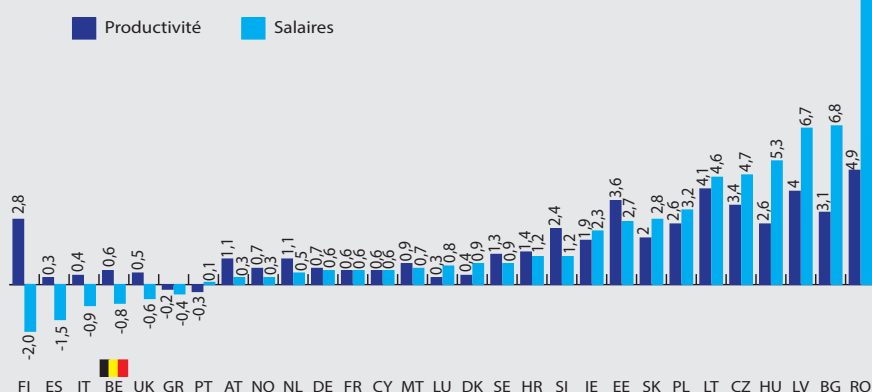
et créer des emplois de qualité. »

La CES envisage des actions beaucoup plus déterminées pour promouvoir les meilleurs moyens de réaliser des augmentations salariales justes et raisonnables – notamment par le biais de négociations entre employeurs et syndicats.

Le rapport Benchmarking Working Europe se trouve sur : <https://www.etui.org/fr/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2018>

ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS ET DE LA PRODUCTIVITÉ EN 2017

(en % par rapport à 2016)



Le budget mobilité s'ajoute au simple cash for cars



Le gouvernement a fini par prendre en compte les remarques des partenaires sociaux sur la promotion de la mobilité durable. Le budget mobilité s'ajoutera au simple cash for cars. De nombreux points restent encore à clarifier, par exemple en ce qui concerne le cadre parafiscal exact du budget disponible et les mesures d'accompagnement.

Dans un avis unanime, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie

avaient émis de sévères critiques à l'encontre de l'initiative du gouvernement cash for cars, et le Conseil d'État avait rendu un avis très négatif. Dans le premier projet de loi du gouvernement, les travailleurs disposant aujourd'hui d'une voiture de société pouvaient (moyennant l'accord de leur employeur) l'échanger contre de l'argent. C'est peu pour s'attaquer aux problèmes de la mobilité et cela n'améliore en rien l'environnement. Il faudra des mesures plus

radicales pour contrebalancer l'augmentation incessante (5 % par an) du nombre de voitures de société.

MULTIMODAL

Dans leur proposition de budget mobilité des partenaires sociaux, syndicats et employeurs, préfèrent favoriser le choix de plusieurs moyens de transport de manière à ce que tout le monde retrouve plus de mobilité.

Concrètement, il s'agit d'un budget annuel que l'employeur peut octroyer aux travailleurs disposant déjà d'une voiture de société. Le budget doit être consacré prioritairement à l'utilisation de différents modes de transport durables. Le montant de ce budget est déterminé par l'employeur et correspond à ce qui est à ce jour alloué comme budget pour la voiture de société. Le montant total comprend le coût du leasing, le carburant, les frais de gestion, les cotisations de solidarité...

Dans l'avis des partenaires sociaux, le travailleur a la possibilité de conserver sa voiture de société ou d'y renoncer totalement ou d'opter pour une voiture plus respectueuse de l'environnement et/ou plus petite. Ce véhicule subit le même traitement (para)fiscal.

BUDGET RESTANT

Le solde du budget mobilité doit, après déduction des impôts, cotisations sociales et autres coûts, être mis à disposition du travailleur (via une 'carte-mobilité' ou autre moyen). Il s'agit du budget résiduel. Ce solde doit permettre au travailleur de payer différents modes de transport ou d'utiliser les services de transports durables. Citons par exemple : le système des vélos partagés, les moyens de transports partagés et les transports en communs. À la fin de l'année, la partie restante non-utilisée du budget-mobilité sera versée sur le compte du travailleur, sous la forme d'un montant net. La totalité de ce budget résiduel est donc soumise à des retenues fiscales et parafiscales. Il a été convenu que l'imposition de celui-ci serait plus lourde que pour la voiture de société, mais plus avantageuse que pour les salaires. Pour les partenaires sociaux, il serait envisageable d'étendre ce budget-mobilité à tous les travailleurs, si la marge salariale le permet et tout en tenant compte de l'impact sur la sécurité sociale et la fiscalité. Il y a encore du chemin à parcourir, car selon une étude du SPF Finances, à peine entre 3 et 9 % des ménages seraient prêts à échanger la voiture de société contre de l'argent. ■

Les partenaires sociaux clarifient l'application pratique du crédit-temps

Les partenaires sociaux ont apporté des réponses communes à plusieurs questions qui se posent sur le terrain en matière de crédit-temps.

REPORT DE DEMANDE

Un employeur peut reporter une demande de crédit-temps sur la base de trois articles de la CCT 103 : 14 (report de 6 mois pour des raisons internes ou externes impératives), 15 (report de 12 mois pour les 55+ exerçant une fonction-clé et souhaitant un 4/5) ou 16 (report lorsque le seuil organisationnel de 5 % est dépassé). Or, un travailleur doit entamer son crédit-temps avec motif avant que son enfant ait atteint l'âge de 8 ou 21 ans (en cas de handicap). Le report peut avoir pour effet un dépassement de ces âges. La CCT 103 prévoit expressément que les reports basés sur les articles 14 et 15 n'ont pas d'impact sur le droit au crédit-temps si ces âges de 8 ou 21 ans sont dépassés. Mais elle ne prévoit rien pour le report de l'article 16. Or l'Onem avait une lecture stricte de la CCT : en cas de report 'article 16' si l'âge de l'enfant était dépassé, le travailleur ne pouvait plus prétendre à des allocations de crédit-temps avec motif. Désormais pour le report sur base de l'article 16, la même solution favorable au travailleur est adoptée et l'Onem va suivre la position des partenaires sociaux.

RÉDUCTION APRÈS RÉDUCTION

Certaines pratiques ont vu le jour sur le terrain : un travailleur en crédit-temps 4/5 ou 1/2 temps réduit encore conventionnellement ses prestations sur son mi-temps ou son 4/5 temps presté chez l'employeur. Les partenaires sociaux rappellent que telle n'est pas la philosophie du crédit-temps. Attention dans ces situations, le travailleur

ne remplit plus la condition d'occupation à temps plein ou à 3/4 temps pour une nouvelle demande de crédit-temps.

QUELLE CCT ?

Une CCT de secteur ou d'entreprise doit être conclue pour ouvrir le droit au crédit-temps avec motif formation (maximum 36 mois) et soins (maximum 51 mois), pour les formules de la suspension complète et du 1/2 temps (sauf pour son enfant handicapé ou son enfant mineur gravement malade ou faisant partie du ménage du travailleur). D'une part il est rappelé qu'il faut se placer au moment où débute le droit au crédit-temps pour voir si une CCT existe. Si c'est le cas, il faut alors respecter la CCT qui peut par exemple contenir des modalités précises ou limiter le crédit-temps sous les plafonds de 36 ou 51 mois. D'autre part, pour le 4/5, aucune CCT sectorielle ou d'entreprise n'est nécessaire et le travailleur tire son droit à 36/51 mois directement de la CCT 103 sans tenir compte d'une éventuelle CCT de secteur ou d'entreprise qui prévoirait une durée inférieure.

