

RETOUR À LA CONCERTATION



4 CRÉDIT-TEMPS

Les nouvelles mesures - plus restrictives - relatives aux allocations de crédit-temps décidées dans le cadre de l'accord de gouvernement sont entrées en vigueur le 1er janvier 2015.

6 PRÉPENSION (RCC)

L'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise passera à 62 ans sauf exceptions.

8 TRAVAIL AUTORISÉ DES PENSIONNÉS

Il est possible de continuer à exercer une activité professionnelle en bénéficiant de sa pension, à certaines conditions de revenus et en tenant compte des indemnités de rupture de contrat.

12 FAUTE GRAVE

La notification d'une faute grave doit avoir lieu dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a acquis une connaissance certaine et suffisante des faits.

29 CARTE DE CONTRÔLE ÉLECTRONIQUE

Plus sûre, plus pratique, de plus en plus de chômeurs passent à la carte de contrôle électronique.

31 CHÔMEURS ÂGÉS

Même âgé, un chômeur doit être disponible pour le marché du travail, il doit être inscrit comme demandeur d'emploi et chercher activement un travail. Fini les exceptions pour les chômeurs âgés avec une dispense pour les personnes en RCC.

Après les actions, retour à la concertation. Le groupe des 10 a regagné son autonomie. Syndicats et patrons avaient jusqu'à la fin du mois de janvier pour se mettre d'accord sur la marge salariale 2015/2016.

Les partenaires sociaux pouvaient apporter des aménagements aux restrictions apportées par le gouvernement au crédit-temps et au régime de chômage de fin de carrière (RCC). Le groupe des 10 pouvait répartir l'enveloppe bien-être pour relever les allocations sociales les plus basses. Par ailleurs, le gouvernement s'est engagé à opérer rapidement un glissement des charges fiscales vers d'autres sources de revenus. Il mettra également en place un Comité national des Pensions chargé prioritairement de définir les métiers lourds.



- > PARCOUREZ UNE **TRANCHÉE HYPERRÉALISTE DE 30 MÈTRES** DANS UN SON ET LUMIÈRE SAISSANT.
- > RETROUVEZ-VOUS **EN PLEIN CŒUR D'UN COMBAT AÉRIEN** SUR UN ÉCRAN À 180°.
- > **TRaversez une maison bombardée** et incendiée reconstituée dans les moindres détails.
- > VISITEZ UNE PAISIBLE CHAPELLE OUVERTE SUR UNE SCÈNE POIGNANTE D'EXÉCUTION DE CIVILS.



➤ **ACHAT EN LIGNE SUR**
WWW.LIEGEEXP014-18.BE

02.08.2014 > 31.05.2015 WWW.LIEGEEXP014-18.BE CALLCENTER : +32 4 224 49 38

GARE LIÈGE GUILLEMINS - MUSÉE DE LA VIE WALLONNE

LA PLUS GRANDE EXPOSITION JAMAIS RÉALISÉE SUR LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE

50 tickets duo à gagner pour les détenteurs d'une Wincard



FESTIVAL ANIMA

20 tickets à gagner pour voir Les Moomins le 15 février à 14 h place Flagey à Bruxelles

Les Moomins sur la Riviera

Par un concours de circonstances, les Moomins débarquent sur la Côte d'Azur et ses luxueux palaces.

Toute la famille essaye tant bien que mal de s'adapter à ce nouveau train de vie. Snorkmaiden se prend d'un play-boy local, tandis que Pappa Moomin se fait soudain appeler "de Moomin"... L'unité de la famille Moomin résistera-t-elle à cette aventure ?

Long métrage de Xavier Picard, France / Finlande, 2014, 1h.20' V.F. - À partir de 4 ans - En présence de Xavier Picard

www.animafestival.be



BATIBOUW 2015



25 tickets duo à gagner pour les détenteurs d'une Wincard

Du samedi 28 février au dimanche 8 mars aura lieu le plus important salon de la construction, rénovation et de l'aménagement intérieur.

En marge des quelque 1000 exposants qui présentent leurs produits, BATIBOUW se veut également interactif. Chaque jour du salon, les organisateurs proposent des débats, événements ou distribution de prix auxquels professionnels et particuliers peuvent participer

activement. Venez découvrir comment faire des économies d'énergie, comment construire ou rénover à moindre coût ou comment aménager une maison où le confort règne en maître.

Dans le Palais des conseils, vous trouverez toutes les informations des différentes institutions régionales et nationales, un aperçu de toutes les primes et avantages fiscaux les plus importants, une représentation des plus importantes fédérations de la construction et des associations d'architectes ainsi que des centres d'enquête sur la construction en Belgique.

Brussels Expo

Place de Belgique 1 - 1020 Bruxelles

Du samedi 28 février au dimanche 8 mars 2015 de 10 à 18.30 h.

nocturne : jeudi 5 mars de 10 à 23 h.

Tickets : € 12,50 / jour

Tickets en ligne : €10,00 / jour

Des tickets combinés sont disponibles pour la SNCB (B-Excursion)

WINCARD COUPON-REPONSE

OUI, je tente ma chance en renvoyant ce coupon-réponse sur une carte postale jaune à : **Countdown WINCARD, Roodborstjeslaan 4 bus 3 - 1860 Meise** ou j'envoie un mail à specials@countdown.be

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE :

CP : LOCALITÉ :

N° d'affiliation CGSLB :

MON CHOIX :

EXPO 14-18

ANIMA

BATIBOUW 2015

Si vous réagissez par e-mail, indiquez votre choix dans le sujet.
Pour plus d'avantages enregistrez-vous via
www.countdown.be

PAR E-MAIL AUSSI

LA CONCERTATION SOCIALE EST REPARTIE POUR NÉGOCIER LA MARGE SALARIALE

Les partenaires sociaux réunis au sein du groupe des 10 ont jusqu'au 30 janvier pour se mettre d'accord sur l'évolution salariale, l'enveloppe bien-être, la prolongation des conventions collectives de travail (CCT) bisannuelles permettant d'adoucir les nouvelles restrictions au crédit-temps et au RCC prévues par le gouvernement.

