



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Notre Comité national approuve le projet d'accord interprofessionnel

Dans ce numéro :

Le secteur du Transport manifeste contre le dumping social | Le pouvoir d'achat n'a pas augmenté sous le gouvernement Michel | La CGSLB siège au Bureau du Conseil économique, social et environnemental wallon | Durcissement des conditions de l'outplacement pour les + 45 ans

SOMMAIRE

Dumping social 7

Avec le dumping social, des emplois disparaissent chez nous et les travailleurs issus de pays à bas salaires et quasi sans protection sociale sont occupés dans des conditions indécentes.

Pouvoir d'achat en berne 8

Contrairement à ce que le gouvernement sortant tente de faire croire, le pouvoir d'achat d'un travailleur moyen ne s'est pas amélioré depuis la crise financière de 2008.

Modification du contrat de travail 12

En modifiant unilatéralement et de manière substantielle un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur rompt immédiatement ce contrat.

Travailleurs précaires mieux couverts 18

Une proposition de directive européenne vise à créer des conditions d'occupation plus prévisibles pour les 3 millions de travailleurs occupant un emploi précaire.

CESE de la Wallonie 20

Après l'Assemblée générale, la CGSLB a obtenu un siège au Bureau, l'instance décisionnelle du Conseil économique, social et environnemental de la Wallonie.

Outplacement 22

Les travailleurs licenciés à partir de 45 ans ont droit à une procédure de reclassement professionnel. Ne pas la suivre peut mener à l'exclusion des allocations de chômage.



Fair Transport Europe Les travailleurs contre le dumping social

Le secteur du Transport est particulièrement touché par la pratique du dumping social. Sur les routes, dans les airs, sur les fleuves, dans les villes, en mer... partout les conditions de travail se dégradent.

Le problème ne peut se résoudre qu'au niveau international. L'European Transport Federation a mené une campagne européenne contre ce fléau qui a connu un point culminant le 27 mars avec des manifestations partout dans l'UE et aussi à Bruxelles pour forcer les décideurs européens à agir.

Les emplois disparaissent chez nous et les travailleurs issus de pays à bas salaires et quasi sans protection sociale sont occupés dans des conditions indécentes. **Il faut que cela cesse.**

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.

La CGSLB approuve le projet d'AIP sans enthousiasme



Oui pour la CGSLB, oui par la CSC, non pour la FGTB. À une majorité de 75,5 % des voix, le Comité national de la CGSLB s'est exprimé en faveur du projet d'accord interprofessionnel. Le sentiment général qui a présidé à cette décision est loin d'être l'enthousiasme. Je suis toutefois content que nos délégués aient pris leurs responsabilités dans un contexte difficile. Le carcan de la loi sur les salaires nous laissait en effet peu de marge de négociation.

La norme d'augmentation salariale maximale de 1,1 % en plus des indexations est trop étreinte, surtout lorsqu'on la compare aux dividendes que les entreprises ont attribués aux actionnaires ces dernières années.

La loi sur les salaires doit absolument être modifiée sinon, il ne sera plus possible de conclure un accord la fois prochaine. Il reviendra au futur gouvernement de se pencher sur ce dossier, dans le but d'avoir une marge salariale qui soit plus importante et en rapport avec la situation économique du pays.

Je n'ai jamais prétendu qu'il s'agit du plus formidable AIP jamais négocié. Nos délégués ont été sensibles à l'argument que certains dossiers comme celui de l'âge de départ du crédit-temps fin de carrière et du RCC pourraient être remis en cause en l'absence d'AIP. Il s'agit aussi

d'un geste de solidarité envers les personnes les plus fragiles qui verront les allocations sociales et les pensions les plus basses augmenter grâce à la répartition de l'enveloppe bien-être.

À ce stade-ci, la FGTB a refusé le projet d'accord interprofessionnel. Une grande incertitude règne sur l'avenir des mesures prévues dans le projet. Si les trois syndicats l'avaient approuvé, toutes les conventions collectives de travail pour sa mise en œuvre auraient pu être signées dès le lendemain, le 27 mars. Mais ce n'est pas le scénario actuel.

En matière de marge salariale, la balle est à nouveau dans le camp du gouvernement. Étant donné qu'il est en affaires courantes, aura-t-il la capacité juridique de prendre un arrêté royal délibéré en conseil des ministres pour fixer une marge ? Faudra-t-il passer par le Parlement ? Existera-t-il une volonté politique de concrétiser les éléments du projet d'AIP ? Comment les autres éléments du dossier pourront-ils être mis en œuvre ? Seul l'avenir nous le dira ! Dès qu'il a pris connaissance des décisions des organisations syndicales, le ministre de l'Emploi Kris Peeters a programmé une rencontre avec le Groupe des 10 pour tenter de rechercher des solutions.

■
Mario Coppens
Président national

Et maintenant, quel avenir pour l'accord interprofessionnel ?

Après en avoir débattu dans les plateformes zonales, les délégués CGSLB réunis en Comité national le 26 mars ont approuvé le projet d'accord interprofessionnel à une majorité de 75,5 %. La marge d'augmentation salariale de 1,1 % a certes été jugée insuffisante par nombre d'intervenants, mais puisque l'AIP est un accord global comportant d'autres avancées sociales, la balance a penché en faveur du oui.



et/ou des entreprises. Les mandataires en Commission paritaire et les délégués devraient tenir compte de la situation économique spécifique du secteur ou de l'entreprise et d'objectifs comme le maintien et de la création d'emplois, et la compétitivité.

Lors du remplissage de cette marge salariale, les négociateurs devraient prendre en compte le coût réel de toutes les mesures retenues et plus particulièrement de l'obligation de supprimer progressivement les différences de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Contrairement au précédent AIP, l'accent est cette fois-ci mis sur ce thème, compte tenu de l'absence de mesures prises précédemment. C'est pourquoi le G10 appelle les négociateurs au niveau des secteurs et des entreprises à faire des efforts dans ce domaine et à affecter une partie de la marge salariale disponible aux pensions complémentaires.

Signalons enfin qu'aucune mention n'est faite de séparer les marges, c'est-à-dire une marge maximale disponible pour 2019 et une autre marge maximale pour 2020. Les secteurs et/ou entreprises pourraient dès lors négocier des hausses salariales dès 2019.

SALAIRES MINIMUMS

La dernière augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) remonte à l'AIP 2007-2008. Il n'a plus progressé depuis octobre 2008, à l'exception des indexations. Le projet d'AIP contient une approche en deux phases.

Le rejet du texte par la FGTB remet l'AIP en question. Les partenaires sociaux et le gouvernement ou le parlement peuvent décider d'appliquer toutes ou plusieurs des 6 parties de l'accord interprofessionnel 2019-2020. Nous vous les présentons telles que contenues dans le projet d'AIP. La première traite des augmentations salariales (la marge maximale disponible et les salaires minimums). La deuxième répartit l'enveloppe bien-être pour augmenter les allocations sociales les plus basses. Viennent ensuite la mobilité et la flexibilité (les heures supplémentaires volontaires) et les fins de carrière (RCC et crédit-temps fin de carrière). Le reste concerne les prolongations traditionnelles des accords précédents (les groupes à risque, la prime d'innovation...).

une marge salariale maximale de 0,8 %, clairement inacceptable sur le banc syndical qui a appelé à la grève le 13 février dans un but de convaincre employeurs et décideurs politiques de faire preuve de créativité pour augmenter plus sensiblement le pouvoir d'achat des salariés.

Après le succès de l'action, le ministre de l'Emploi a fait savoir que le Bureau fédéral du Plan et la Commission européenne avaient revu leurs estimations. Ces nouvelles prévisions nécessitaient de recalculer l'évolution attendue des coûts salariaux dans les pays voisins et des indexations attendues en Belgique. De cette manière, la marge disponible pour l'évolution du coût salarial pouvait progresser de maximum 1,1 % en lieu et place du 0,8 % initialement prévu.

MARGE SALARIALE MAXIMALE DE 1,1 %

En appliquant strictement la loi de 1996, le Conseil central de l'Économie avait calculé

À NÉGOCIER SUR MESURE

Cette marge maximale disponible devrait par la suite être concrétisée au niveau des secteurs

Le RMMMG augmenterait de 1,1 % à partir du 1er juillet 2019 :

- 18 ans et 0 ancienneté : il passerait de 1 593,81 € à 1 611,34 €
- 19 ans et 6 mois d'ancienneté : il passerait de 1 636,10 € à 1 654,10 €
- 20 ans et 12 mois d'ancienneté : il passerait de 1 654,90 € à 1 673,10 €

À ceux qui estiment que l'augmentation est plus symbolique que salvatrice, précisons qu'un groupe de travail devrait être constitué qui aurait pour but d'élaborer des propositions avant le 30 septembre 2019 en vue d'augmenter le RMMMG de manière **significative**. Il devrait utiliser tous les éléments juridiques, fiscaux et parafiscaux dans l'objectif d'éviter, autant que possible, que cela entraîne des coûts supplémentaires pour les employeurs et les secteurs concernés.