FIN DU TEMPS PARTIEL

Un travailleur qui exerce un temps plein par le biais de 2 temps partiels auprès de 2 employeurs différents peut désormais bénéficier d'un crédit-temps 4/5 avec motif ou fin de carrière. Les partenaires sociaux sont d'avis que la fin de l'une des occupations à temps partiel met fin au crédit-temps et que le travailleur doit avertir le plus rapidement possible l'employeur chez qui il reste en service. ■

La motivation du licenciement et ses conséquences : 4 ans de CCT 109

La CCT 109 est entrée en vigueur le 1er avril 2014. D'une part, elle introduit le droit pour le travailleur de connaître les raisons concrètes qui ont donné lieu au licenciement et, d'autre part, elle prévoit le droit à un dédommagement en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Comment cette CCT est-elle appliquée par les cours et tribunaux ?

CHAMP D'APPLICATION

Principe

La CCT n° 109 s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent. Elle concerne uniquement les employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi sur les CCT, de sorte que la majorité des travailleurs du secteur public ne peut y faire appel.

Exceptions

Toutefois, la CCT ne s'applique pas aux travailleurs licenciés :

- durant les 6 premiers mois d'occupation ;
- durant un contrat de travail intérimaire ;
- durant un contrat d'occupation d'étudiants ;
- en vue du chômage avec complément d'entreprise ;
- en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension ;
- en raison de la cessation définitive d'activité ;
- en raison de la fermeture de leur entreprise ;
- dans le cadre d'un licenciement multiple en cas de restructuration, tel que défini au niveau sectoriel ;
- pour motif grave (uniquement pour les principes de motivation du licenciement, la CCT ne s'applique pas) ;
- dans le cadre d'un licenciement collectif ;
- qui sont occupés dans le cadre d'un contrat autre qu'un contrat à durée indéterminée (cette CCT ne s'applique pas uniquement en ce qui concerne les principes du licenciement manifestement déraisonnable).

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit

suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail.

Le fait que l'employeur s'y conforme réellement ou non importe peu. Par contre, il faut savoir que la procédure prévue dans la CCT sectorielle n'offre pas les mêmes garanties que la CCT 109. La CCT 109 ne fixe donc pas de minimums auxquels les CCT sectorielles prévoyant des procédures de licenciement spéciales doivent satisfaire. Par conséquent, les licenciements concernés sont exclus du champ d'application de la CCT 109 (*Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers, 31/05/2017*).

LE DROIT DE CONNAÎTRE LES MOTIFS DU LICENCIEMENT

L'employeur n'est pas tenu de donner d'initiative les motifs du licenciement au travailleur. Il n'est pas obligé de les reprendre dans la lettre de licenciement. Il ne doit le faire que si le travailleur le lui demande. Cela n'empêche bien sûr pas l'employeur de communiquer spontanément les motifs du licenciement au travailleur.

PROCÉDURE

La demande du travailleur

Lorsque l'employeur n'a pas communiqué de son propre chef au travailleur les motifs de son licenciement et que celui-ci souhaite les connaître, il doit adresser un courrier recommandé à son employeur. Une demande envoyée par e-mail n'est pas recevable (*Tribunal du travail d'Anvers, division Tongres, 01/06/2016*). Une demande faite par courrier normal, non daté ne suffit pas non plus (*Tribunal du travail de Bruxelles, 13/06/2016*).

En cas de cessation immédiate du contrat de travail, la demande doit être adressée à l'employeur dans un délai de 2 mois à compter de

la fin du contrat de travail. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de 6 mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail. Par 'notification du congé', on entend le jour où la notification du congé produit ses effets, à savoir le troisième jour ouvrable suivant la date d'envoi du courrier recommandé ou le jour de la notification en cas d'exploit d'huissier.

Dans ses jugements rendus le 08/06/2016 et le 26/10/2016, le Tribunal d'Anvers a estimé que la demande pouvait également émaner d'une organisation syndicale ou d'un avocat. Pour qu'elle soit recevable, elle ne doit donc pas obligatoirement venir du travailleur lui-même.

Motivation du licenciement par l'employeur

L'employeur qui reçoit une demande communiquée au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les 2 mois à dater de la réception de la demande du travailleur. Le délai de deux mois commence à courir le 3e jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. Même si le travailleur était en vacances et n'a pu prendre connaissance des motifs, la lettre est recevable (*Tribunal du travail d'Anvers, section Anvers, 01/06/2016*).

La motivation du licenciement doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 5, alinéa 2 de la CCT 109). Elle ne peut être ni trop générale ni trop abstraite (*Tribunal du travail de Bruxelles, 07/02/2016*). La réponse de l'employeur doit être suffisamment concrète et contenir une des-



cription, en des termes suffisamment précis, des manquements reprochés, de l'incompétence du travailleur ou des besoins de l'entreprise (*Tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 18/01/2016*).

Cependant, cette lettre ne doit pas répondre aux mêmes exigences de précision que la notification du motif grave pour laquelle la précision doit éviter que d'autres motifs que ceux figurant dans la notification du motif grave soient invoqués par la suite (*Tribunal du travail de Bruxelles, 21/04/2017*).

Ont été considérés par la jurisprudence comme motifs de licenciement insuffisamment concrets :

- le profil de la vendeuse ne répond plus à celui requis par l'entreprise (*Tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 18/01/2016*)
- réorganisation (*Tribunal du travail d'Anvers, division Malines 05/01/2016*)
- le travailleur ne convient pas comme mentionné au formulaire C 4 (*Cour du travail de Liège, 26/09/2017; Tribunal du travail de Bruxelles, 15/01/2018; Tribunal du travail de Liège, division Namur 22/12/2017*)

À la question de savoir si le formulaire C 4 peut

être considéré comme une motivation valable, la jurisprudence n'est pas unanime.

Le tribunal du travail de Tongres ainsi que celui de Charleroi ont estimé que la notification des motifs de licenciement sur le formulaire étaient suffisante à condition qu'ils soient assez concrets et précis (*Tribunal du travail d'Anvers, division Tongres, 13/01/2016; Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, 12/09/2016*). Le Tribunal du travail d'Anvers, la Cour du travail de Liège et le Tribunal du travail de Furnes ont eux jugé que la communication sur le formulaire C4 ne suffisait toutefois pas pour être considérée comme une motivation valable (*Tribunal du travail d'Anvers, 26/01/2016 ; Cour du travail de Liège, 24/03/2017 ; Tribunal du travail de Gand, division Furnes, 06/10/2016*).

Pour la communication des motifs de licenciement, l'employeur peut aussi se faire représenter par un avocat (*Cour du travail de Liège, 24/03/2017*).