Les actions syndicales des mois de novembre et décembre auront au moins eu pour effet de renouer le dialogue tripartite entre les syndicats, les patrons et le gouvernement.

Marge salariale

Celui-ci a rendu au groupe des 10 une autonomie de négocier la marge salariale. Vous lirez en page (10) que le Conseil central de l'Économie a calculé que l'écart salarial entre la Belgique et ses trois principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France, Pays-Bas) a été ramené à 2,9 %. À la CGSLB, nous estimons nos mandataires suffisamment responsables pour négocier des hausses de salaire dans les secteurs et les entreprises où c'est possible. Il ne s'agit pas de mettre notre compétitivité en péril, mais de répartir plus équitablement les profits des entreprises entre les actionnaires et les travailleurs.

Enveloppe bien-être

Les allocations sociales sont indexées, pourtant ce mécanisme automatique ne leur permet pas de coller à l'évolution réelle du coût de la vie. D'où la nécessité de les adapter régulièrement au bien-être général, surtout les plus basses. L'enveloppe destinée à ce rattrapage est fixée à 319,5 millions d'euros en 2015 et 627,2 millions d'euros en

2016. Au groupe des 10 de proposer au gouvernement comment répartir cette manne entre les pensions, les indemnités assurance maladie-invalidité, les allocations de chômage... Les partenaires sociaux devaient d'un côté relever les prestations d'aide sociale jusqu'au niveau du seuil de pauvreté européen et d'autre part, éviter les pièges à l'emploi et à l'inactivité.

RCC et crédit-temps

Les partenaires sociaux peuvent conclure des conventions collectives de travail (CCT) cadre pour apporter quelques aménagements aux textes de l'accord gouvernemental en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), d'emplois de fin de carrière. En clair, il s'agit de contenir les relèvements d'âge pour que plus de travailleurs puissent en bénéficier. Il faudra conclure des CCT au niveau du Conseil national du Travail et des secteurs, et au niveau des entreprises lorsqu'elles sont en difficultés ou en restructuration. Tout cela est détaillé aux pages 4,5,6 et 7.

Comité national des pensions

Le gouvernement entend composer un Comité national des Pensions qui sera mis en place en avril. Il aura pour tâches prioritaires de redéfinir

les métiers lourds et d'imaginer les conditions de fonctionnement de la pension partielle. En outre, il se penchera sur les dossiers de la pension à points et de l'harmonisation de la bonification des diplômes dans le calcul de la pension.

Tax shift

Les négociations ne s'annoncent pas simples, même si le climat est beaucoup plus serein qu'à la fin de l'année passée. Toutes les parties ont intérêt à ramener la paix sociale. Encore faut-il que les employeurs et le gouvernement acceptent d'en payer le prix.

Le gouvernement s'est donc, pour sa part, engagé à prendre des mesures en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat des travailleurs. Parmi elles se trouve ce fameux glissement des charges fiscales et parafiscales qui pèsent si lourdement sur le travail, vers d'autres sources de revenus, notamment ceux générés par la spéculation et le capital. L'affaire presse puisque lesdites mesures devront déjà produire leurs effets en 2015/2016. Le groupe des 10 a rencontré à nouveau le cabinet restreint du gouvernement le 30 janvier. La CGSLB a réuni un Comité national pour analyser la situation.

Pour en savoir plus : www.cgslb.be

LES RÉALITÉS DU MONDE DU TRAVAIL



Avant la réunion du 15 janvier entre le cabinet restreint du gouvernement et les partenaires sociaux, la CGSLB a organisé dans toutes les zones des réunions d'information avant de prendre note des attentes des militants, comme ici à Leuze, dans le Hainaut occidental. Les Secrétaires permanents Roland Foucart et Anne-Claire Deldicque ont présenté les enjeux en cours : salaires, pensions, crédit-temps, tax shift, saut d'index... Outre les salaires, les discussions ont surtout porté sur l'âge de départ à la retraite et les conditions d'emploi en fin de carrière, personne ne se voit travailler jusqu'à 65 ans et, a fortiori, jusqu'à 67 ans. Chacun estime pratiquer un métier lourd qui justifierait une exception à la règle commune. Ce sont des réalités du monde du travail que le gouvernement et les employeurs font semblant d'ignorer, retranchés derrière leurs positions idéologiques.

Allocations de crédit-temps

NOUVELLES DISPOSITIONS

Les nouvelles mesures - plus restrictives - relatives aux allocations de crédit-temps décidées dans le cadre de l'accord de gouvernement sont entrées en vigueur le 1er janvier 2015. Suite aux actions syndicales, le groupe des 10 a toutefois pu négocier des aménagements relatifs aux âges par rapport aux premières intentions du gouvernement.

Soulignons, pour commencer que les modifications voulues par le gouvernement portent exclusivement sur le droit aux allocations de crédit-temps et non sur le droit au crédit-temps régi par la CCT 103 (voir tableau). Le Conseil national du Travail devra, comme il l'a fait sous le gouvernement Di Rupo, modifier la CCT 103 en vue de faire correspondre les textes et d'éviter qu'un travailleur qui a droit à un crédit-temps sur la base de la CCT 103 ne se voit refuser les allocations par suite de la modification de l'AR du 12 décembre 2001 contenant les règles relatives aux allocations de crédit-temps.