ADAPTATION AU BIEN-ÊTRE

Les rémunérations sont indexées et les travailleurs bénéficient en plus d'augmentations salariales et d'avantages extra-légaux. Les allocataires sociaux ne bénéficient que des indexations et s'écartent donc progressivement du niveau de bien-être général de la population. D'où la nécessité pour les décideurs politiques de prévoir une enveloppe financière pour les revaloriser. Les partenaires sociaux tiennent beaucoup à conserver leur prérogative de décider comment répartir cette enveloppe, car un gouvernement pourrait décider de favoriser certains allocataires au détriment d'autres pour des raisons idéologiques (punir les chômeurs par exemple) au lieu de viser un objectif plus noble comme aider ceux qui en ont le plus besoin. Cette fois encore, ils ont choisi de privilégier les allocations les plus basses quelles qu'elles soient : indemnités d'assurance maladie invalidité, pensions, indemnités d'accident du travail et de maladies professionnelles, allocations de chômage, revenu d'intégration, AGR (Allocation de garantie de revenu), RGPA (Revenu garanti aux personnes âgées)...

MOBILITÉ DURABLE

À court terme, les partenaires sociaux recommandent d'utiliser le budget mobilité (conversion du coût de la voiture de société en somme d'argent pour choisir une mobilité plus durable) et proposeraient de conclure une CCT relative à l'intervention patronale

dans l'abonnement train (transports combinés), dans laquelle les montants forfaitaires de la CCT 19octies seraient adaptés en deux phases :

- l'augmentation à 70 % à partir du 1er juillet 2019
- l'application de la CCT aux déplacements domicile / lieu de travail inférieurs à 5 km. à partir du 1er juillet 2020

Le système de tiers payant 80/20 serait prolongé et les entreprises et les travailleurs seraient incités à utiliser l'indemnité vélo.

À moyen terme, le G10 propose de développer un nouveau système misant sur l'utilisation de modes de mobilité durables et la simplification des régimes existants. Ces travaux se feraient au sein d'une commission mixte Conseil national du Travail – Conseil central de l'Économie.

HEURES SUP' VOLONTAIRES

Le nouveau régime d'heures supplémentaires « volontaires » est en vigueur depuis le

1er février 2017 en vertu de la loi sur le travail faisable et maniable.

Avec l'accord de l'employeur, un travailleur peut prendre l'initiative de prêter 100 heures supplémentaires maximum par année civile. Ce quota pourrait être augmenté par le biais d'une CCT sectorielle/interprofessionnelle. Le projet d'AIP prévoit de porter le nombre d'heures supplémentaires volontaires de 100 à 120 heures par le biais d'une CCT interprofessionnelle qui aurait dû être conclue le 27 mars 2019 au sein du CNT.

FINS DE CARRIÈRE

Contre la volonté de l'ancien gouvernement qui n'a pu poursuivre son œuvre de démantèlement des mesures d'allègement de la fin de carrière avant de chuter sur la question de l'immigration, les partenaires sociaux avaient l'intention de maintenir à un niveau plus bas l'âge minimum de départ au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Un petit tableau vaut mieux qu'un long discours.

Type	2019	2020	2021	Action secteur/ entreprise s'impose
RCC avec 33 ans de passé professionnel (attestation médicale CP 124, 20 ans de travail de nuit, métier lourd)	59 ans	59 ans	60 ans à partir du 1/7/2021	Le secteur doit ouvrir le droit et adhérer
RCC avec 35 ans de passé professionnel (métier lourd)	59 ans	59 ans	60 ans à partir du 1/7/2021	Le secteur doit adhérer et l'entreprise ou le secteur peut ouvrir le droit
RCC avec 40 ans de passé professionnel	59 ans	59 ans	60 ans à partir du 1/1/2021	Le secteur doit adhérer
RCC 58/35 Raisons médicales	58 ans	58 ans	/	Pas d'action
RCC Entreprises en restructuration/en difficultés	58 ans	59 ans	60 ans à partir du 31/12/2020	L'entreprise doit adhérer
Exceptions crédits-temps fin de carrière (métier lourd ou 35 ans de passé professionnel ou attestation médicale CP 124, ou 20 ans de travail de nuit, ou entreprise en restructuration/difficulté)	mi-temps	57 ans	57 ans	
	4/5 temps	55 ans	55 ans	



Le projet d'AIP n'a pas déclenché le grand enthousiasme au sein d'une assemblée particulièrement attentive.



Claudio Arrigo, délégué chez Total : et si les syndicats refusent la marge de 1,1 % quelles sont nos chances d'obtenir plus ?



Csongor-Mathieu Volkaert, délégué à la carrière Lemay. Bien sûr que la marge salariale est trop étriquée.

RCC ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION/DIFFICULTÉS

Lors des négociations sur les fins de carrière de 2014, le gouvernement Michel a prévu dans l'arrêté royal en la matière que l'âge minimum pour accéder au RCC « entreprises en restructuration/en difficulté » évoluerait progressivement pour atteindre 60 ans en 2020 sans laisser la possibilité d'y déroger par le biais d'une CCT-cadre. Une interprétation maximale du texte légal permettrait de maintenir l'âge en dessous de 60 ans, mais pas pour l'entièreté de l'année civile 2020. En d'autres termes, une toute dernière CCT-cadre pourrait encore être conclue dont l'effet expirerait au 30 décembre 2020 au plus tard. Il y a une deuxième particularité: les partenaires sociaux devraient encore déterminer le régime de disponibilité de 2019 (âge d'accès minimal/condition de carrière) permettant aux travailleurs de demander à être dispensés de la disponibilité adaptée. Pour la période allant du 1/1/2019 au 30/12/2019, les partenaires sociaux avaient arrêté les conditions suivantes, conformément aux autres systèmes de RCC : accès à la dispense à 62 ans ou en pouvant prouver un passé professionnel de 42 ans. À partir du 31 décembre 2019, l'arrêté royal prévoit que le régime de disponibilité adaptée sera d'application jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce que le travailleur puisse faire la preuve de 43 ans de carrière.

PROLONGATIONS TRADITIONNELLES

Chaque accord interprofessionnel prévoit traditionnellement des reconductions de quelques accords. Auraient dû être prolongés dans le cadre du projet d'AIP 2019-2020 :

- la cotisation patronale de 0,10 % pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques ;
- le système de la prime d'innovation ;
- l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15 % pour les groupes à risques ;
- le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;
- le maintien à 1 800 euros de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.

Rendez-vous sur notre site cgslb.be pour suivre l'évolution de ces différentes parties du projet d'AIP.



Après les plateformes zonales, le Comité est la dernière occasion d'obtenir des explications pratiques sur les sujets les plus techniques.

Les travailleurs se mobilisent contre le dumping social

Près de 5 000 personnes ont défilé dans les rues de Bruxelles le 27 mars, en point d'orgue de la semaine d'actions d'ETF. Les travailleurs du secteur du Transport sont encore exclus d'une bonne partie des nouvelles règles européennes contre le dumping social qui sont pourtant loin d'être suffisamment strictes.



prestations plus longs. Ils signent – quand il y en a un – des contrats précaires pour des missions de courte durée.

Les employeurs, parce qu'ils passent généralement par des sous-traitants pour les embaucher, des pays riches s'estiment complètement déresponsabilisés par rapport au sort peu enviable réservé à ces personnes.

DEUXIÈME CLASSE

L'ETF revendique des emplois décents et des augmentations de salaire pour tous les travailleurs du secteur du Transport. La fédération rappelle que le socle européen des droits sociaux a pour objectif à côté de l'égalité des chances d'accès au marché du travail, de mettre en place des conditions de travail équitables et une protection sociale décente.

L'ETF demande la création d'un véritable Euro-pol social. Il faut savoir qu'une bonne partie des nouvelles règles européennes contre le dumping social (comme la directive détachement révisée ou l'Autorité européenne du Travail) excluent encore en partie les travailleurs du Transport, ils sont en quelque sorte des travailleurs de deuxième classe.

L'ETF, UNE FORCE QUI COMPTE

L'European Transport Federation représente 5 millions de travailleurs du Transport dans 41 pays. La CGSLB est membre de cette fédération internationale.

Sont concernés : l'aviation civile, les dockers, les pêcheurs, les voies navigables intérieures, le transport maritime, les chemins de fer, le transport routier, les transports publics urbains et la logistique.

L'idée généreuse d'amener les populations des pays d'Europe de l'Est progressivement à notre niveau de vie au sein d'un espace économique et politique prend les travailleurs à un double piège. Les emplois disparaissent chez nous et les travailleurs issus de pays à bas salaires et quasi sans protection sociale sont occupés dans des conditions indécentes. Il faut que cela cesse.

TRAVAILLEUR EN COMPÉTITION

Le système économique se plaît à placer les travailleurs en situation de concurrence malsaine et déloyale. Le phénomène est plus connu sous le nom anglais de dumping social. L'European Transport Worker's Federation mène une cam-

pagne contre ce fléau dont l'un des points culminants fut la manifestation organisée à Bruxelles le 27 mars pour terminer une semaine d'actions diverses menées dans 18 pays pour moraliser les règles dans le secteur du Transport. La date n'a pas été choisie au hasard, il s'agit clairement d'exercer une pression sur les politiciens quelques mois avant les élections européennes.