L'employeur doit se conformer à la législation linguistique. La communication en français des motifs concrets du licenciement à un travailleur occupé à Zaventem est atteinte de nullité absolue, de sorte que l'employeur est réputé ne pas avoir communiqué de motif de licenciement

(*Tribunal du travail de Bruxelles, 14/11/2017*).

SANCTION

L'employeur est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération :

- s'il ne motive pas le licenciement ;
- si la motivation ne contient pas les motifs concrets du licenciement ou les éléments requis ;
- s'il ne respecte pas la procédure prescrite pour la motivation du licenciement.

L'amende est calculée sur la même base que l'indemnité de préavis et l'indemnité d'éviction (*Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers 23/11/2015*). La notion de salaire ne se limite pas au salaire en cours, il faut y ajouter les avantages acquis en vertu du contrat de travail tels que la prime de fin d'année, le pécule de vacances, l'intervention patronale dans les chèques-repas, l'assurance groupe, la voiture de société...

Cette amende n'est soumise à aucune cotisation de sécurité sociale. Elle est par contre soumise au précompte professionnel. ■

Ilse Veugen

Travail semi-agoral

Le mauvais emploi chassera le bon

Syndicats, fédérations patronales et diverses associations se mobilisent pour bloquer le projet de loi sur le travail associatif, les services occasionnels entre citoyens et l'économie collaborative. La tentation serait forte pour certains employeurs de remplacer de vrais emplois par ces mini-jobs permettant de gagner jusqu'à 6 000 euros par an.



Le gouvernement fédéral veut introduire des emplois au rabais dans le secteur associatif : le statut semi-agoral. Celui-ci se situe entre le volontariat et l'emploi, deux statuts qui vont s'en trouver déstabilisés. Ces pseudo contrats de travail n'offriront d'une part aucune certitude au travailleur sur les tâches à accomplir, sur les horaires, ni même sur le paiement d'un salaire... D'autre part ils ne garantiront pas que les travailleurs engagés auront toutes les qualités requises pour effectuer des tâches aussi sensibles que surveiller des enfants pendant l'école des devoirs, assister des personnes âgées, entraîner des sportifs, veiller au chevet de malades... Que se passera-t-il

en cas d'accident, et pour le travailleur occasionnel et pour les personnes dont il s'occupe ? De petites associations qui faisaient appel à des indépendants ou des sociétés pour des travaux ponctuels comme vérifier leur comptabilité ou réaliser l'affiche du souper annuel vont se tourner vers des travailleurs occasionnels. Bref le mauvais emploi va chasser le bon emploi.

LES TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les travailleurs liés par un contrat au moins à 4/5^e temps, les indépendants à titre principal, les fonctionnaires, les pensionnés, les jeunes en service civil pourraient travailler dans pas moins de 17 catégories différentes du secteur associatif pour gagner 500 euros par mois avec un maximum de 6 000 euros par an exonérés d'impôt et sans prélèvement de cotisations sociales. Le gouvernement continue son entreprise d'affaiblissement de la sécurité sociale en la privant de rentrées.

AVIS NÉGATIF DU CNT

Dans leur avis unanime du 29 novembre 2017, les partenaires sociaux ont souligné que : « À côté de ce glissement depuis l'emploi régulier, il risque d'y avoir, un glissement du volontariat vers des services occasionnels de citoyen à citoyen ou vers le travail associatif. Des tâches dudit travail associatif ou des prestations dans le cadre des services occasionnels de citoyen à citoyen peuvent de ce fait très facilement, sans les garde-fous sur le plan des conditions d'occupation ou des activités, être proposées par le biais de plateformes collaboratives agréées, ce qui risque d'entraîner une nouvelle dérégulation ».

Les mini-jobs ont pour effet pervers, en permettant l'embauche de travailleurs occasionnels, de dévaloriser à la fois la valeur du travail des vrais professionnels et l'engagement sincère des volontaires pour une cause. Dire que cette idée est simplement née pour résoudre le problème de la rémunération des arbitres et entraîneurs par les clubs sportifs... Pourquoi vouloir l'étendre au secteur associatif ?



Plus de renseignement sur
<http://www.50nuancesdeblack.be/>

Pourquoi ce titre ? Parce que 50 associations (elles sont encore plus nombreuses depuis) se sont unies pour lancer l'action contre cette mesure censée lutter contre le travail au noir.

L'ONEM a versé 500 millions d'euros d'allocations en moins

Nouvelle baisse du nombre de chômeurs indemnisés en 2017

Cette diminution concerne aussi bien le chômage complet que le chômage temporaire. Le nombre de chômeurs est en fait retombé au niveau de 1981. Est-ce une bonne nouvelle ?

Le dernier rapport annuel de l'ONEM contient des indicateurs précis. Le chômage indemnisé par exemple est en baisse pour la quatrième année consécutive en Belgique. En 2017, le nombre total de chômeurs complets indemnisés, demandeurs d'emploi et non-demandeurs d'emploi, s'élevait à 487 291 unités, soit une diminution de 8,5 % par rapport à 2016. Ceci fait passer ce nombre sous la barre symbolique des 500 000 allocataires, ce qui n'était plus arrivé depuis 1981. Cette tendance s'explique principalement par trois facteurs. Pour la quatrième année consécutive, la Belgique a connu une croissance modérée, ce qui a eu un impact positif sur l'emploi. Ensuite, il y a aussi un effet démographique : ces dernières années, la population active et celle en âge de travailler ont moins augmenté qu'auparavant et les départs à la pension ont été plus nombreux. Sans oublier l'impact de plusieurs réformes politiques, telles que la fin du droit aux allocations d'insertion.

CE QUE LES CHIFFRES NE DISENT PAS

Quelles que soient les conclusions que l'on tire des statistiques, elles ne reflètent malheureusement pas toute la réalité. « Il y a un grand groupe de demandeurs d'emploi qui n'ont pas droit aux allocations et qui n'est donc pas repris dans ces statistiques », précise Sabine Slegers, Secrétaire nationale de la CGSLB et membre du Comité de gestion de l'ONEM. « Pensez aux jeunes fraîchement diplômés et qui n'ont jamais travaillé. Ils doivent être disponibles sur le marché du travail, mais n'ont pas droit aux allocations la première année de chômage. Ou bien les personnes qui bénéficient du revenu d'intégration, celles qui se sont inscrites volontairement en tant que demandeur d'emploi, ou

celles qui ont été exclues d'allocations d'insertion après 36 mois ».

Le Syndicat libéral s'inquiète particulièrement pour le groupe des jeunes qui arrivent au terme de leur droit aux allocations d'insertion. Sabine Slegers l'a d'ailleurs fait savoir à l'ONEM : « Six mois après la fin du droit aux allocations d'insertion, seuls 40 % des jeunes ont trouvé un emploi ! Est-ce un véritable emploi, de qualité ou des jobs temporaires, des contrats intérimaires, emplois précaires, etc ? » Les chiffres dans ce domaine montrent déjà qu'il y a plus de contrats temporaires que de contrats à durée indéterminée, et le nombre de contrats à temps partiel est légèrement plus élevé que ceux à temps plein.

MOINS DE CRÉDIT-TEMPS

Le chômage temporaire a lui aussi enregistré une diminution l'an dernier. Le nombre de jours de chômage temporaire a chuté de 18,7 %. Le chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques a diminué de manière plus forte encore en raison de la conjoncture économique favorable.