DROIT AU CRÉDIT-TEMPS

Ce droit reste régi par la CCT 103. Celle-ci ouvre au profit de tout travailleur du secteur privé trois formes de crédit-temps :

- ▶ Le crédit-temps sans motif
- ▶ Le crédit-temps avec motif
- ▶ Le crédit-temps de fin de carrière

La CCT définit les conditions d'accès à chaque forme de crédit-temps, les périodes minimales et maximales à respecter, les règles d'imputation, les règles d'organisation au sein de l'entreprise, la procédure de demande à l'employeur.

Le **crédit-temps sans motif** subsiste dans la CCT 103.

Le **crédit-temps avec motif** est toujours de 36 mois sur la carrière du travailleur pour les motifs formation et soins (enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, et assistance médicale à un membre de la famille ou du ménage gravement malade) et de 48 mois pour les situations familiales plus lourdes (enfant handicapé jusqu'à 21 ans ou gravement malade).

Le **crédit-temps de fin de carrière** est ouvert à partir de 55 ans sauf exception à partir de 50 ans. Ces dispositions n'ont pas été modifiées.

DROIT AUX ALLOCATIONS DE CRÉDIT-TEMPS

En revanche, le nouvel AR publié au Moniteur belge du 31 décembre 2014 modifie les règles relatives au droit aux allocations de crédit-temps à charge de l'Onem, à partir du 1er janvier 2015.

Le crédit-temps sans motif

Cette forme de crédit-temps n'est plus compensée par aucune allocation de l'Onem et n'est plus assimilée à des prestations de travail pour le calcul de la pension. Le gouvernement a clairement voulu décourager cette formule. Le travailleur peut encore bénéficier d'un crédit-temps sans motif sur la base de la CCT 103, mais ne recevra plus d'allocations de l'Onem pour toute première demande d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps sans motif.

Le crédit-temps avec motifs

La durée du paiement des allocations de crédit-temps avec motif a été augmentée dans certains cas. Ainsi, les allocations de crédit-temps avec motif sont, désormais, payées pendant :

- ▶ 36 mois pour le motif "formation" (statu quo)
- ▶ 48 mois pour les motifs soins :
 1. pour prendre soin de son enfant âgé de moins de 8 ans (+ 12 mois)
 2. pour assister médicalement un membre de la famille jusqu'au 2ème degré ou du ménage atteint d'une maladie grave (+ 12 mois)



3. pour octroyer des soins palliatifs à une personne atteinte d'une maladie incurable qui se trouve en phase terminale (+ 12 mois)
4. pour octroyer des soins à son enfant de moins de 21 ans atteint d'un handicap (statu quo)

Les modalités applicables au crédit-temps avec motifs restent inchangées. Cela implique notamment que le droit n'est pas proportionnel en cas de prise à temps partiel : il reste de 36 ou 48 mois qu'il soit pris à temps plein, à mi-temps ou à 4/5 temps.

La CCT 103 n'a pas été modifiée. Pour les motifs 1, 2 et 3 elle prévoit un crédit-temps d'une durée de 36 mois. L'Onem devrait indemniser pendant une période de 48 mois, mais dans la CCT 103 le droit est encore limité à 36 mois !

La CCT 103 ouvre un crédit-temps de 48 mois pour le motif 4 et l'assistance médicale à un enfant gravement malade (l'enfant du travailleur ou faisant partie de son ménage). Ici il existe une correspondance entre le crédit-temps et les allocations. Rappelons que pour les motifs 1 à 3, le crédit-temps n'est possible à mi-temps ou en suspension complète que si une CCT de secteur ou d'entreprise ouvre ce droit. Le crédit-temps avec motif peut donc selon les cas être de 12, 24 ou 36 mois, voire ne pas exister.

Le crédit-temps de fin de carrière

A. Régime général

Les allocations de crédit-temps de fin de carrière à mi-temps ou à 4/5 temps ne seront plus octroyées qu'aux travailleurs ayant au moins 60 ans à la date de prise de cours de la réduction des prestations.

Ils devront comme c'était le cas auparavant prouver 25 années de carrière professionnelle au moment de l'avertissement écrit à l'employeur (sauf autre condition de carrière).

La CCT 103 prévoit toujours un crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans. Un travailleur pourrait bénéficier d'un crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans, mais ne recevoir d'allocations qu'à partir de 60 ans.

B. Régimes dérogatoires

Les crédits-temps dans les régimes dérogatoires ne sont plus possibles qu'à partir de 55 ans au lieu de 50 ans.

Les allocations de crédit-temps dans ces régimes dérogatoires pourront être versées dans les situations suivantes.

1. À la date de prise de cours du crédit-temps, le travailleur est occupé dans une **entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration**. L'entreprise devra prouver que le crédit-temps permet d'éviter les licenciements et le nombre de travailleurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

2. Au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, le travailleur peut prouver **35 années de carrière** professionnelle au sens de la réglementation RCC.

3. Au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, le travailleur a été occupé dans une **profession qui déroge** au régime général :

- ▶ soit un métier lourd pendant au moins 5 ans dans les 10 ans qui précèdent
- ▶ soit un métier lourd pendant au moins 7 ans dans les 15 ans qui précèdent (le métier lourd est défini par référence à la réglementation du chômage avec complément d'entreprise : les équipes successives, les services interrompus et le travail de nuit).
- ▶ soit au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit
- ▶ soit dans la construction (occupé par un employeur de la construction avec une attestation médicale d'incapacité de poursuivre son travail).

L'âge de 55 ans sera progressivement relevé.