TOUT LE MONDE Y PERD

Les effets néfastes du dumping social sont multiples. Les travailleurs déplacés sont moins bien payés que ceux du pays où ils sont occupés. À moyen terme, ils vont tirer les salaires de tous les salariés vers le bas. Ces travailleurs déplacés sont souvent contraints à des horaires de

Non, notre pouvoir d'achat n'a pas progressé depuis 2008

Le pouvoir d'achat d'un travailleur moyen ne s'est pas amélioré depuis la crise financière de 2008. Contrairement à ce que prétendent les partis qui le constituaient, il a même baissé sous le gouvernement actuel. Pendant ce temps, les entreprises réalisaient de plantureux bénéfices, partagés entre les actionnaires. Les chiffres élogieux qui sont régulièrement présentés par divers groupes de réflexion et d'étude, constituent un leurre pour manipuler l'opinion publique.



Le gouvernement Michel prétend avoir amélioré la compétitivité et le pouvoir d'achat durant son règne, alors que la croissance, tant en termes d'emploi que sur le plan de la situation économique, se situe en dessous de la moyenne européenne. La prévision de déficit budgétaire structurel a été revue à la baisse à -1,7 % du PIB (au lieu de l'équilibre). S'il est vrai que le coût salarial a diminué – avec très peu d'effets positifs sur la croissance économique d'ailleurs – peut-on pour autant affirmer que le pouvoir d'achat des citoyens a sensiblement progressé ?

REVENU RÉEL DISPONIBLE

Il n'existe aucun indicateur complet pouvant donner une image correcte de l'évolution du pouvoir d'achat au cours d'une période don-

née. Des tas d'éléments entrent en ligne de compte outre le niveau des salaires et le montant des allocations sociales : la fiscalité, le coût des services publics, les prix à la consommation... Les économistes préfèrent se référer au « revenu réel disponible » dont dispose effectivement une personne

SALAIRES RÉELS

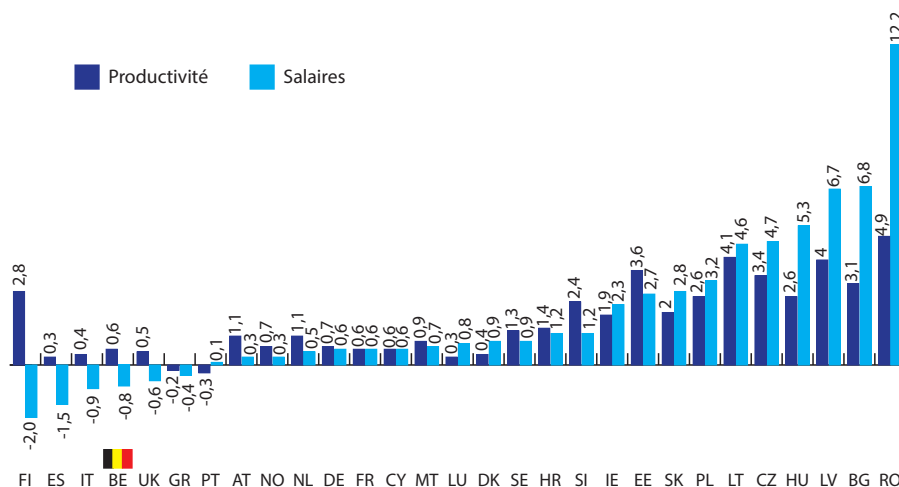
Du point de vue du travailleur, l'évolution du salaire réel constitue le meilleur indicateur pour mesurer la progression du pouvoir d'achat. Il est défini par la quantité de biens et de services qu'une personne peut acheter pour un revenu donné. Lorsque le salaire a augmenté plus que l'inflation, il est question d'amélioration du pouvoir d'achat. Autre élément à considérer : l'importance de l'augmentation des sa-

lares bruts pour qu'un individu qui devient chômeur ou malade de longue durée puisse bénéficier d'une allocation suffisamment élevée. Cela est aussi essentiel en vue de pouvoir se constituer une pension décente, et dans le cadre de la préservation du financement de la sécurité sociale à long terme. Depuis plus de vingt ans, la formation salariale en Belgique est étroitement surveillée et réglementée par la loi du 26 juillet 1996. Cette dernière impose l'obligation de fixer une marge salariale maximale tous les deux ans dans le cadre de l'accord interprofessionnel. Il faut dire qu'elle a considérablement restreint la liberté de négociation des partenaires sociaux, ce qui n'a plus permis d'augmenter les salaires de manière substantielle, surtout depuis la crise financière de 2008. En 2015, le saut d'index (combiné à une marge salariale limitée) est venu envenimer la situation et cette fois-ci les salaires réels ont effectivement baissé : un peu en dessous de 0 % en 2015, de -0,94 % en 2016 et de -0,8 % en 2017.

Dans aucun autre pays européen (voir graphique 1), les salaires réels n'ont autant diminué pendant trois années consécutives au cours de la période 2015-2017. Sur toute la période d'après crise (2008-2017), il apparaît que les salaires réels belges n'ont augmenté que de 0,1 %. Il n'est dès lors pas question de progression, mais de stagnation. La Belgique se situe en queue du peloton européen. Et si les travailleurs sont mal lotis, que dire des allocataires sociaux dont les indemnités (y compris les pensions) n'ont pas été indexées ? Ils ont perdu 2 % en pouvoir d'achat, jamais récupérables.

TAX SHIFT

Le gouvernement prétend avoir compensé ces pertes en réalisant un glissement dans les impôts, le fameux "tax shift". Il affirme que le pouvoir d'achat des gens a progressé en moyenne de 3,5 %, mais oublie de mentionner que des mesures d'économies et des hausses d'autres impôts ont été et seront encore nécessaires pour financer ce tax shift (comme l'augmentation de la TVA sur l'électricité et de droits d'accises). Le coût total du tax shift s'élèvera, d'ici 2020, à 9,341 milliards d'euros dont 5,446 milliards destinés à l'augmentation du pouvoir d'achat. Les 3,895 milliards d'euros restants servent à payer les réductions de charges octroyées



aux employeurs. Selon une étude de la Banque Nationale, ces mesures permettront de faire progresser le revenu réel disponible des ménages de 2,7 %. Sachant toutefois que certaines mesures prises par le passé doivent encore être financées à concurrence de 1,1 % de ce revenu réel disponible, il ne resterait plus que 1,6 %.

PLUS CHER QUE PRÉVU

Le tax shift coûte donc plus cher qu'initialement prévu et nous pouvons estimer que ces nouvelles mesures auront un effet aussi négatif sur le revenu réel disponible des ménages (environ du même ordre, donc de 1,1 %). Il ne restait déjà plus que 1,6 % : si l'on doit enlever 1,1 % de ce taux, il ne restera pour ainsi dire plus rien en termes de gain de pouvoir d'achat pour les familles. Et le tableau est encore plus sombre : une analyse détaillée des mesures de financement déjà prises pour un montant total de près de 2 milliards d'euros montre que leur impact sur le pouvoir d'achat a été presque nul (taxe de transparence, modifications apportées au bonus de liquidation pour sociétés, impôt des sociétés pour les intercommunales, dividendes plus élevés de Belfius).

HAUSSES D'IMPÔTS

Seules les hausses de la TVA sur l'électricité et des droits d'accises ont produit un effet : le bénéfice représenterait 2,736 milliards d'euros, ce qui ne permet toutefois de combler que 57 % du déficit. Si les nouvelles mesures se concentrent à nouveau sur les travailleurs et les allocataires sociaux, la perte sera même supérieure à 1,1 %. Mais dans le cadre de cet article, nous tablons donc sur une perte de

l'ordre de 1,1 % par analogie à ce qui a produit l'effet des mesures initiales. Où le futur gouvernement trouvera-t-il les 4,8 milliards d'euros restants ? Il s'agit d'un coût supplémentaire de 769 euros par contribuable. Cela nécessite d'introduire des mesures structurelles, soit une perte permanente d'argent. Les mesures prises ne produiront pas le même effet sur tout le monde : certains paieront plus, d'autres moins.

PERTES ET PROFITS

Ce n'est qu'en faisant contribuer les riches et les grands pollueurs, que le gouvernement parviendra peut-être à limiter les effets sur le pouvoir d'achat de tous. Le Belge aura perdu 2 % de pouvoir d'achat à la fin de la période de gouvernance de l'équipe Michel (4 ans), c'est-à-dire pendant un laps de temps où les dividendes auront progressé de 13,4 % (en termes nominaux – en termes réels cela donne 6,68 %). La rentabilité opérationnelle des entreprises belges se situe depuis 2010 (largement) au-dessus de la moyenne de la zone euro. Cette perte est quelque peu à nuancer : les mesures prises dans le cadre du tax shift sont échelonnées dans le temps et atteindront leur vitesse de croisière en 2020, alors que de nombreuses économies ont été réalisées avant cette date. En revanche, les futures mesures à prendre en vue de financer le tax shift auront un effet négatif. Donc l'un compense l'autre. Par ailleurs, dans le cadre de l'AIP 2019-2020, une augmentation (limitée) des salaires réels fait partie des possibilités, mais ne sera jamais de sorte à pouvoir compenser totalement la perte de -2 %. ■

Maarten Boghaert

La CGSLB soutient la transition juste vers une économie durable

La CGSLB, la FGTB et la CSC participaient à la marche pour le climat du 15 mars à Bruxelles. Nous n'avions pas appelé à la grève. Nous soutenons le mouvement, en demandant que les mesures proposées pour réduire les changements climatiques soient sociales et justes. La grève est une arme réservée à d'autres combats.



nous la travaillons au sein du monde du travail au travers de ce que nous avons appelé la transition juste. Il s'agit d'une approche socialement équitable de la transition vers une économie neutre pour le climat qui garantit que l'on s'attaque effectivement à la problématique du réchauffement climatique. Elle a émergé dans les années 1970 en Amérique du Nord pour concilier les positions entre « emplois » et « politique environnementale ».