Le nombre de travailleurs percevant des allocations d'interruption a baissé de 2,9 %. Cette diminution concerne surtout le crédit-temps, dont les conditions d'octroi sont plus strictes aussi bien pour le régime général que pour le régime de fin de carrière.

Le nombre de congés thématiques (congé parental, congé pour assistance médicale ou soins palliatifs) a en revanche augmenté de 6,5 %. Sabine Slegers : « Nous sommes ravis de constater que de plus en plus d'hommes prennent un congé pour soins. Cela fait des années qu'en tant qu'organisation syndicale nous sensibilisons sur ce thème. »



Sabine Slegers émet des réserves sur les chiffres optimistes présentés par l'ONEM.

MOINS DE DÉPENSES ?

Si les chiffres du chômage baissent, cela signifie en toute logique que l'ONEM a payé moins d'allocations en 2017. Les dépenses totales de l'ONEM, hors matières transférées aux Régions, ont diminué de 554 millions d'euros en 2017 (soit 7 %). Dans l'intervalle, soucieux de réduire le plus efficacement possible la fraude, l'ONEM continue à informatiser ses procédures de contrôle. Dans ce cadre, la responsabilité des organismes de paiement, comme la CGSLB, est importante. En effet, bien plus qu'avant, ils doivent effectuer des contrôles préalables auprès des demandeurs d'allocations. Cependant, comment expliquer que les chiffres du chômage et les dépenses soient en baisse alors que d'autres allocations sociales connaissent une croissance inquiétante (comme les indemnités de maladie-invalidité...) ? Il faut savoir que le nombre de travailleurs malades ne cesse de croître. « De manière générale, la Belgique ne peut pas nier le fait que son taux d'emploi s'améliore très lentement par rapport à ses pays voisins », souligne Sabine Slegers. « Dans ce cadre, nous déplorons que le complément octroyé pour la reprise du travail, auparavant payé au niveau fédéral pour encourager les travailleurs de plus de 50 ans qui reprenaient le travail, ait été supprimé dans la plupart des Régions. »

Reprise du travail après maladie ou accident

Les parties de journée assimilées dans le calcul des **vacances annuelles**

Les employés qui reprennent le travail par demi-journées se constitueront dorénavant des droits aux vacances entiers. À partir de l'exercice de vacances 2018, tous les travailleurs verront les parties de journées assimilées à du travail effectif en cas de reprise de travail à temps partiel après une maladie ou un accident, un accident du travail ou une maladie professionnelle avec autorisation du médecin conseil.

Ouvriers et employés se constituent des droits à des vacances sur la base de périodes de travail et de périodes assimilées. Jusqu'à présent, seules les journées entières d'incapacité de travail pouvaient entrer en ligne de compte dans le calcul du nombre de jours de congé, ce qui pénalisait les travailleurs reprenant le boulot à temps partiel après une maladie ou un accident.

- Le travailleur qui reprenait le travail à temps partiel 3 jours entiers par semaine et touchait une indemnité de maladie pour les deux autres jours d'incapacité de travail bénéficiait d'une assimilation complète dans le calcul de ses vacances de l'année suivante.
- Le travailleur qui reprenait le boulot à raison de 5 demi-jours et touchait des indemnités maladie-invalidité pour les 5 autres demi-journées d'incapacité de travail ne se constituait un droit aux vacances annuelles que sur la base des demi-jours travaillés.

Toutefois, en pratique, l'assimilation avait lieu dans les deux cas pour les *ouvriers* selon les instructions données par l'Office national des Vacances annuelles aux différentes caisses de vacances.

AVIS UNANIME

Les partenaires sociaux ont remis un avis unanimement favorable sur la proposition du ministre de l'Emploi Kris Peeters dans le cadre du dossier 'retour au travail' afin de s'attaquer à cette différence de traitement entre ouvriers et employés.

À partir du 1er janvier 2018, *tous les travailleurs* ont droit à l'assimilation de demi-jours de maladie en cas de reprise progressive du travail avec autorisation du médecin conseil en matière de vacances annuelles. Cette assimilation est également appliquée lors de la reprise partielle du travail après une maladie professionnelle ou un accident du travail, cas où la condition relative à l'existence d'un pourcentage d'incapacité temporaire au moins égale à 66 % a été supprimée. Les nouvelles règles s'appliquent déjà à tout l'exercice de vacances 2018.



Attention ! Les employés qui – avant que l'arrêté royal ne soit publié – avaient repris le travail en 2018 auprès de leur employeur par demi-journée, mais au contrat de travail desquels il a été mis fin entre-temps, ont droit à la nouvelle attestation de vacances (et au nouveau calcul du pécule de vacances de départ). Ce nouveau document ne sera pas automatiquement fourni, il appartient au travailleur de le demander à son ex-employeur !

Les syndicats ont expressément fait inscrire dans l'avis du Conseil national du Travail que ces nouvelles dispositions réglementaires soient introduites sans préjudice des pratiques actuelles de l'administration. En d'autres termes, les modifications qui interviennent maintenant en faveur des employés ne peuvent nuire aux droits existants des ouvriers.

Après le CNT, c'est au Conseil d'État de se prononcer sur le texte de l'arrêté royal. ■

Katrien Van Sinay

Les délégués d'Engie veulent améliorer le système d'évaluation

L'équipe CGSLB Engie Electrabel, qui était déjà à l'initiative du work@home dans l'entreprise, avait placé l'amélioration du système d'évaluation des travailleurs engagés après 2002, comme point prioritaire de son programme élections sociales 2016.

En février 2017, notre équipe CGSLB a donc dénoncé, via communiqué de presse, ce système d'évaluation qui était contre-productif et provoquait, de par son côté subjectif, l'incompréhension, le mal-être et la jalousie entre travailleurs. Après plusieurs mois de négociations, les organisations syndicales et la direction sont parvenues à se mettre d'accord sur un texte.

DIMINUER LE STRESS

L'objectif de la CGSLB qui visait à améliorer le volet bien-être, tout en gardant la totalité de l'enveloppe budgétaire affectée au précédent système, est déjà en partie atteint.

En effet, le nouveau système s'oriente vers une diminution de la pression et du stress puisque les évaluations sont remplacées par des entretiens de carrière, tandis que les objectifs individuels sont remplacés par des objectifs d'équipes, ce qui renforcera la solidarité.

AUGMENTATION IDENTIQUE

Enfin, au niveau financier, les augmentations basées auparavant sur le merit-rating sont remplacées par une augmentation identique pour tous les travailleurs d'un même niveau salarial. Les négociations liées à ce volet financier sont toujours en cours. Nous espérons que l'ensemble sera finalisé pour fin avril 2018. Ce système pourrait alors, peut-être, se discuter et être appliqué dans les autres entreprises du secteur de la commission paritaire 326. Les anciennes conditions de travail continueront évidemment à être épargnées par le processus. ■



Nicolas Schiettecatte

Accord sur les licenciements à RTL

Après plus de 5 mois de négociations, les représentants du personnel se sont mis d'accord avec la direction de RTL Belgium sur les conditions de départ de 88 personnes. Le texte a été validé le vendredi 2 mars à la quasi-unanimité du personnel réuni en assemblée générale.