Il est en effet prévu que les allocations de crédit-temps ne pourront être versées qu'à partir des âges suivants selon le calendrier suivant :

- ▶ 56 ans au 1er janvier 2016
- ▶ 57 ans au 1er janvier 2017
- ▶ 58 ans au 1er janvier 2018
- ▶ 60 ans au 1er janvier 2019

L'âge de 55 ans pourrait ne pas être relevé

Les allocations de crédit-temps continueraient à être payées au plus tôt à partir de 55 ans après le 1er janvier 2016 si une convention collective de travail (CCT) est signée au Conseil national du Travail (CNT) pour la période 2015-2016 qui prévoit le maintien de l'âge de 55 ans et si :

- ▶ cette CCT est rendue obligatoire par un arrêté royal
- ▶ elle est à durée limitée de 2 ans maximum sans possibilité de tacite reconduction
- ▶ le crédit-temps ou la prolongation du crédit-temps doit se situer pendant la période de validité de la CCT
- ▶ pour les régimes dérogatoires 2 et 3 (longues carrières et professions qui dérogent au régime général), la (sous)commission paritaire (CP) doit conclure, pendant la période de validité de la CCT du CNT, une CCT rendue obligatoire par AR qui mentionne explicitement qu'elle est conclue en application de la CCT du CNT
- ▶ pour le régime dérogatoire 1 (entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration), l'entreprise reconnue doit dans la CCT conclue dans le cadre de la restructuration ou des difficultés indiquer explicitement qu'il est fait application de la CCT du CNT

Cette CCT du CNT peut être prorogée au delà de 2016 et éventuellement être adaptée et elle peut prévoir un relèvement de l'âge selon un calendrier qu'elle fixera.

Quand les nouvelles mesures entrent-elles en vigueur ?

Les nouvelles mesures plus restrictives s'appliquent à toutes les premières demandes d'allocations qui prennent cours après le 31 décembre 2014.

Les premières demandes sont définies comme étant :

- ▶ toutes les demandes des travailleurs qui demandent des allocations pour la première fois
- ▶ toutes les demandes d'allocations qui ne sont pas une prolongation sous la même forme ininterrompue d'une période d'allocations en cours au 31 décembre 2014

Il en résulte que les demandes de prolongations d'allocations pour une même forme de crédit-temps et sans interruption (périodes consécutives qui se suivent de date à date) prenant cours après le 31 décembre 2014 ne sont pas visées par les nouvelles mesures.

Mesures transitoires

Les mesures dites transitoires permettent à certains travailleurs de continuer à bénéficier des anciennes règles.

Si le travailleur se trouve dans l'une des trois situations suivantes, l'AR du 12 décembre 2001 s'appliquera dans sa version avant la réforme même si la demande d'allocations se situe après la date du 31 décembre 2014.

1. Le travailleur introduit une première demande selon un calendrier très précis.
- ▶ L'employeur a été averti par écrit par le travailleur avant le 1er janvier 2015.
- ▶ La demande sera reçue par l'Onem avant le 1er avril 2015.

- ▶ La prise de cours des allocations de crédit-temps aura lieu avant le 1er juillet 2015.
- 2. Le travailleur de 50 ans au moins est occupé dans une entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration avant le 9 octobre 2014.
- ▶ Le travailleur doit avoir au moins 50 ans.
- ▶ Il diminue ses prestations à ½ temps ou à 4/5 temps dans le cadre du régime dérogatoire prévu pour les travailleurs à partir de 50 ans dans les entreprises en difficulté et en restructuration.
- ▶ La date de prise de cours des allocations se situe après le 31 décembre 2014.
- ▶ La date du début de la période de reconnaissance se situe avant le 9 octobre 2014.
- 3. Le travailleur d'au moins 50 ans dont les allocations de crédit-temps de fin de carrière antérieures à 2015 ont été temporairement interrompues fait une nouvelle demande en 2015
- ▶ Le travailleur doit avoir au moins 50 ans.
- ▶ Avant le 1er janvier 2015, il bénéficiait d'allocations de crédit-temps de fin de carrière.
- ▶ Ces allocations de crédit-temps ont été temporairement interrompues soit en raison d'une reprise à temps plein, soit en raison d'une maladie, soit en raison d'un congé thématique (congé parental, assistance médicale ou soins palliatifs).
- ▶ Le travailleur fait une nouvelle d'allocations de crédit-temps en 2015.

Patricia DE MARCHI

Tableau comparatif CCT 103 et AR du 12.12.2001

FORME DE CRÉDIT-TEMPS	CCT 103	AR 12/12/2001 SUR LES ALLOCATIONS
CT sans motif	Continue à exister	Plus d'allocations Onem
	12 mois à temps plein	
	24 mois à 1/2 temps	
	60 mois à 4/5	
CT AVEC MOTIF		
Formation	36 mois	36 mois
Enfant de < 8 ans	36 mois	48 mois
Assistance médicale	36 mois	48 mois
Soins palliatifs	36 mois	48 mois
Enfant handicapé < 21 ans	48 mois	48 mois
Assistance médicale enfant (son enfant ou enfant du ménage)	48 mois	48 mois
CRÉDIT-TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE		
Régime général	55 ans	60 ans
Régimes dérogatoires	50 ans 4/5 :	55 ans 4/5 ou 1/2 temps :
	Métiers lourds et longue carrière de 28 ans	Entreprise en difficulté ou en restructuration ; métiers dérogatoires au régime général ;
	50 ans en 1/2 temps :	longues carrières de 35 ans
	Métiers lourds et en pénurie	
	50 ans 4/5 ou 1/2 temps :	Relèvement progressif de l'âge :
	Entreprise en difficulté ou restructuration ;	56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018, 60 ans en 2019, sauf CCT du CNT et CCT sectorielle (métiers dérogatoires au régime général et longue carrière) ou d'entreprise (entreprise en restructuration ou difficulté)

RCC (prépension)

RELÈVEMENT À 62 ANS SAUF EXCEPTIONS

RELÈVEMENT À 60 ANS PROGRESSIVEMENT

L'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifie notamment les âges d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) comme l'a souhaité le gouvernement. À la suite des diverses actions menées en front commun, des corrections ont pu être obtenues. Ces assouplissements ouvrent la voie à la concertation sociale tant au niveau interprofessionnel que sectoriel et permettent d'appliquer les anciennes règles à certains travailleurs, à titre de mesures transitoires.