EMPLOIS DÉCENTS

L'Organisation internationale du Travail a également adopté le concept et a publié en 2015 une série de recommandations à destination des pouvoirs publics, des entreprises et des syndicats. L'Accord de Paris sur le climat de 2015 fait quant à lui explicitement référence aux « impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité... ».

Il s'agit comme organisation syndicale d'articuler justice environnementale et justice sociale et donc de faire en sorte que la préoccupation environnementale puisse se traduire dans de meilleures conditions de vie pour tous, et d'abord pour les catégories les plus fragiles de la société. Parler de juste transition, c'est aussi travailler à une remise à plat de la fiscalité, instrument puissant d'incitation à la modification de nos comportements, faire contribuer réellement tous les revenus, tous les acteurs économiques au développement d'une société plus égalitaire et redistribuer les richesses vers les plus démunis.

Dans sa volonté de ne pas récupérer la mobilisation des jeunes gens, la CGSLB s'était limitée à une présence symbolique parmi les 30 000 personnes présentes le 15 mars à Bruxelles. ■

La politique environnementale actuelle repose trop sur des efforts volontaires et des déclarations d'engagement sans force contraignante. Nous demandons un cadre réglementaire clair pour toutes les entreprises, tous les travailleurs et allocataires sociaux, qui fera peser les charges les plus lourdes sur les épaules les plus solides. Les primes existantes, entre autres celles pour les travaux de rénovation, l'isolation, les voitures électriques... augmentent l'inégalité sociale et bénéficient souvent à un petit groupe de nantis. Les travailleurs et les allocataires sociaux ne disposent pas toujours de suffisamment de moyens financiers pour faire des efforts en faveur du climat.

Cela dit, la mobilisation des élèves de l'enseignement secondaire qui, chaque jeudi, battent le pavé pour revendiquer un changement de cap radical nous réjouit. Elle illustre la capacité de la jeunesse à demander des comptes. À la question souvent posée de savoir ce que font

les organisations syndicales face à l'urgence climatique, nous répondons que nous agissons depuis des années en sensibilisant, en accompagnant les travailleurs autour de gestes concrets de transition, sans tambour ni trompette, mais comme beaucoup d'autres associations en étant convaincus que les petits ruisseaux forment les grandes rivières. Par ailleurs, nous influons depuis des années, notamment via la concertation sociale, sur la conception de politiques climatiques. Vous pouvez le lire dans chaque Librement sous la plume de Charline Wandji.

APPROCHE ÉQUITABLE

Aujourd'hui, une nouvelle histoire est à construire. Celle-ci comporte inmanquablement la nécessité de mettre à plat le modèle de développement actuellement dominant. Il nous faudra, ensemble, décider de faire croître ce qui est utile à la société, et de faire décroître et d'arrêter de soutenir ce qui est nocif. Cette vision,

Partez à l'aventure !

	Visitez Pairi Daiza pour 32,50 € au lieu de 36 €
	Venez à Walibi pour 29,50 € au lieu de 41 € par personne!
	Allez à Bellewaerde pour seulement 27 € au lieu de 33 € par personne !
	Visitez Aqualibi pour 16 € au lieu de 22 € par personne
	Payez seulement 20 € au lieu de 36,50 € pour votre billet d'entrée
	Vivez des moments inoubliables à Sunparks De Haan (Le Coq) et à Sunparks Oostduinkerke en payant 10,50 € au lieu de 17 € par personne !
	Visitez Comics Station pour seulement 15,90 € par personne au lieu de 21,50 € !
	Achetez votre ticket Kinepolis (format 2D) pour 8,50 € !
	Profitez tout l'année d'une remise exceptionnelle de 10 % sur tous les BONGO vendus en ligne !
	Vivez une journée inoubliable avec votre famille à Boudewijn Seapark à Bruges et profitez d'une remise jusqu'à 11,50 €.

Une chouette excursion en famille ou entre amis ? Visitez un des parcs d'attractions ou faites un plongeon dans les parcs aquatiques. Grâce aux avantages CGSLB, profitez d'une excellente journée !

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur www.avantages.cgslb.be

- achetez un **coupon (voucher)** et faites votre shopping à prix réduit. Cumulable avec d'autres réductions ;
- rendez-vous sur la boutique en ligne d'un commerçant ou d'un magasin et profitez directement des réductions en ligne ;
- imprimez les **bons de réduction** ou montrez-les à l'écran de votre smartphone ;
- présentez votre **carte avantages CGSLB** (le verso de votre carte d'affiliation) ou affichez-la à l'écran de votre smartphone via le site web. Le commerçant peut alors scanner le code-barre et vous accorder la réduction ;
- achetez vos **tickets** pour les parcs d'attractions, cinémas, etc. à un prix avantageux.

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgslb.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe.

En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

D'autres questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

- via e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be (de préférence) en mentionnant vos prénom et nom
- par téléphone : 014/24.40.90, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures



Modification unilatérale substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail

Que faire si votre employeur diminue votre salaire sans vous en parler ? Ou qu'il modifie votre fonction, votre lieu de travail ? Comment les travailleurs confrontés à ces changements peuvent-ils réagir ?

En modifiant de manière substantielle un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur rompt immédiatement ce contrat. Le travailleur qui souhaite constater la rupture dans le chef de l'employeur n'est pas tenu de prouver que ce dernier avait l'intention de mettre fin au contrat. Cette volonté de cessation est automatiquement supposée présente.

DROIT DE MODIFICATION

Les éléments du contrat de travail peuvent bien entendu être modifiés de commun accord entre les parties. Au sens strict du terme, l'employeur n'a pas le droit de modifier unilatéralement les conditions de travail. Il peut toutefois le faire, dans certaines limites, à savoir :

- seule une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail peut conduire à un licenciement implicite. La modification d'une condition de travail moins importante n'entraîne pas la rupture du contrat.
- une modification unilatérale d'une disposition accessoire du contrat de travail ne met pas fin au contrat de travail.

MODIFICATION IMPORTANTE D'UNE DISPOSITION ESSENTIELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

• Modification

La modification unilatérale et radicale d'une condition de travail essentielle, même temporaire, est considérée comme une rupture illicite du contrat de travail. (*Cour de Cassation, 30.11.1998 et Cour du Travail de Bruxelles, 16.02.2016*).

Il doit cependant s'agir d'une modification effective, de sorte que la déclaration d'intention ne suffit pas en tant que telle pour pouvoir parler de rupture de contrat (*Cour du travail de Liège, 01.12.1994*).

Quand l'employeur avait l'intention d'entrer en concertation avec le travailleur concernant une fonction alternative, si aucun élément du dossier ne permettait de conclure qu'il s'agissait d'une fausse promesse, le travailleur a fait constater trop vite la rupture pour modification unilatérale en n'attendant pas la proposition de l'employeur (*Cour du travail de Bruxelles, 06.03.2015*).

• Unilatérale

Lorsque l'employeur et le travailleur modifient de commun accord les dispositions du contrat ou que le travailleur accepte le changement, il ne peut être question de rupture irrégulière du contrat de travail. Le travailleur confronté à une modification unilatérale doit réagir dans un délai raisonnable. Continuer à travailler pendant un certain temps sans protester contre les nouvelles conditions de travail pourrait en effet donner à penser que le contrat a été modifié de commun accord.

Pour que l'absence de réaction du travailleur soit considérée comme un renoncement à son droit d'invoquer la rupture de contrat, signifiant qu'il accepte la modification, le temps de réflexion qu'il prend ne doit pas dépasser le délai nécessaire pour prendre position (*Cour du travail de Liège, 27.10.2017*).

Le délai raisonnable s'appréciera différemment pour chaque cas concret. Au vu de la complexité de la situation et du temps nécessaire pour consulter un Conseil, le tout en période de vacances de fin d'année, le délai d'un mois et trois semaines entre la notification de la modification unilatérale des fonctions et le constat d'acte équipollent à rupture est raisonnable (*Cour du travail de Bruxelles, 14.07.2017*).

Le délai raisonnable est également dépassé

lorsqu'un travailleur protégé invoque la rupture de son contrat de travail, à la suite d'un épuisement physique et émotionnel au travail, 3 mois après la modification unilatérale de son lieu d'occupation (*Cour du travail de Bruxelles, 24.05.2018*).