Le plan "de transformation" présenté par la direction de RTL Belgium le 14 septembre 2017 prévoyait 105 pertes d'emploi réparties dans presque toutes les entités et services de la société. Raison principale avancée : réduire la voilure pour faire face à la concurrence nouvelle générée par l'arrivée de la publicité payante de TF1 sur le marché belge. Objectif moins avouable : augmenter les profits des actionnaires d'une entreprise encore largement bénéficiaire.

PEUT-ÊTRE MOINS

Quelques jours avant, les délégués syndicaux

avaient encore refusé de clôturer la première phase de la procédure "Renault". Ils déploraient notamment le montant indécent de la prime de licenciement extralégale, alors que 75 % du personnel qui va perdre son emploi a plus de 45 ans.

L'accord finalisé la nuit du 1er au 2 mars prévoit désormais le départ de 88 personnes (dont 38 volontaires), un nombre qui pourrait encore évoluer vers le bas lors des derniers aménagements prévus pour les prochains jours.

VOLONTAIRES ET CONTRAINTS

Les candidats au départ volontaire ont pu, par leur choix, éviter la perte d'emploi à d'autres salariés ou pigistes, pour qui cela aurait eu des conséquences plus dramatique. Malheureusement, des solutions n'ont pu être trouvées pour chaque personne. Environ 50 membres du personnel devront partir sans l'avoir choisi. Les conditions de départ, en

regard des critères pratiqués aujourd'hui, peuvent être considérées comme satisfaisantes tant au niveau financier qu'en matière d'accompagnement ou de prise en compte des avantages antérieurs.

DANS LA DIGNITÉ

Les licenciements ont été annoncés individuellement aux personnes concernées les 13, 14, 15 et 16 mars. Pendant l'ensemble de la durée des discussions, le personnel de RTL a su conserver un état d'esprit digne et constructif. Malgré le vote d'un préavis conservatoire de grève, pas un jour d'arrêt de travail n'a été décidé, pas une minute d'interruption du programme de diffusion des émissions n'ont été décidés. Les représentants du personnel resteront attentifs à l'application du plan d'économie dans les mois et années à venir. De nombreuses incertitudes demeurent encore. ■

Textile

Une journée pour faire le point sur les conditions de travail



Le 23 février dernier, les délégués CGSLB du textile ont participé à une "journée sectorielle" à Gand. Les Secrétaires permanents du secteur et le Responsable sectoriel national étaient également présents.

Plusieurs thèmes ont été abordés au cours de cette journée, entre autres, l'accord sectoriel (état des lieux), la Délégation syndicale, le travail faisable, le travail intérimaire, la CCT productivité, et l'actualisation de la classification des fonctions.

Pour les deux derniers thèmes, notre expert en temps de travail et classification des fonctions a pu éclairer les participants. Nos délégués ont posé des questions bien précises et ont fait part de leur inquiétude concernant l'avenir. Pour ces derniers, c'est surtout le recours aux contrats intérimaires successifs et de longue durée qui inquiète. Il n'y a en soi aucun souci à faire appel aux intérimaires, pour autant que cela réponde aux motivations juridiques. Toutefois, un meilleur contrôle de ce système est prévu à l'avenir via notamment les organes de concertation. Les représentants des tra-

vailleurs auront la possibilité d'interroger les organes de leur entreprise à ce sujet. Néanmoins, les délégués CGSLB sont plutôt en faveur d'une conversion des contrats intérim en contrats à durée indéterminée.

TRAVAIL INFASIBLE

Le travail faisable a également été abordé. Dans la pratique, nos délégués constatent peu de changement. La charge de travail augmente, les travailleurs plus âgés ne voient pas d'améliorations en raison des changements rapides de personnel et du recours aux intérimaires. Nous avons dès lors décidé d'organiser prochainement un séminaire uniquement consacré au travail faisable. Un collaborateur du CEFRET, l'institut de formation du textile, viendra présenter un rapport sur les efforts réalisés ces deux dernières années dans le secteur et les défis futurs.

Pour ce qui est de la CCT productivité, même si elle existe depuis longtemps dans le secteur (1958), elle est toujours nécessaire, surtout depuis le développement de la robotisation et

de la digitalisation. En bref, en introduisant de nouvelles machines ou en améliorant le processus de production, l'entreprise optimise ses coûts. Il faut toutefois que les travailleurs puissent aussi profiter de cet avantage, sous la forme d'un pourcentage des salaires épargnés.

DÉLÉGATION SYNDICALE

En dernier lieu, nous avons aussi discuté de la CCT concernant la Délégation syndicale. Dans l'accord sectoriel, il est prévu de l'adapter. La répartition du nombre de mandats attribués à chaque organisation syndicale n'est malheureusement pas décrite dans cette convention. Ces dernières années, cela a engendré de nombreux conflits dans les entreprises, entre représentants syndicaux. ■

Bart De Croock

Construction

L'Europe propose de sanctionner les entreprises qui cassent les prix

Une entreprise de construction qui veut opérer en Belgique doit prouver qu'elle est en ordre avec la sécurité sociale dans son pays d'origine (la Bulgarie par exemple). Il s'agit de l'attestation A1. Dans la pratique, les entreprises n'ont aucun complexe à produire des faux. L'inspection des lois sociales belge se trouve fort démunie, car seul l'office de sécurité sociale du pays est capable de dire s'il s'agit d'un document officiel ou non.

Le 6 février 2018, la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé que l'inspection sociale belge pourra aller plus loin que le contrôle des attestations A1. S'il apparaît que le document est un faux et que, toujours par exemple, la sécurité sociale bulgare ne donne aucune suite à la procédure, l'entreprise pourra être sanctionnée en Belgique.

Le secteur de la construction est confronté à une arrivée de plus en plus massive d'entre-

prises étrangères sur des chantiers en Belgique. Pour tous les travailleurs, les contrôles de ces concurrents n'en deviennent que plus indispensables. La CGSLB se réjouit de la décision de la Cour de Justice de l'Union européenne. Nous demandons dès lors que le gouvernement affecte suffisamment de moyens à l'exercice du contrôle des entreprises indécates. ■

Johan Vandycke

La loi Jambon élargit considérablement le champ d'action du gardiennage privé

La nouvelle loi sur la sécurité privée et particulière est entrée en vigueur le 10 novembre 2017. Elle remplace la loi Tobback qui, vieille de 30 ans déjà, nécessitait plus qu'une simple mise à jour. Les agents de gardiennage s'en trouvent à la fois plus contrôleurs et plus contrôlés.

Les citoyens seront-ils mieux protégés pour autant ? Seul l'avenir nous le dira. La nouvelle loi Jambon présente surtout l'avantage d'être techniquement en phase avec notre époque. Sur le plan idéologique, disons qu'elle augmente considérablement le rôle des entreprises privées dans la politique de sécurité publique.