RCC CCT 17

Relèvement à 62 ans

A partir du 1er janvier 2015, l'âge passe de 60 à 62 ans. Les conditions de carrière restent les mêmes (voir tableau 1), sauf si le travailleur peut bénéficier de l'une des situations plus favorables ci-après.

Tableau 1

RCC 62 ANS	ANNÉES DE CARRIÈRE	
	H	F
À partir du 1er janvier 2015	40	31
À partir du 1er janvier 2016	40	32
À partir du 1er janvier 2017	40	33
À partir du 1er janvier 2018	40	34
À partir du 1er janvier 2019	40	35
À partir du 1er janvier 2020	40	36
À partir du 1er janvier 2021...2024	40	37...40 (+1 an par année)

Maintien provisoire à 60 ans

Le travailleur remplit les conditions en 2014

Il s'agit du mécanisme du cliquet. Si le travailleur remplit les conditions d'âge (60 ans) et d'ancienneté applicables en 2014 (35 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes), il peut bénéficier du RCC, que le licenciement intervienne en 2014 ou après.

Le travailleur est licencié en 2014

Pour bénéficier d'un RCC à partir de 60 ans, le travailleur doit remplir toutes les conditions suivantes :

- il doit avoir été licencié avant le 1er janvier 2015 ;
- il doit avoir 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016 (et à la fin du contrat de travail) mais si le délai de préavis (sans prolongation) fixé sur base de la loi ou d'une CCT prend fin après cette date, le travailleur peut atteindre les 60 ans à la fin du contrat de travail. Il faut prendre en compte le préavis théorique. Le préavis qui serait prolongé au-delà du 31 décembre 2016 en raison d'une suspension (vacances, maladie, jours de repos compensatoires, etc.) n'ouvre pas le droit de bénéficier de cette mesure de RCC à 60 ans ;
- il doit atteindre les années de carrière reprises dans le tableau 2 au plus tard à la fin du contrat de travail qui peut se situer après le 31 décembre 2016.

Une CCT sectorielle/entreprise ouvre un droit au RCC à partir de 60 ans

Une CCT de secteur ou d'entreprise doit être conclue et toutes les conditions suivantes doivent être cumulativement remplies :

- La CCT doit être conclue et déposée au greffe des relations collectives avant le mercredi 1er juillet 2015 et doit entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier 2015 ;
- Elle est d'une durée limitée de maximum 3 années sans tacite reconduction ;
- Elle prévoit un RCC au plus tôt à 60 ans ;
- Le travailleur doit être licencié pendant la durée de validité de la CCT sectorielle ou d'entreprise ;
- Il devra avoir l'âge requis par la CCT au plus tard à la fin du contrat et pendant la période de validité de la CCT ;

- Il doit prouver le passé professionnel requis (voir tableau 2) dans l'année où le contrat se termine peu importe que la CCT sectorielle ou d'entreprise soit encore d'application.

Le travailleur peut être licencié avant ou après le 31 décembre 2014.

Tableau 2

RCC 62 ANS	ANNÉES DE CARRIÈRE	
	H	F
2014	35	28
À partir du 1er janvier 2015	40	31
À partir du 1er janvier 2016	40	32
À partir du 1er janvier 2017...2024	40	33... 40 (+ 1 année jusqu'en 2024)

RCC 58 ans dit longue carrière : extinction

Ce régime était destiné à prendre fin en 2015, ce qui reste le cas dans les nouvelles mesures.

Les travailleurs qui ont cliqué leurs droits (en atteignant la condition d'âge et de carrière applicables avant janvier 2015) pourront encore bénéficier de ce régime de RCC après 2015.

RCC 58/33 nuit, construction et métiers lourds

Les 3 régimes suivants de RCC sont fusionnés :

- le RCC **nuit** (33 ans de carrière dont 20 ans en régime de nuit)
- le RCC **construction** (33 ans de carrière avec occupation dans la construction et une attestation médicale d'incapacité de travail)
- le RCC **métiers lourds** (33 ans de carrière dont 5 ans de métier lourd dans les 10 ans qui précèdent la fin du contrat ou 7 ans de métier lourd dans les 15 ans qui précèdent la fin du contrat). La définition de métiers lourds reste inchangée : service interrompu, équipes successives ou travail de nuit

L'âge requis est de 58 ans depuis le 1er janvier 2015.

Il passera à 60 ans à partir d'une date fixée après avis du CNT donné en même temps que l'avis du CNT sur la réforme des pensions.

L'âge d'accès minimum au RCC peut rester fixé à 58 ans si les conditions suivantes sont remplies :

- une convention collective de travail (CCT) est signée au Conseil national du travail (CNT) pour la période 2015-2016
- elle prévoit le maintien de l'âge à 58 ans minimum
- cette CCT est rendue obligatoire par un arrêté royal
- elle est à durée limitée de 2 ans maximum sans possibilité de tacite reconduction
- le travailleur doit être licencié pendant la durée de la CCT
- le secteur dont relève le travailleur candidat au RCC doit conclure une CCT rendue obligatoire par AR qui correspond à la durée de validité de la CCT du CNT et qui prévoit qu'elle est conclue en application de ladite CCT
- la CCT du CNT conclue pour deux années peut être prorogée et le cas échéant adaptée. L'âge minimum de 58 ans pourra être revu à la hausse selon un calendrier défini par les partenaires sociaux.

Comme auparavant, ce régime de RCC doit être prévu par une CCT du CNT ou dans le cadre de l'AIP et dans une CCT sectorielle.