De même, dans son arrêt du 11 décembre 2017, la Cour du travail d'Anvers a estimé que le travailleur qui après avoir protesté continue à effectuer ses prestations durant un mois et demi avant d'invoquer la rupture de contrat en raison de la suppression d'une partie de sa rémunération a laissé passer le temps de réflexion raisonnable. La suspension du contrat de travail n'empêche pas l'acte équipollent à rupture de produire la rupture dès lors que la partie qui subit la modification est en mesure de s'en prévaloir. Le travailleur qui invoque la rupture de contrat plus de 14 mois après avoir été informé de la modification d'une condition, dépasse le délai raisonnable de réflexion et ce nonobstant le fait qu'il était toujours en incapacité de travail (*Cour du travail de Mons, 04.07.2012*).

• Importante

La modification minimale d'une condition de travail essentielle ne suffit pas à invoquer la rupture de contrat. Il faut une modification importante (*Cour de Cassation, 07.02.1983 et Cour de Cassation 04.02.2002*).

Le tribunal juge souverainement si la modification est suffisante pour constituer une rupture de contrat.

• Condition de travail essentielle

La jurisprudence considère en principe comme conditions de travail essentielles : le salaire, y compris les avantages acquis en vertu du contrat, la fonction, le lieu d'occupation, le ré-



gime de travail et l'horaire. Le lieu de travail et la fonction constituent des éléments essentiels, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée (*Cour du travail de Liège, division Namur, 13.03.2018, Cour du travail de Bruxelles, 08.11.2010*).

Ainsi, le lieu de travail ne représente pas un élément essentiel du contrat lorsque l'employeur et le travailleur ont convenu dans une clause reprise au contrat de travail que le travailleur peut être affecté dans tout autre bureau situé en Belgique (*Cour du travail de Bruxelles, 18.10.2016*).

Dans le cadre d'une fonction de représentant, elle ne constitue pas un élément essentiel du contrat lorsque ce dernier prévoit que le travailleur peut être amené à travailler en interne et en externe pour recruter de nouveaux clients et/ou présenter des articles de l'entreprise (*Cour du travail d'Anvers, 12.04.2002*).

POSSIBILITÉS DE RÉACTION DU TRAVAILLEUR

Si le travailleur se voit confronté à une importante modification unilatérale d'une condition de travail essentielle, plusieurs possibilités de réaction s'offrent à lui :

- Invoquer la résiliation irrégulière du contrat de travail dans le chef de l'employeur. Il est alors

directement mis fin au contrat avec le paiement d'une indemnité de rupture de la part de l'employeur.

- Démissionner en tenant compte des dispositions légales en matière de préavis.
- Licenciement pour motif grave dans le chef de l'employeur. Dans ce cas, le travailleur ne pourra réclamer aucune indemnité de rupture.
- Le travailleur peut également se tourner vers le tribunal et poursuivre sans modification les engagements qui découlent du contrat de travail (*Cour du travail de Bruxelles, 02.12.2014, Cour du travail de Liège, 27.10.2017*).
- Opter pour une procédure en résolution judiciaire du contrat de travail. L'exécution du contrat se poursuit tant que la procédure court et si le tribunal estime que la résolution constitue une sanction trop lourde, le travailleur reste en service. La jurisprudence est divisée sur la question de savoir si le dédommagement peut correspondre à l'indemnité de rupture.
- Introduire une procédure en référé auprès du Président du tribunal du travail, qui peut décider de suspendre provisoirement la modification des conditions de travail en attendant un règlement à l'amiable entre les parties, ou que le contrat ne soit résolu judiciairement ou par la volonté des parties ou de l'une d'elles (*Cour du travail de Bruxelles 21.12.2017, Cour du tra-*

vail de Bruxelles 12.08.2014, Cour du travail de Bruxelles 28.06.2012).

- En cas de menace sérieuse pouvant engendrer un préjudice difficilement réparable, le travailleur peut avoir recours à la procédure sur requête unilatérale afin d'obliger l'employeur à l'occuper aux barème et horaire de travail convenus (*Président du Tribunal du travail de Nivelles, 28.12.2018*).
- Le travailleur a également la possibilité d'exécuter le contrat de travail selon les nouvelles conditions.

RISQUE

Invoquer la rupture de contrat pour cause de modification unilatérale des conditions de travail n'est pas sans risque.

En effet, le travailleur qui invoquerait abusivement la rupture de contrat dans le chef de l'employeur est censé avoir lui-même mis fin au contrat de manière illicite (*Cour du travail de Gand, 27.12.1999, Cour du travail de Bruxelles, 13.02.1996*).

Outre l'indemnité de rupture à charge du travailleur, celui-ci encourt aussi une sanction de la part de l'ONEM du fait qu'il se trouve lui-même à l'origine de son chômage. ■

Ilse Veugen

Suppression de 2 800 emplois chez BNP Paribas Fortis

Plus de quinze jours après avoir conclu avec les deux autres syndicats une CCT « Sécurité d'emploi » réglant les départs à venir, la direction de BNP Paribas Fortis a enfin donné plus d'explications sur la réduction de ses effectifs lors du Conseil d'Entreprise extraordinaire du 15 mars. L'inquiétude qui régnait parmi le personnel s'est brusquement transformée en colère et déception.



Consultation des délégués CGSLB de Bruxelles complètement abasourdis, par les responsables sectoriels nationaux Thibaut Montjardin et Maarten Dedejne.

La CGSLB ne peut pas se défaire de l'impression que la banque a informé les syndicats de manière déséquilibrée afin de briser le front commun syndical. Il est exceptionnel qu'une entreprise procède à une annonce aussi dramatique que la suppression de 2 800 emplois d'ici 2021 après avoir négocié une sorte de plan social avec seulement deux des trois syndicats. La direction prévoit quelque 1 600 départs volontaires, plus de 1 000 plans d'accompagnement sociaux et... l'engagement de 600 nouveaux collaborateurs en trois ans. Même les affiliés des deux autres syndicats ne comprennent pas comment ce plan a pu être signé en leur nom.

DÉPARTS VOLONTAIRES ?

Ce plan prévoit qu'il n'y aura pas de licenciements secs. Si certains collaborateurs seront

peut-être heureux de bénéficier d'un départ anticipé cela ne suffira pas.

Quel est le réel choix d'un membre du personnel qui perdra demain sa fonction ou qui doit demain rejoindre une agence peut-être fort éloignée de son domicile ? La CGSLB craint que beaucoup de départ se fassent sous la pression.

En outre, pour la banque, le plan de départ est indissociablement lié à une CCT visant à réaliser des économies sur le dos du personnel restant (travailler 6 jours par an de plus et gratuitement, diminution de l'indemnité pour le samedi, limitation du nombre de jours de récupération...). De plus, cette année, on prévoit à nouveau le versement d'un dividende de 1,8 milliard d'euros (à additionner au 1,9 milliard versé en décembre) à l'entreprise mère française BNP Paribas Fortis alors que l'État belge est le plus grand actionnaire. Les

délégués CGSLB n'arrivent plus à l'expliquer au personnel.

LE PERSONNEL PAIE LES POTS CASSÉS

La déception parmi les travailleurs est particulièrement forte. « Les collègues qui ont permis à la banque de tenir dans une période difficile, sont ainsi remerciés pour services rendus... est la réaction fréquente des travailleurs » explique Thibaut Montjardin – le responsable national de la CGSLB. « Les efforts demandés au personnel ont été présentés plusieurs fois comme étant nécessaires pour rétablir l'équilibre. L'annonce du 15 mars a de nouveau percé ce ballon. » Cette fois aussi, les plans de départ si fièrement présentés par la banque et les organisations signataires, sont financés par des économies que le personnel restant ressentira. Pour la CGSLB, cela va trop loin. ■

Smurfit Ghlin

Hold-up sur les élections sociales

Lorsque nous les rencontrons, les délégués sont en pleine discussion sur le report des jours de congé et terminent les discussions sur la nouvelle CCT 90. Scènes de la vie ordinaire dans une entreprise belge.



Johan Badin, Michael Mathieu, François Honoré et François Barbieux ont décidé de se lancer dans l'aventure syndicale en 2016. Pour un coup d'essai, ils ont recueilli la majorité des voix des employés et donc 1 mandat dans chaque organe, comme la FGTB. Roland Foucart est devenu leur Secrétaire permanent suite à la redistribution des entreprises après la constitution de la zone Hainaut Centr'Ouest.

Scènes de la concertation sociale ordinaire, car « globalement, nous ne sommes pas surpris par ce qui s'est passé tout au long de ce premier mandat » analysent les délégués CGSLB de Smurfit. Cette usine de fabrication et d'impression d'emballages en carton sise à Ghlin occupe 58 employés et 114 ouvriers.

Johan Badin, Michael Mathieu, François Honoré et François Barbieux reconnaissent avoir opéré un petit hold-up sur les mandats employés lors des élections sociales de 2016. Pour répondre à la lassitude du personnel à l'égard du travail des délégués en

place, ils se sont entendus pour se présenter le dernier jour autorisé pour le dépôt des listes. « Nos collègues voulaient du changement, ils ont été servis » poursuivent-ils. « Notre élection (1 mandat en CE, en CPPT et en DS) a relancé toute la dynamique syndicale de sorte que nous pouvons collaborer positivement avec les délégués FGTB ».

Même s'ils n'ont pas été étonnés par la diversité du travail qu'impose un mandat syndical bien rempli, souvent des demandes d'information et d'intervention personnelles, nos délégués ont dû apprendre à traiter les péripéties de la vie d'une entreprise comme

les congés ou la CCT 90.