Cette nouvelle loi, plus simple et plus moderne, découle de l'évaluation de l'ancienne réglementation qu'elle remplace totalement. Elle couvre : le gardiennage privé, les alarmes et systèmes d'alarme, les systèmes caméras, le conseil en matière de sécurité, la sécurité dans les entreprises de transport public, la sécurité maritime, la formation dans tous ces domaines.

PLUS COMPRÉHENSIBLE

Afin de permettre au secteur privé de mieux s'insérer dans la politique de sécurité intégrée, la nouvelle loi pallie les lacunes de l'ancienne qui ne pouvait plus répondre aux évolutions du marché. Elle met particulièrement l'accent sur le contrôle de la qualité et de la fiabilité des entreprises de gardiennage et de leur personnel. Ajoutons que - tout le monde y gagne - le cadre et les procédures d'action sont plus simples et plus clairs que dans l'ancienne législation. Voilà qui simplifiera l'exercice des missions sur le terrain par les travailleurs.

TREIZE ACTIVITÉS

La nouvelle loi élargit le champ d'action du secteur du gardiennage privé et ses compétences. Au total, treize domaines d'activité ont été définis, dont plusieurs sont nouveaux, comme les installateurs de systèmes de caméras. Autre exemple, les *sweepings*,

c'est-à-dire la fouille de biens immobiliers ou mobiliers (un bâtiment ou un conteneur) à la recherche d'armes, de drogue ou d'explosifs. Des mesures particulières s'appliquent à « la commande de moyens techniques déterminés qui sont mis à disposition de tiers en vue d'assurer la sécurité » : le pilotage de drones ou d'installations de caméras mobiles sur ordre de police.

TROIS TYPES DE COMPÉTENCES

La loi attribue trois sortes de compétences aux entreprises de gardiennage privé, ayant chacune leurs règles et conditions spécifiques afin de préserver les droits fondamentaux des citoyens notamment lors du contrôle de l'accès des personnes et des véhicules à l'entrée des endroits non accessibles au public. Les vérifications d'identité sont également traitées ainsi que le gardiennage de périmètres de sécurité en situation critique. Les agents de gardiennage peuvent dorénavant (dans des circonstances exceptionnelles) assurer la sécurité sur la voie publique, fouiller les effets des personnes soupçonnées de vol dans les magasins, et ils peuvent être amenés à régler la circulation.

Des dispositions spéciales s'appliquent aux agents de gardiennage qui sont affectés à des endroits où des matériaux radioactifs sont traités ou entreposés.

SCREENING DES TRAVAILLEURS

La loi accorde plus d'importance que par le passé à la qualité et à la fiabilité des entreprises de gardiennage et des agents. Le contrôle des formations requises sera plus poussé. À l'exception de certaines infractions routières, toute condamnation interdit l'exercice d'un métier dans le gardiennage. En ce

qui concerne les formations, de nouveaux profils de fonction ont été créés nécessitant de nouvelles compétences. Tant les agents en rue que les travailleurs occupant des fonctions commerciales dans une entreprise de gardiennage devront satisfaire à certaines conditions.

PÉRIODE DE TRANSITION

Vu l'ampleur des modifications, les employeurs et les clients vont pouvoir profiter d'une période de transition pour s'adapter à la nouvelle situation. Il faudra plus souvent des autorisations, par exemple pour installer des caméras de surveillance. Les autorisations actuelles demeurent valables jusqu'à leur échéance, pour autant qu'elles n'entrent pas en contravention avec les nouvelles dispositions. Les diplômes aussi restent valables. Les autorisations qui ne sont plus suffisantes conservent leur validité pendant la période de transition si l'entreprise introduit immédiatement une nouvelle demande d'agrément.

LA CGSLB VOUS INFORME ET VOUS SOUTIENT

Les affiliés et les délégués du Syndicat libéral dans le secteur du gardiennage ont encore plus de pain sur la planche. Il est évident que nous serons à leur côté pour les soutenir à s'adapter aux nouvelles exigences qui leur sont imposées. Parallèlement aux arrêtés royaux qui seront publiés prochainement, ils peuvent attendre des formations et du matériel informatif disponible sous peu.

Des questions ? Contactez-nous par e-mail jan.moens@cgsלב.be.

Jan Moens

Les gagnants de l'action Fiche d'affiliation sont connus



Michael Kissi a fait un petit détour sur le chemin de son entraînement pour aller chercher son lot chez Geert Debevere, Secrétaire de la zone West-Vlaanderen.



La compagne de Walter De Baets a reçu son bon de valeur des mains d'Ewald Serreaes, Secrétaire de la zone de Gand.



Philippe Chaumont, Secrétaire de la zone de Liège, a remis son cadeau à Annick Fabel.

Fin 2017, nous vous avons confié l'importante mission de vérifier votre fiche d'affiliation CGSLB et de la corriger si nécessaire. Ce faisant, vous participiez automatiquement à un concours vous permettant de gagner de nombreux prix.

Les gagnants sont maintenant connus. Michael Kissi, Walter De Baets et Annick Fabel ont remporté le gros lot : un séjour pour deux personnes à 'Azur en Ardenne'.

Les 15 suivant sont gagnés un bon d'une valeur de 100 euros dans les maisons et appar-

tements de vacances CGSLB de leur choix.

Bravo à tous ! Nous vous remercions d'avoir pris un peu de temps pour mettre votre fiche de membre en ordre.

UN BON CONSEIL

Tenez votre secrétariat CGSLB au courant de toute modification de vos données (adresse, téléphone, e-mail) ou si vous changez d'employeur. Même sans cadeau à la clé vous avez tout à y gagner !

Vos données nous permettent de vous garantir

le meilleur service : conseils et assistance, informations sur votre entreprise et son secteur d'activité, actualité sociale et juridique, Librement, etc.

De plus, vous bénéficiez de tous les avantages liés à votre affiliation : primes de solidarité (en cas de naissance ou d'adoption, de mariage ou de cohabitation légale, et de pension), prime syndicale, maisons et appartements de vacances à prix d'ami et, c'est tout nouveau, des tas de réductions offertes par votre nouvelle carte avantages Merits & Benefits !

Nouvelle carte avantages CGSLB À la CGSLB vous récupérez rapidement vos cotisations



Un nouveau partenaire, des avantages intéressants

Le Syndicat libéral se bat chaque jour pour améliorer votre pouvoir d'achat. Vous le savez, vous en bénéficiez.

Spécialement pour vous, nous passons à la vitesse supérieure avec une offre totalement renouvelée d'avantages.

La CGSLB s'associe à un nouveau partenaire : Merits & Benefits. En 10 années, Merits & Benefits a développé une plateforme d'avantages imbattables. Cette ambition rencontre

parfaitement le souci de la CGSLB de privilégier ses affiliés en augmentant leur pouvoir d'achat et en leur donnant plus de temps pour profiter de la vie !

Surveillez votre boîte aux lettres. Vous allez bientôt recevoir votre nouvelle carte d'affiliation. Au verso de celle-ci se trouve votre carte avantages. Glissez-la dans votre portefeuille. Ainsi, vous l'avez toujours sous la main pour profiter des avantages de Merits & Benefits. Et ils sont nombreux. **Grâce à Merits & Benefits, le Syndicat libéral fait bénéficier ses**

affiliés des avantages les plus intéressants dans des centaines de petits commerces, chaînes de magasins, parcs d'attractions et webshops. Plus d'informations dans le courrier contenant votre carte d'affiliation. Rendez-vous sur www.avantages.cgslb.be et enregistrez-vous avec votre numéro d'affiliation (login) et le mot de passe repris dans le courrier. De nouvelles offres sont régulièrement ajoutées. Vous l'avez compris, une manière donc de rentabiliser vos cotisations !