Tableau 3

ANNÉE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RCC 58/33	58/33	58/33	58/33	58/33	58/33	58/33
Nuit, construction et métiers lourds	(56/33 pour 20 ans en régime de nuit et la construction si licenciement < 1.1.2015 et 56 ans < 31.12.2014)	ou plus	ou plus	ou plus	ou plus	ou plus

Eléments spécifiques nuit et construction

Une mesure transitoire (maintien de l'âge à 56 ans) a été prévue aux conditions suivantes pour le régime de nuit et la construction :

- le travailleur a été licencié avant le 1er janvier 2015 ;
- il a atteint l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2014 et à la fin du contrat de travail;
- il justifie de la condition de carrière de 33 ans à la fin du contrat ;
- et il a, à la fin du contrat, travaillé soit 20 ans dans le régime de nuit soit dans la construction avec une attestation médicale d'incapacité.

RCC 58/35 métiers lourds : relèvement de l'âge

Ce régime est maintenu. Le travailleur doit prouver 35 ans de carrière (dont 5 années de métier lourd dans les 10 ans qui précèdent la fin du contrat ou 7 années de métier lourd dans les 15 ans qui précèdent la fin du contrat).

L'âge passera à 60 ans à partir d'une date fixée après avis du CNT qui sera donné en même temps que l'avis sur la réforme des pensions.

Le maintien éventuel d'un âge minimum d'accès à 58 ans est possible si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- une convention collective de travail (CCT) est signée au Conseil national du travail (CNT) pour la période 2015-2016
- elle prévoit le maintien de l'âge à 58 ans au plus tôt
- cette CCT est rendue obligatoire par un arrêté royal
- elle est à durée limitée de 2 ans maximum sans possibilité de tacite reconduction
- le travailleur doit être licencié pendant la durée de la CCT
- la (sous)commission paritaire doit conclure une CCT rendue obligatoire par AR pour la durée de validité de la CCT du CNT qui prévoira qu'elle est conclue en application de ladite CCT
- la CCT du CNT conclue pour deux années peut être prorogée et le cas échéant adaptée. L'âge minimum de 58 ans pourra être revu à la hausse selon un calendrier défini par les partenaires sociaux.

Contrairement au RCC métiers lourds 33 ans de carrière, ce régime est à durée indéterminée et ne nécessite pas de CCT du CNT et doit être prévu par CCT de secteur ou d'entreprise de 3 ans maximum.

Tableau 4

ANNÉE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RCC 58/35	58/35	58/35	58/35	58/35	58/35	58/35
Métiers lourds	ou plus	ou plus	ou plus	ou plus	ou plus	ou plus

RCC régime sectoriel : extinction

Ce régime ne pouvait être prolongé que jusqu'au 31 décembre 2014

Une mesure transitoire a été prévue (maintien de l'âge à 57 ans) :

- le travailleur doit avoir été licencié avant le 1er janvier 2015 ;
- il doit avoir eu 57 ans au plus tard le 31 décembre 2014 et à la fin du contrat de travail;
- il doit justifier de 38 ans de carrière à la fin du contrat de travail.

RCC 58/40 très longue carrière : durcissement de l'âge

Ce régime de RCC est possible à partir de 58 ans depuis le 1er janvier 2015.

L'âge passe à 60 ans le 1er janvier 2017.

L'âge pourrait être maintenu à 58 ans dans les conditions suivantes :

- une convention collective de travail (CCT) est signée au Conseil national du travail (CNT) pour la période 2015-2016 Elle prévoit le maintien de l'âge à 58 ans au plus tôt
- cette CCT est rendue obligatoire par un arrêté royal
- elle est à durée limitée de 2 ans maximum sans possibilité de tacite reconduction

- le travailleur doit être licencié pendant la durée de la CCT
- la (sous)commission paritaire doit conclure une CCT rendue obligatoire par AR pour la durée de validité de la CCT du CNT qui prévoira qu'elle est conclue en application de ladite CCT
- la CCT du CNT conclue pour deux années peut être prorogée et le cas échéant adaptée. L'âge minimum de 58 ans pourra être revu à la hausse selon un calendrier défini par les partenaires sociaux.

Tableau 5

ANNÉE	2015	2016	2017	2018
RCC très longue carrière 58/40	58/40	58/40	60/40	60/40
	(56/40 56 ans ≤ 31.12.2015)		ou moins avec minimum 58 ans	ou moins avec minimum 58 ans

Une mesure transitoire (maintien à 56 ans) est prévue aux conditions suivantes :

- le travailleur doit avoir été licencié avant le 1er janvier 2016
- il doit avoir 56 ans au plus tard le 31 décembre 2015 et à la fin du contrat de travail;
- il doit justifier de la condition de carrière de 40 ans à la fin du contrat.

RCC médicale 58/35 : maintien en l'état

La CCT 105 du CNT (2013-2014) régit ce régime de RCC. Elle est reconductible.

Le travailleur doit avoir 58 ans, 35 années de carrière et le statut de travailleur moins valide ou ayant des problèmes physiques graves.

RCC entreprise en difficulté et en restructuration : durcissement de l'âge

Le RCC dans les entreprises en difficulté ou en restructuration ne sera désormais possible qu'à partir de 55 ans.

L'âge d'accès sera progressivement relevé comme suit :

- 56 ans en 2016
- 57 ans en 2017
- 58 ans en 2018
- 59 ans en 2019
- 60 ans en 2020

L'âge de 55 ans pourrait temporairement être maintenu si les conditions suivantes sont remplies :

- une convention collective de travail (CCT) est signée au Conseil national du travail (CNT) pour la période 2015-2016
- elle prévoit le maintien de l'âge à 55 ans au plus tôt
- cette CCT est rendue obligatoire par un arrêté royal
- elle est à durée limitée de 2 ans maximum sans possibilité de tacite reconduction
- la date de prise de cours de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration se situe dans la durée de validité de la CCT du CNT
- la CCT conclue par l'entreprise dans le cadre des difficultés ou de la restructuration doit contenir une disposition spécifique qui fait mention de l'application de la CCT du CNT
- la CCT du CNT conclue pour deux années peut être prorogée et le cas échéant adaptée. L'âge minimum de 55 ans devra être progressivement relevé en vue d'atteindre 60 ans en 2020.