« Nous venons de négocier le report des congés que les travailleurs n'ont pas eu le temps de prendre l'année passée parce qu'ils se sont accumulés pour diverses raisons ».

Le sujet de la CCT 90 (les avantages non récurrents liés aux résultats) est tout aussi sensible. « Oui, car l'année passée les objectifs n'ont pas été atteints. La nouvelle CCT 90 prévoit d'autres objectifs et des montants plus élevés, et le personnel recevra quand même quelque chose cette année. » Le texte en sera bientôt signé. ■

Secteurs fédéraux de la santé

Stress, burn-out et agressions, mieux vaut prévenir que guérir !

Les délégué-e-s CGSLB des secteurs fédéraux de la santé, réunis le 1er mars, ont abordé la problématique du burn-out de plus en plus présente dans ces secteurs. Les institutions devraient élaborer une propre politique proactive dans ces deux domaines pour le 30 juin 2019 au plus tard.



une propre politique proactive dans ces deux domaines pour le 30 juin 2019 au plus tard.

PROJET PILOTE

Entretiens, comme vous l'aurez lu dans le Librement du mois de mars, la ministre de la Santé Maggie de Block, a lancé en janvier 2019 un projet pilote de prise en charge précoce du burn-out via l'Agence fédérale des Risques professionnels (Fedris). Le projet pilote inclura jusqu'à 1 000 prises en charge de travailleurs des secteurs des services financiers et des institutions hospitalières menacés ou atteints à un stade précoce par un burn-out en relation avec le travail. Ce projet permettra un trajet d'accompagnement du travailleur qui pourra s'étaler sur une période de 9 mois et qui comprend un ensemble de mesures centrées sur la personne, mais également sur le milieu de travail.

Pour plus d'informations : <https://www.fedris.be/fr>

S'il fallait encore convaincre quelqu'un de la gravité de la situation, il suffirait de participer à ce genre de débat et d'écouter l'un des nombreux participants évoquer son travail quotidien dans une institution de soins de santé. Bien conscients de l'importance des problèmes engendrés par la charge psychosociale, les partenaires sociaux se sont engagés dans l'accord social fédéral à conclure un accord cadre. Il prendra la forme d'une convention collective de travail en Commission paritaire 330 afin d'établir une réelle politique d'action dans les hôpitaux, les centres de révalidation, les soins infirmiers à domicile, les maisons médicales...

EN PRINCIPES

Le texte de la CCT signée le 10 décembre 2018 définit un certain nombre de principes sur deux plans. D'une part, il s'agit de mettre en place une politique de prévention et de réduction des risques psychosociaux au travail, dont le stress et l'agression, de manière à éviter les cas de burn-out et d'absence pro-

longée.

D'autre part, lorsque le mal est fait, il faut favoriser la réintégration après maladie ou accident, afin que les travailleurs en incapacité de travail puissent revenir le plus vite possible dans l'institution pour reprendre un travail sur mesure.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est que toutes les institutions élaborent

In memoriam Pascal Biot



Nous avons la profonde tristesse de vous annoncer le décès de Pascal Biot, délégué chez Entra, une entreprise de travail adapté. « Pour nous à la CGSLB Charleroi et dans son entreprise, Pascal était bien plus qu'un délégué » résume Alesia Piro, Secrétaire permanente. « Il était un véritable pilier, il nous a beaucoup apporté sur les plans social, professionnel et humain. » Nous présentons nos plus sincères condoléances à ses proches.

Fausse réduction du temps et travail et véritable arnaque

Trixxo, une entreprise de titres-services qui occupe près de 6 500 personnes en Belgique veut instaurer une réduction collective du temps de travail. Une nouvelle a priori positive pour les travailleuses, sauf qu'il s'agit d'un détournement de soutien à l'embauche en vue d'accroître les bénéfices du groupe. Plus grave encore : cette RCTT risque de fragiliser des aide-ménagères déjà en situation précaire.

Trixxo rachète à tout va ses concurrents. Fin 2017, le groupe se composait d'environ 16 filiales chapeautées par la société mère Mediativ+. Pour faire face à la pénurie du personnel dans ce secteur, les employeurs cherchent à attirer les travailleurs sans devoir augmenter leur salaire. Chez Trixxo, la solution consiste à instaurer une réduction collective du temps de travail, pour passer de 38 à 35 heures par semaine.

Réduction théorique parce que la plupart des aide-ménagères travaillent à peine 30 heures par semaine. Et au niveau sectoriel, à peine 10 % des travailleuses sont occupées à temps plein. Pour l'employeur en revanche, l'avantage est bien palpable : il bénéficierait d'une réduction ONSS de 400 € par travailleur et par trimestre. Si l'on applique toutes les possibilités contenues dans cette loi, l'employeur pourrait réclamer une réduction pour une période de 36 trimestres. À concurrence de 5 000 travailleurs, cela pourrait coûter à l'ONSS la bagatelle de 72 millions d'euros.

CONSÉQUENCES PRATIQUES

Mauvaise nouvelle pour la collectivité, et pour les aide-ménagères ? L'augmentation des salaires nets et des titres-repas à 6 € est dérisoire par rapport aux millions de bénéfices que l'employeur va engranger.

De plus, elles vont subir des répercussions en matière de chômage. Puisque l'aide-ménagère est occupée dans le système

des 35 heures, en cas de chômage à temps partiel, son allocation pour les personnes isolées ou cohabitantes est aussi réduite. Le même principe s'applique pour l'allocation revenu garanti, que pour le chômage. Et, cerise sur le gâteau, par ce mécanisme, l'employeur va contraindre les aide-ménagères à temps partiel à contourner la législation de chômage, principalement en ce qui concerne l'obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi à plein temps.

ARNAQUE PURE ET SIMPLE

Face au refus de notre organisation syndicale d'accepter la mise en place de ce système, un bureau de conciliation a eu lieu. Il s'est soldé par un échec. L'employeur s'obstine dans sa volonté. Il affirme avoir racheté deux nouvelles entreprises afin de pouvoir y transférer les aide-ménagères et ainsi contourner la concertation sociale.

Cette méthode est moralement inacceptable. Tommy Jonckheere, Responsable sectoriel national CGSLB : « Ces dernières semaines, nous avons informé les aide-ménagères des risques éventuels qu'elles encourent. Il est vrai que dans certains cas, l'augmentation des titres-repas constitue un avantage supplémentaire. Pour celles qui reçoivent déjà des titres-repas par jour presté, ça n'en est pas un. Être transféré ou pas chez Trixxo demeure un choix personnel que nous laissons à chaque travailleuse. En tant que partenaires sociaux, nous nous efforçons de rendre les conditions de travail et de rémunération décentes pour donner l'image d'un secteur fort. Il est dommage de constater que les plus grands acteurs du secteur sont les plus mauvais élèves. Nous invitons toutes les aide-ménagères à bien s'informer avant de signer un nouveau contrat et à prendre contact avec leur secrétaire permanent ou le secrétariat CGSLB. »



Des garanties supplémentaires pour 3 millions de travailleurs !

Le 7 février dernier, le Parlement européen et le Conseil (des États membres) se sont mis d'accord sur la proposition de nouvelle directive visant à créer des conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles. Cette directive remplace la réglementation datant de 1991 qui ne correspondait plus à la réalité pour beaucoup de travailleurs.



La proposition de directive vise à créer des conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles notamment pour les formes d'emploi atypiques.

En effet, ces dernières décennies, les formes d'emploi atypiques ont fortement augmenté (titres services, travailleurs de plateformes, aide domestiques...). Ce sont souvent des emplois plus précaires, avec peu de garantie en termes d'heures de travail ou de sécurité d'emploi à long terme. Grâce à cette directive, ces travailleurs (2 à 3 millions d'européens au total selon les chiffres de la Commission européenne) seront couverts et pourront prétendre à plus de droits. C'est une initiative qui s'inscrit dans la lignée du socle européen des droits sociaux, signé par les institutions européennes et tous les États membres fin 2017.

EXPLICATIONS ÉCRITES

La nouvelle directive offre des conditions de travail plus transparentes. L'employeur doit fournir au travailleur des explications écrites sur le salaire, l'horaire de travail et la durée

du contrat au plus tard dans le courant de la première semaine suivant l'entrée en service. Elle offre également davantage de prévisibilité pour les travailleurs dans tous les États membres de l'UE en garantissant plusieurs droits.

Tout d'abord, les travailleurs qui ont un horaire de travail irrégulier seront informés suffisamment à l'avance des heures de travail qui leur seront garanties. En outre, le travailleur se verra octroyer une compensation lorsque ses heures sont annulées tardivement. Par ailleurs, la période d'essai ne pourra pas dépasser six mois. Le travailleur ne peut pas non plus être empêché d'exercer un emploi auprès de plusieurs employeurs. Il ne sera plus possible d'exiger du travailleur qu'il se tienne toujours prêt à travailler sans pouvoir lui garantir à l'avance qu'il pourra effectivement le faire. Finalement, les formations obligatoires doivent être offertes gratuitement. Les États

membres doivent garantir ces droits en mettant en place un système en vue de tracer et combattre les abus.