La Cour de Justice de l'UE conteste les tribunaux arbitraux privés

Début mars, une décision de la Cour de Justice de l'Union européenne a suscité l'espoir que les mécanismes d'arbitrage privés dans le cadre d'accords bilatéraux d'investissement pourraient disparaître.



Un tribunal arbitral similaire est prévu dans le CETA et beaucoup de gens espéraient donc que cette décision aurait un impact sur celui-ci. Malheureusement, il faut tempérer cet enthousiasme. En effet, il s'agit ici d'un avis concernant un accord avec le tribunal arbitral entre deux États-membres de l'UE. C'est donc d'un tout autre ordre que les accords entre l'UE et les pays tiers, comme dans le cadre du CETA. Par conséquent, cette décision n'a aucun impact direct sur le CETA. Toutefois, grâce à la mobilisation massive autour de ce dossier, la Belgique a demandé à la Cour de Justice de l'Union européenne de se prononcer sur la compatibilité du mécanisme d'arbitrage du CETA avec le droit européen. Nous pouvons donc espérer que la Cour suivra la même logique dans cet avis, qui sera probablement prêt début 2019.

En 2012, ce type de tribunal privé a ordonné à la Slovaquie de payer à la compagnie d'assurances néerlandaise Achmea un montant de 22 millions d'euros pour la libéralisation du marché de l'assurance maladie slovaque. La Cour de Justice de l'Union européenne a jugé que ce tribunal arbitral est incompatible avec le droit européen. En effet, il a, en quelque sorte, créé un

système juridictionnel parallèle et privé. De cette façon, cela permet à ces tribunaux privés de ne pas respecter les circuits judiciaires normaux et aux multinationales d'exiger de l'argent des gouvernements dont la politique nuirait aux prévisions de bénéfices des entreprises. C'est donc une excellente nouvelle d'avoir mis fin à près de 200 accords de ce type entre les États-membres de l'UE !

NOUS FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX DANS LE DÉBAT SUR LE BREXIT !

Le 8 mars dernier, le Comité exécutif de la Confédération européenne des Syndicats, dont la CGSLB est membre, s'est entretenu avec Michel Barnier, négociateur en chef de l'UE pour le Brexit. Cet entretien nous a donné l'opportunité d'exprimer nos préoccupations concernant le Brexit et de préciser nos exigences pour des règles du jeu équitables sur le plan social pour l'après Brexit : respect et application des droits des travailleurs, pas de tarifs à l'importation ou à l'exportation, une politique migratoire équitable et respect de l'accord du Vendredi Saint. Pourquoi le Brexit concerne-t-il également le monde syndical ? Lorsque le Royaume-Uni ne sera plus membre de l'Union, le droit européen ne lui sera plus applicable. Actuellement, cependant, toute une série de normes sociales sont dérivées de ce droit européen, allant de la durée maximale du travail aux normes de sécurité et de santé. Si le Royaume-Uni baisse ces normes après le Brexit, cela aura des conséquences désastreuses pour les travailleurs britanniques et européens. Les Britanniques verraient leurs droits réduits et, les travailleurs de l'UE souffriraient également de la concurrence déloyale en raison du dumping social. En outre, l'économie belge serait durement touchée par un tel dumping social et d'éven-

tuels tarifs douaniers, puisque 9 % de nos exportations se font vers le Royaume-Uni. L'importance des syndicats dans la sauvegarde des droits des travailleurs ne peut donc pas être sous-estimée dans le dossier du Brexit. Les syndicats européens, y compris les syndicats britanniques, conviennent que la meilleure option est que le Royaume-Uni, devienne membre de l'Espace économique européen tout comme la Norvège l'est aujourd'hui. En effet, cela signifierait que les mêmes normes sociales restent en vigueur et qu'il n'y aurait pas de barrières commerciales. Pour l'Union européenne, c'est également le meilleur scénario. Malheureusement, il ne semble pas que le gouvernement britannique l'envisage. En effet, il veut un accord de libre-échange « CETA plus ». Les relations avec le Royaume-Uni après le Brexit étaient à l'ordre du jour du Conseil européen à la fin mars. Si les Britanniques veulent un accord de libre-échange, ils ne seront certainement pas mieux traités que d'autres pays qui sont des partenaires commerciaux de l'UE. Pas question de « relation privilégiée », comme l'espérait Theresa May. Nous demandons donc aux Britanniques de modifier leurs « lignes rouges » et de choisir une option qui offre plus de sécurité aux travailleurs britanniques et européens.

La formation syndicale, un besoin pour tous les militants ?

Chaque année, la CGSLB organise, par le biais de ses deux asbl de formations (Comé et BdS), des centaines de journées de formation, et accueille plusieurs milliers de participants. Ces formations s'adressent principalement à nos militants, qu'ils aient ou non obtenu un mandat aux élections sociales de 2016. On y aborde des aspects très concrets de la concertation sociale en entreprise, on y apprend également des techniques de négociation et de communication.



Jean-Marc Matline a remporté le concours de la Régionale bruxelloise lié à l'enquête pour connaître vos commentaires et vos attentes en matière de formation.

Devenir militant syndical ne s'improvise pas du jour au lendemain. C'est un rôle, une fonction qu'on apprend avec le temps et l'expérience, mais également en suivant des formations. L'avantage des formations, c'est avant tout de gagner du temps en bénéficiant de l'expertise et de l'expérience de nos spécialistes. Mieux comprendre les enjeux d'une négociation et éviter des erreurs d'appréciation, analyser le contexte, savoir où et comment obtenir de l'aide de la Centrale, développer son autonomie, mieux communiquer... sont autant de questions et de besoins auxquels nos formations apportent des réponses. Nos formations sont également le moyen pour nos militants d'acquérir des (nouveaux) outils pour les aider à être encore plus efficaces dans le cadre leur engagement syndical en entreprise.

UN BAROMÈTRE BRUXELLOIS

La Régionale bruxelloise a voulu prendre la température en matière de formation syndicale : êtes-vous satisfait de nos formations ? Quels

sont vos besoins en formation ? Quels sont les obstacles que vous rencontrez pour participer aux formations de la CGSLB ? Saviez-vous que nos formations peuvent être suivies dans le cadre du CEP ? Etc. Nous avons donc invité nos 2 200 militants à participer à une enquête on-line, et ils étaient plus de 280 à répondre. Toutes ces réponses constituent un bel échantillon qui nous permet de mieux apprécier les attentes et les besoins en matière de formation syndicale. Il ressort notamment de cette enquête que plus de 90 % des militants interrogés se disent satisfaits voire très satisfaits des formations CGSLB. Et parmi eux, 78 % recommanderaient « certainement » les formations CGSLB à d'autres militants, collègues ou connaissances. Et 21 % le feraient « probablement ». Ces chiffres illustrent donc un taux de satisfaction relativement élevé de la part de nos participants. Autre constatation : l'offre de formation correspond bien aux besoins de nos militants. Cependant, l'enquête nous a permis de dégager un nouveau domaine de besoin en formation. Notre analyse du terrain et l'enquête confirment en effet que les thématiques liées au « savoir-être » constituent aussi un besoin en compétence pour nos militants syndicaux.