Tableau 6

	Situation depuis le 1/1/2012 si le début de la période de la reconnaissance ministérielle est : > 1/12/2011 pour entreprise en difficulté ; > 31/12/2012 pour entreprise en restructuration	Nouveau régime RCC entreprises en difficultés CCT cadre et CCT d'entreprise 55 ans minimum mais obligation d'atteindre 60 ans en 2020
RCC entreprises en difficultés	52 ans depuis 2012 52 ans et 6 mois en 2013 ; 53 ans en 2014 ; 53 ans et 6 mois en 2015 ; 54 ans en 2016 ; 54 ans et 6 mois en 2017 ; 55 ans en 2018	A défaut de CCT cadre ou à défaut de CCT d'entreprise 55 ans en 2015; 56 ans en 2016, 57 ans en 2017; 58 ans en 2018; 59 ans en 2019; 60 ans en 2020
RCC entreprises en restructuration	55 ans depuis 2013	

Travail autorisé aux pensionnés

PLAFONDS DE REVENUS AUTORISÉS ET PRISE EN COMPTE DE L'INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

Au lieu de profiter d'un repos bien mérité, il est possible de continuer à exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant de sa pension, à certaines conditions de revenus. Depuis le 1er janvier 2015, de nouveaux montants sont d'application et il faudra tenir compte, le cas échéant, des indemnités de rupture de contrat, ou indemnités compensatoires de préavis, quel que soit le nom qu'on leur donne.

Plafonds salariaux 2015

MOINS DE 65 ANS			
Type de pension	Enfant à charge	Montant maximal autorisé	
		Salarié	Indépendant
Pensions de retraite avec ou sans pension de survie	Non	7 793,00 EUR brut	6 234,00 EUR net
	Oui	11 689,00 EUR brut	9 351,00 EUR net
Pension de survie uniquement	Non	18 144,00 EUR brut	14 515,00 EUR net
	Oui	22 680,00 EUR brut	18 144,00 EUR net

65 ANS ET PLUS				65 ANS ET MINIMUM 42 ANS DE CARRIÈRE
Type de pension	Enfant à charge	Montant maximal autorisé		
		Salarié	Indépendant	Pas de limite
Pensions de retraite et/ou pension de survie	Non	22 509,00 EUR brut	18 007,00 EUR net	
	Oui	27 379,00 EUR brut	21 903,00 EUR net	

Indemnité compensatoire de préavis

À partir du 1er janvier 2015, les indemnités compensatoires de préavis sont prises en compte dans le calcul des revenus professionnels autorisés. Les indemnités payées depuis cette date sont étalées sur la période à laquelle elles se rapportent.

Exemple

Un travailleur fête son 60e anniversaire en mars 2015 et compte 41 années de carrière professionnelle. Il peut partir à la pension anticipée à partir du 1er avril 2015. Son employeur lui verse une indemnité de rupture équivalant à 6 mois (du 1er avril au 30 septembre 2015 inclus) d'un montant de € 13 000. Il décide de ne plus effectuer aucune activité professionnelle à partir du 1er avril. Son indemnité compensatoire de préavis est étalée sur la période allant d'avril à septembre. Le plafond de revenus autorisé concerne une année complète. Du fait qu'il ne prend sa pension qu'à partir du 1er avril, le montant est adapté comme suit : € 7 793 / 12 x 9 = € 5 844,75. Son indemnité de rupture de contrat de € 13 000 étant supérieure au plafond de € 5 844,75 et couvrant la période allant d'avril à septembre, il ne pourra partir en pension qu'à partir du 1er octobre 2015.

Remarque : les personnes qui prennent leur pension à l'âge de 65 ans après une carrière professionnelle d'au moins 42 années ne sont pas concernées par les plafonds de revenus et donc pas par cette disposition non plus.

Evelien BLOEM

Un pensionné qui dépasse ces limites de moins de 25 % voit sa pension réduite du pourcentage de dépassement. L'intéressé qui gagne 7 % de plus, par exemple, que le plafond autorisé voit sa pension amputée de 7 %. Un dépassement de 25 % ou plus entraîne la suspension totale du paiement de la pension. Seules les personnes qui ont atteint l'âge de 65 ans après une carrière professionnelle de 42 ans au moins peuvent gagner autant d'argent qu'elles le souhaitent et conserver leur pension.

Remarque : l'accord du gouvernement Michel prévoit que les personnes qui ont atteint l'âge légal de la pension (65 ans) ou qui ont un passé de professionnel de 45 ans au moins, pourraient aussi dépasser les plafonds sans conséquence sur leur pension. Le texte mentionne par ailleurs que, pour les autres, la sanction resterait proportionnelle au pourcentage de dépassement, y compris au-delà de 25 %. Ces intentions n'ont pas encore force de loi et ne sont donc pas encore d'application.

SAISIES SUR SALAIRE : MONTANTS 2015

Pour récupérer son dû, un créancier peut s'adresser à la justice pour obtenir un titre exécutoire de saisie sur salaire.

Le travailleur ne peut toutefois pas être privé de la totalité de sa rémunération. Les tranches de revenus sont adaptées chaque année. Depuis le 1er janvier 2015, ce sont les montants suivants qui sont d'application :

TRANCHES DE REVENUS NETS	% SAISSISSABLE	MONTANT MAXIMAL SAISSISSABLE
≤ € 1 069	0 %	€ 0
> € 1 069,01 - ≤ € 1 148	20 %	€ 15,80
> € 1 148,01 - ≤ € 1 267	30 %	€ 35,70
> € 1 267,01 - ≤ € 1 386	40 %	€ 47,60
> € 1 386	100 %	Tout au-delà de € 1 386

La partie du salaire qui est saisissable est diminuée de 66 euros par enfant à charge du travailleur.