QUELQUES OUBLIS

Cette nouvelle réglementation signifie donc une amélioration concrète pour deux à trois millions de travailleurs qui n'appartenaient pas au champ d'application de l'ancienne directive. Il y a pourtant quelques éléments importants à nos yeux qui ne sont pas repris dans cette directive. Tout d'abord, nous regrettons qu'il n'y soit pas question d'interdiction pour les contrats « zéro heure ». Nous avions aussi demandé d'incorporer le droit à une forme d'emploi plus stable. Dans l'accord actuel, l'employeur doit uniquement donner une réponse motivée lorsqu'un travailleur demande à prester plus d'heures. En dernier lieu, certains travailleurs ne sont toujours pas couverts par cette directive, en particulier ceux qui sont occupés moins de douze heures par mois. Certains groupes de fonctionnaires et des services de sécurité peuvent également être exclus de cette directive, si un État membre peut démontrer une nécessité objective.

À TRANSPOSER

Les États membres ont trois ans pour transposer cette directive dans le droit national. Mais il n'y a aucune raison d'attendre si longtemps. En plus, la directive mentionne que les syndicats doivent être impliqués dans ce processus. Nous lançons donc un appel à tous les États membres pour que cette transposition se fasse rapidement et en collaboration avec les syndicats nationaux. La protection des travailleurs ne peut pas rester lettre morte !

Inge Hannon

Première entrevues dans le cadre de #Job4her

La première séance d'information du projet #Job4her a eu lieu le 18 mars. Les entretiens en tête à tête nous ont permis de faire connaissance avec ces jeunes femmes afin d'envisager la suite de leur accompagnement vers un emploi à la mesure de leurs compétences et de leurs envies.

Le programme d'accompagnement collectif, mais aussi individuel et personnalisé, #Job4her a comme objectif d'informer, de former et d'accompagner des jeunes femmes chercheuses d'emploi, habitant à Bruxelles dans leurs démarches administratives pour la reconnaissance de leur diplôme acquis à l'étranger ou la validation de leurs compétences professionnelles.

- **Yiota** : J'ai un master en gestion culturelle. J'ai besoin d'un soutien et d'un accompagnement pour faire reconnaître mon diplôme. Le projet #Job4her est vraiment intéressant et je suis sûre qu'il va m'aider. Je suis consciencieuse, travailleuse et responsable. Je maîtrise bien le français, l'anglais, l'italien et le grec qui est ma langue maternelle. Pour le moment, je travaille comme assistante de direction dans un restaurant.
- **Fatoumata** : J'ai une formation d'aide-ménagère. Je me suis occupée de personnes du 3e âge dans une maison de retraite. J'ai été accompagnatrice de bus scolaire. J'ai également été engagée pour l'entretien des avions. Je suis très motivée ! Je voudrais m'occuper de personnes âgées. J'aimerais tant trouver un emploi pour ne plus être au chômage !
- **Iasmina** : J'ai fait des études secondaires dans une école technique, section coiffure et soins du corps, en Roumanie. Je voudrais faire une demande d'équivalence de mon diplôme. Je suis mère de deux jeunes enfants. Je suis sérieuse et responsable ! J'ai suivi des cours de français pour faciliter mon intégration en Belgique. J'ai confiance en Elisabeth et avec le projet #Job4her, je reprends espoir.
- **Noura** : Pour sortir de mes quatre murs, je suis des formations au quotidien ! Je suis très bonne couturière et j'ai une longue expérience dans le travail à la chaîne. Mais j'ai également longtemps travaillé dans le secteur du nettoyage. Je n'ai aucune exigence particulière. Je voudrais simplement faire valoir mon expérience et mes compétences en couture ! Je dois absolument trouver du travail et je pense que #Job4her peut m'aider !
- **Yan** : J'ai effectué des études de technicienne chimiste en Belgique mais j'ai une longue expérience dans la gestion et la vente. J'ai également de très bonnes connaissances en informatique. La formation du projet #Job4her m'intéresse car j'aimerais faire valider mes



compétences. Je suis très intéressée par les formations offertes par ce projet.

- **Mame** : Je viens de la République du Ghana et je suis mère de trois enfants. Je parle anglais et j'apprends le français depuis septembre 2018. Le français est une langue difficile pour moi mais je suis honnête et courageuse. J'ai besoin de travailler pour vivre décemment. Je voudrais travailler comme aide-ménagère ou dans le secteur de l'HORECA.
- **Dominique** : J'ai un diplôme anglais de Bachelor en comptabilité et finances. Parallèlement à mes études, j'ai travaillé dans le secteur de la vente au détail où j'ai acquis une expérience en tant que caissière. Je suis ponctuelle et très organisée. J'aime aussi me former car j'apprends vite. J'ai suivi une formation de vendeuse multimédia et téléphone pendant un an. J'ai eu des propositions d'emploi mais malheureusement, incompatibles avec mes obligations familiales.

La CGSLB a fait son entrée au Bureau du CESEW

La CGSLB siège au Bureau du Conseil économique, social et environnemental de la Wallonie, le cœur de la concertation sociale. Le CESEW remet des avis sur tous les dossiers sur lesquels l'expertise des partenaires sociaux - et désormais environnementaux - peut aider le gouvernement à prendre la meilleure décision.



Concrètement, le ministre compétent dans une matière économique, sociale ou environnementale envoie une demande d'avis au CESEW. Parfois, le Conseil se saisit lui-même d'une problématique (on parlera alors d'un avis d'initiative). Le secrétariat de la commission compétente du CESEW rédige un texte de base à discuter dans la commission compétente. Dans la commission, les mandataires des organisations patronales, syndicales et environnementales négocient jusqu'à l'élaboration d'un avis consensuel. « Ces personnes ont pour objectif d'éviter comme la peste les avis divergents parce que le gouvernement de la Wallonie ne pourrait pas en faire grand-chose. Cela arrive parfois mais c'est considéré comme un échec. » explique Christian Lochet, Secrétaire régional wallon et représentant de la CGSLB au Bureau du CESEW.

RÉFORME DES APE

Déjà présent à l'Assemblée générale et dans différentes commissions, le Syndicat libéral vient de faire son entrée au Bureau, instance

décisionnelle du CESEW qui adopte les avis présentés par les commissions. « Ces textes, résultats de discussions parfois fort longues et fort techniques, sont alors entérinés éventuellement après modification pour être envoyés au gouvernement » poursuit Christian Lochet. Le dossier qui a défrayé la chronique récemment est celui de la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE). Sur le banc syndical, nous avons quelques craintes de voir des emplois disparaître et des services moins bien rendus ou plus du tout rendus dans des institutions du secteur non-marchand ou de l'associatif. Le Conseil a remis un avis qui n'était guère positif – c'est un euphémisme. Le gouvernement wallon en a tenu partiellement compte en revoyant certaines dispositions et en étalant la mise en œuvre de sa réforme dans le temps.

ORGANES PARITAIRES

La concertation sociale wallonne ne se résume pas au CESEW.

Tout en haut, il y a un organe qui ressemble un peu au groupe des 10 au niveau fédéral :

le GPS, le groupe des partenaires sociaux. Les discussions y sont plus informelles dans l'objectif général de préserver la paix sociale en Wallonie.

« La concertation en Wallonie, c'est bien sûr la remise d'avis au gouvernement, mais c'est aussi la gestion concrète d'une série de matières, par des organes paritaires composés de représentants syndicaux et patronaux qui ont leur mot à dire. À titre d'exemple, citons l'IFAPME qui travaille surtout sur la formation en alternance, le FOREM qui s'occupe de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou encore l'AVIQ, l'agence pour une vie de qualité qui gère de nouvelles compétences dévolues aux Régions par la 6^e réforme de l'État en matière de handicap, d'allocations familiales, de santé, etc. Il y en a bien d'autres. »

La présence d'un partenaire comme la CGSLB est devenue inévitable dans le paysage économique-social wallon grâce à l'action de tous les délégués et permanents qui se démènent chaque jour pour proposer une autre vision du syndicalisme sur le terrain dans une Région en pleine reconversion économique.

NOUVELLE COMPOSITION DU BUREAU

La nouvelle majorité politique en place depuis 2017 a modifié le décret fondateur du Conseil économique et social en lui assignant une compétence environnementale. En corollaire elle a fait entrer les associations environnementales tant à l'Assemblée générale qu'au Bureau. Dans cet ordre d'idées, la CGSLB et le SNI (Syndicat national des Indépendants) ont également intégré le Bureau du CESEW. Il compte maintenant 19 personnes : 8 représentent le monde patronal, 8 représentent le monde syndical et 1 représente les associations environnementales. ■

Transition juste et alimentation durable



Dans le cadre des formations « environnement », l'occasion a été donnée aux délégués syndicaux de prendre la mesure des enjeux d'une alimentation durable en Wallonie.

Une présentation des dynamiques mises en place par les citoyens pour contrer la menace climatique, à l'instar des coopératives d'alimentation durable leur a permis de constater que des hommes, des femmes, des citoyens et des travailleurs œuvraient tous pour garantir l'emploi et ancrer l'économie dans une trajectoire durable. Le retour d'expérience de la directrice de la coopérative namuroise "Paysan-Artisan" a donné une belle illustration d'un levier de transition juste accessible à tous.