UNE ENQUÊTE POUR COMPRENDRE

Une enquête... aussi pour mieux comprendre les obstacles que peuvent rencontrer nos militants syndicaux pour participer aux formations syndicales. Deux raisons ressortent principalement. La première porte sur l'information au niveau de l'offre de formation et du droit au congé éducation-payé. Nos efforts d'information doivent être multipliés pour garantir une communication plus efficace. Les répondants se disent d'ailleurs prêts à s'inscrire au prochain cycle de formation 2018-2019 moyennant une présentation détaillée des offres de formation de la CGSLB. Nous reprendrons bien évidemment contact avec ces personnes pour les informer au mieux. La deuxième raison est liée aux employeurs. L'enquête montre que les employeurs ne font pas directement obstacle aux formations syndicales. Le droit à la formation syndicale et le droit au congé-éducation payé semblent bien respectés. Par contre, on constate qu'indirectement les employeurs font obstacle en n'intégrant pas les absences syndicales dans la charge de travail. Ce qui peut avoir pour conséquence de déplacer la surcharge de travail sur les autres collègues restés en service. Cela peut alors provoquer un sentiment de culpabilité.

PROCHAINES ÉTAPES

L'ensemble des résultats de l'enquête ont été présentés à nos militants dans le cadre des travaux du Comité bruxellois. Ensemble, nous avons eu l'occasion d'affiner l'analyse, d'interpréter les résultats et d'identifier des pistes d'amélioration. L'ensemble de ces analyses et réflexions seront également transmis à nos

asbl de formation Comé et BdS qui d'ores et déjà travaillent sur le nouveau programme de formation 2018-2019.

Les formations syndicales de la CGSLB offrent de réelles plus-values en matière d'information, de connaissance et d'outils de réflexion. Le prochain cycle de formations redémarre en septembre 2018. Les inscriptions démar-

ront dès le mois de juin. Ne manquez donc pas ce rdv. Votre Secrétaire permanent ou nos responsables du soutien syndical (RSS) se tiennent à votre disposition pour vous informer au mieux sur les offres de formation syndicale.

Michael Dufrane

Clôture du 4^e groupe de Coach' Me, déjà !

Le quatrième groupe vient de terminer sa session Coach' Me, le programme de remotivation à la recherche d'emploi de la Régionale bruxelloise. Analyse et commentaires.

La dernière journée du programme, le 9 mars, était consacrée à l'indispensable débriefing de l'expérience vécue par les 11 participants, en présence des délégués CGSLB qui ont conseillé les demandeurs d'emploi et d'invités représentant Actiris, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et le SLFP.

BOUSCULER LES CLICHÉS

Rappelons que ce qui fait l'originalité de notre initiative, c'est l'intervention de délégués qui expliquent, parfois avec visite sur le terrain, les réalités du processus d'embauche et de l'exercice du travail dans l'entreprise qui les occupe. L'analyse de Gisèle Martin, déléguée chez Stater, a frappé les esprits. « *Coach' Me bouscule les clichés que nous pouvons tous avoir sur les demandeurs d'emploi. Ils ne correspondent pas à la réalité. Les personnes que j'ai rencontrées veulent vraiment réintégrer le monde du travail* ». Les participants de ce quatrième groupe, comme ceux qui les ont précédés, ont montré combien ils étaient désespérés devant les refus des employeurs de leur donner cette opportunité.

TÉMOIGNAGES

Muriel, participante : « *ce programme m'a permis de comprendre à qui je peux m'adresser pour tout ce qui concerne les formations, et plus particulièrement les cours d'informatique, de langues ou de réorientation professionnelle. Coach' Me m'a permis de retrouver un certain dynamisme et de rencontrer des gens très agréables* ».

Nadia, participante : « *j'ai beaucoup aimé les simulations d'entretien devant un employeur, filmées en face à face. En me revoyant j'ai compris que je devais améliorer ma présentation et refaire encore et encore des exercices* ».

Rosa, participante : « *au départ, on se contente d'inscrire ses diplômes, ce qu'on a déjà fait comme job sur son CV. J'ai appris que je pouvais aller chercher des qualités que j'ai, que n'imaginai pas utiles dans ce cadre, et les ressortir. Je me suis redécouverte. C'est l'un des points forts de la formation* ».

Ersin, participant : « *j'ai compris comment me vendre, j'ai pris conscience*

de mes faiblesses et de mes points forts, je vais m'efforcer de gommer les unes et de m'appuyer sur les autres pour progresser. La timidité est en train de laisser la place à l'ouverture et à la facilité. »

CONCLUSION

Laissons la conclusion à Vincent Piccirillo, délégué à l'hôpital Saint-Luc : « *le premier jour, je n'ai vu que des individualités, deux semaines après, nous avons travaillé ensemble, et le dernier jour j'ai retrouvé un groupe serré, uni. Lors de la première journée, en parlant de l'une de mes passions, la photographie d'ours, les candidats m'ont donné l'idée d'écrire un livre. Il est en route... Merci* ».

Toute le monde ressort de cette expérience galvanisé, prêt à se lancer dans de nouvelles aventures qu'Aurélien Carette, responsable du projet Coach' Me se met à suivre en reprenant régulièrement des nouvelles des participants. La session d'information du futur 5^e groupe débutera le 10 avril. Parlez-en autour de vous.

Besoin d'aide et de soutien pour trouver un job ? Coach' Me est fait pour vous !

Après le succès du programme en 2017, nouvelle session gratuite

du 30.04 au 14.06

Basé sur la pratique et du concret :

- redynamisez et testez vos démarches de recherche d'emploi ;
- prenez connaissance de la réalité du travail en entreprise ;
- rencontrez des travailleurs ;
- prendre conscience de ses compétences.



En collaboration avec des professionnels, partageons notre énergie !

Vous êtes intéressé(e) ?

Inscrivez-vous à la séance d'information
le 10.04, le 17.04, le 19.04 ou le 23.04 de 9h00 à 11h00 (durée de 2h)
Boulevard Poincaré 74 | 1070 Anderlecht | tél. 02 210 01 07 ou aurelie.carette@cgslb.be

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
AVEC LE SOUTIEN DE LA RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

Coach' Me

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 2018, vous pouvez demander à être dispensé si

- vous atteignez l'âge de 63 ans OU vous justifiez 43 ans de passé professionnel.

Les conditions sont adaptées chaque année :

- 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 (pré-pension) 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-pré-pension à mi-temps

Valable pour les chômeurs en pré-pension 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. ■

Nouveaux avantages !

À la CGSLB, vous récupérez rapidement vos cotisations

Enregistrez-vous au plus vite sur www.avantages.cgslb.be
et découvrez notre toute nouvelle offre d'avantages !



Votre liberté, votre voix