Il est vrai que ces dernières années, on assiste à un formidable foisonnement de coopératives. En Belgique et partout dans le monde, des citoyens se réunissent et décident de collaborer pour développer une activité économique qui répond aux besoins des citoyens tout en favorisant la lutte contre le changement climatique. Même si elles poursuivent l'intérêt de leurs membres, c'est l'intérêt général qui prime.

AU COMMENCEMENT DES CONSTATS

Au départ de ces initiatives, une série de constats sur des problèmes de notre société de consommation :

- Des scandales alimentaires : nos habitudes alimentaires, les modes de production, de conservation, de distribution, de stockage et de préparation ont beaucoup changé depuis un demi-siècle. Le scandale des « lasagnes au cheval » encore frais dans les mémoires nous rappelle combien il est difficile de contrôler la qualité des aliments, plus encore dans un contexte de marché où les ingrédients parcourent des milliers de kilomètres avant d'atterrir dans nos assiettes.
- Pression sur les producteurs : endettement sur plusieurs générations, perte de revenus et précarisation, risque de spéculation sur



les terres, etc., les agriculteurs vivent aujourd'hui une pression insoutenable. En conséquence, des milliers d'emplois peu décents, voire perdus.

- Qualité des aliments et de la nourriture : en l'espace de quelques dizaines d'années, notre alimentation a fortement évolué. Beaucoup plus de plats préparés et d'aliments hyper sucrés/salés/gras comme les confiseries, les sodas, les chips et autres fast-food au menu. Dans les rayons, de multiples aliments raffinés, transformés et conservés selon diverses méthodes, des additifs de tous ordres, conservateurs, colorants, exhausteurs de goût, etc. Une perte de repère quant à la saisonnalité. À cela s'ajoutent des conditions de vie et de travail déplorables pour les producteurs (notamment du Sud), de même que les dégâts sur l'environnement : la transformation et le transport des aliments occasionnent des pollutions (sols, eaux, l'air), la destruction des forêts, les émissions de gaz à effet de serre, la perte de biodiversité et la

production de déchets. En somme, on est passé à des modèles qui ont une incidence sur la santé, l'environnement et les conditions de vie et de travail à tous les niveaux.

MAINTENANT L'ACTION

C'est pourquoi on voit fleurir ces initiatives citoyennes qui veulent inverser la tendance en produisant et en proposant localement des aliments sains, bons et justes pour tous. L'objectif est de contribuer à construire notre société en transition. Néanmoins, ne perdons pas de vue que s'il est urgent de changer de mode de production ; nos exigences de consommateur sont aussi à réévaluer, car c'est de nos habitudes de consommation que dépend l'avenir de ceux qui produisent pour nous nourrir.

Pour plus d'informations sur la coopérative Paysan-Artisan : <http://www.paysans-artisans.be>

Charline Wandji

Durcissement des conditions de l'outplacement pour les +45 ans

La CCT n° 82 octroie un droit au reclassement professionnel aux travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés. En fait il ne s'agit souvent pas d'un simple droit, mais d'une véritable obligation. Ne pas suivre la procédure d'outplacement peut mener à l'exclusion des allocations de chômage.

Il n'est donc pas inutile de rappeler ce qu'est l'outplacement, qui y a droit, qui peut en être dispensé et quelles sont les sanctions encourues par le travailleur qui ne suit pas la procédure et par l'employeur qui ne propose pas de reclassement.

En revanche, nous ne traiterons pas dans cet article de la réglementation applicable en cas de licenciement d'un travailleur qui a droit à un préavis ou à une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines, indépendamment de leur âge ou leur ancienneté.

ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

L'outplacement est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis par un prestataire de services, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi. Il s'agit d'un accompagnement social et psychologique pour définir un plan d'action en fonction des compétences et des points d'intérêt du travailleur et le mettre en œuvre. Le travailleur licencié doit le considérer positivement, comme un droit et un avantage.

LES BÉNÉFICIAIRES

Appartiennent au groupe cible les travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

- avoir été licencié et avoir droit à un délai de préavis ou une indemnité de rupture de **moins** de 30 semaines
- être occupé dans le secteur privé avec un contrat de travail au moins à mi-temps
- être âgé d'au moins quarante-cinq ans au moment du licenciement,
- compter au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur au moment du licenciement
- ne pas avoir été licencié pour motif grave
- ne pas être en âge de demander le bénéfice de la pension de retraite

Toute personne qui remplit toutes ces conditions est tenue de demander une procédure de reclassement, de l'accepter et de la suivre, sauf si elle obtient une dispense.

DISPENSE D'OUTPLACEMENT

Nous devons constater que les conditions pour obtenir une dispense sont plus sévères depuis le 1 décembre 2018. Auparavant, il suffisait d'avoir 58 ans et 38 années de passé professionnel. Depuis, l'âge et

la durée de la carrière ont été relevés de sorte que moins de travailleurs peuvent être dispensés d'outplacement. Un chômeur à temps plein peut demander sa dispense à partir de 62 ans et 42 années de carrière. Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB pour connaître votre passé professionnel et savoir si vous pouvez demander une dispense.

Régime	Obligation d'outplacement
RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) sur la base de la CCT n° 17 (à partir de 62 ans ou, dans certains cas, 60 ans)	Non, si le travailleur a 62 ans ou 42 années de carrière
RCC sur la base d'une très longue carrière (40 années) (pour le moment, à partir de 59 ans)	Non, si le travailleur a 62 ans ou 40 années de carrière
RCC sur la base d'un métier lourd (avec 35 ans de carrière) (pour le moment, à partir de 59 ans)	Non, si le travailleur a 62 ans ou 40 années de carrière
RCC sur la base du travail de nuit, de l'incapacité de travail dans la construction ou d'un métier lourd (avec 33 ans de carrière) (pour le moment, à partir de 59 ans)	Non, si le travailleur a 62 ans ou 40 années de carrière
RCC pour raison médicale (avec 35 ans de carrière) (à partir de 58 ans)	Non
Chômage à temps plein	Non, si le travailleur à 62 ans ou 42 ans de carrière
RCC sur la base de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration	Non, si le travailleur à 62 ans ou 40 ans de carrière
RCC sur la base de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration avec cellule pour l'emploi (situation hors CCT n° 82 !)	Oui, quel que soit l'âge ou la carrière



Certains groupes, tels que les moins valides ou les travailleurs des entreprises de travail adapté, sont automatiquement dispensés d'outplacement quel que soit leur âge ou la durée de leur passé professionnel.

DEMANDER LA DISPENSE

La dispense est généralement *pas automatiquement* accordée. Vous devez introduire la demande au moyen du formulaire C17-OP-01.12.2018. Votre secrétariat CGSLB le transmettra complété à l'ONEM.

OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR

L'employeur doit spontanément offrir au travailleur qui ne peut pas bénéficier d'une dispense une procédure de reclassement professionnel dans un délai de 15 jours après le licenciement. À défaut, le travailleur selon qu'il est occupé en Wallonie, à Bruxelles ou en Flandre peut s'adresser au Forem, à Actiris ou au VDAB, les organismes compétents de-

puis le 1er janvier 2019 pour infliger des sanctions et des amendes lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement professionnel. Il risque une amende de 1 800 euros.

L'employeur n'est pas tenu de faire une offre spontanée d'outplacement au travailleur qui bénéficie d'une dispense, même si l'intéressé en fait expressément la demande. C'est une nouveauté introduite le 1er janvier 2019. Si l'employeur présente quand même spontanément une offre, le chômeur peut la refuser sans conséquence sur son droit aux allocations.

Remarque : s'il s'agit d'un licenciement dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, et que vous êtes inscrit dans une cellule pour l'emploi mise en place par l'employeur, vous allez recevoir une offre de reclassement via cette cellule.

RISQUEZ-VOUS UNE SANCTION ?

Si vous avez 45 ans ou plus et que vous ne bénéficiez pas d'une dispense, vous devez accepter l'offre de reclassement qui vous est faite. La refuser ou ne pas y collaborer vous expose au risque d'être exclu du droit aux allocations de chômage pour une durée de 4 à 52 semaines. Cela vaut aussi pour les travailleurs inscrits dans une cellule pour l'emploi qui ne collaborent pas à la procédure d'outplacement. Vous pouvez aussi être exclu si vous avez droit au reclassement, que votre employeur ne vous le propose pas et que vous ne lui avez pas adressé une mise en demeure écrite dans un délai d'un mois suivant le licenciement.

Plus d'informations auprès de votre secrétariat CGSLB

Service Organisme de paiement

Chasse aux avantages

Vous êtes bien à la CGSLB. Vous bénéficiez d'un service personnalisé, sur mesure. Nos spécialistes s'occupent de votre dossier.

Vous pouvez suivre des formations gratuitement, recevoir des informations précises dans tout ce qui concerne le droit social, consulter le Manuel du Travailleur en ligne, toucher des primes, réserver des vacances à prix préférentiels, profiter de réductions dans nombre de commerces. Et avec notre offre de services 360°, nous vous aidons dans bien d'autres domaines encore.

Profitez des avantages de votre affiliation à la CGSLB! Sortez de votre coquille!

www.cgslb.be
www.cgslb.be/cestvousnotremetier

Votre liberté, votre voix