Exemple

Un travailleur bénéficie d'un revenu net de € 1 350 par mois et qui n'a pas d'enfant à charge. On ne peut saisir que € 15,80 sur sa première tranche de revenus, € 35,70 sur la deuxième et € 33,20 sur la troisième tranche. Au total, il se voit retenir 84,70/mois sur son salaire. S'il avait un enfant à sa charge, on ne pourrait lui saisir que € 18,70/mois.

Remarque

Les règles relatives aux plafonds de saisie ne s'appliquent pas lorsque le travailleur ne respecte pas ses obligations d'alimentation. Le cas échéant, l'intégralité de la rémunération peut être saisie.



Daniel Eusepi et Thierry Dumay ont pu compter sur le soutien de nos responsables nationaux de secteur dans leur combat contre une forme de concurrence déloyale : les voitures de tourisme avec chauffeur que l'on peut appeler via une plate-forme informatique.

ACTION DES DÉLÉGUÉS D'AUTOLUX À L'AÉROPORT DE ZAVENTEM

Les militants CGSLB du secteur des taxis ont mené une action contre les voitures de tourisme avec chauffeur (VTC) dans le cadre de la campagne de l'ETF « Pour une concurrence équitable ».

Daniel Eusepi et Thierry Dumay ont distribué des tracts aux chauffeurs de taxi officiels et un message aux passagers pour les informer des dangers encourus s'ils font appel aux services d'Uber. Cette société est interdite, elle emploie des chauffeurs inexpérimentés qui ne disposent d'aucune assurance particulière pour les passagers qu'ils transportent contre rémunération.

Les partenaires sociaux européens, l'ETF et l'IRU, représentant le secteur des taxis et voitures de location avec chauffeur soutiennent l'innovation à condition qu'elle garantisse la qualité du service au client, de bonnes conditions de travail et la compétitivité de la chaîne des transports publics partout, à toute heure.

Ensemble nous attirons l'attention des décideurs politiques internationaux, européens, nationaux et locaux sur le fait que la concurrence déloyale sur les marchés de mobilité intra-urbaine, en particulier celle exercée par les plates-formes de services de transport payants s'autoproclamant « plates-formes de covoiturage ». Ces dernières proposent illégalement leurs services commerciaux sur le marché des taxis et voitures de location avec chauffeur, contre les intérêts des travailleurs, des citoyens et des voyageurs.



Rapport du Conseil central de l'Économie

IL EXISTE UNE MARGE POUR NÉGOCIER LES SALAIRES

Il y a effectivement de la marge pour permettre des négociations libres sur les rémunérations des deux années à venir. C'est ce qui ressort du rapport technique du Conseil central de l'Économie. En outre, des négociations libres pourraient influencer favorablement la croissance économique.

Le 26 juillet 1996, marquait, en Belgique, l'entrée en vigueur de la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette loi prévoit notamment que les partenaires sociaux présents au sein du Conseil central de l'Économie (CCE) rédigent chaque année un rapport technique.

Le document en question fixe les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, sur la base de l'évolution des salaires des deux dernières années ainsi que de l'évolution du coût salarial attendue dans les États membres de référence : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. On estime qu'il est nécessaire, en vue de sauvegarder la compétitivité de notre pays, d'aligner l'évolution des coûts salariaux sur celle des pays de référence qui représentent les principaux partenaires commerciaux de la Belgique et se trouvent par ailleurs en concurrence avec notre pays.

Norme salariale

Tous les deux ans, l'accord interprofessionnel fixe, sur la base de ce rapport technique, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, aussi appelée la norme salariale. La norme définie implique que les employeurs ne peuvent accorder d'augmentations de salaire qui entraîneraient le dépassement de la norme en question, même si l'employeur souhaite récompenser les travailleurs. Si les partenaires sociaux n'arrivent pas à un accord dans les délais, c'est le gouvernement qui fixe la norme, avec pour effet de réduire fortement la liberté de négociation. En effet, les employeurs peuvent anticiper une intervention éventuelle du gouvernement s'ils pressentent que la norme ainsi imposée sera plus étroite que ce que les syndicats revendiquent. Ceci entre même en contradiction avec les conventions de l'OIT sur la liberté de négociation en matière de salaires.

Rapport technique succinct

En raison du passage à un nouveau système comptable pour les comptes nationaux, le CCE n'a pas réussi à clôturer son rapport technique avant la fin de l'année parce que beaucoup de chiffres n'étaient pas encore disponibles. Comme le gouvernement et le groupe des Dix avaient demandé les chiffres relatifs à l'évolution des coûts salariaux en Belgique et dans les pays de référence, le

CCE a publié un rapport technique succinct reprenant les données relatives à l'évolution des coûts salariaux. Les partenaires sociaux veulent entamer les négociations en partant de ces chiffres et envisager les possibilités en matière de négociations salariales pour les deux années à venir.

La Belgique et ses voisins

Il ressort des chiffres que l'écart salarial existant entre la Belgique et ses pays voisins a baissé en 2014 de 4,2 % à 2,9 %. Nous le devons à la modération salariale imposée par le gouvernement au cours des dernières années. En 2013 et 2014 la norme salariale était nulle et en 2001 et 2012, elle s'élevait respectivement à 0 % et 0,3 %, ne laissant quasi aucune marge pour des augmentations de salaire. En 2014, les salaires belges n'ont augmenté que de 0,7 % (dû principalement en raison des indexations), alors que dans les pays voisins, ils ont augmenté en moyenne de 2,1 %. Ce qui est plus important encore que l'évolution des salaires durant l'année écoulée, ce sont les attentes de l'évolution future. En Belgique, les rémunérations cumulées pour 2015 et 2016 n'augmenteraient que de 0,3 %. Nous le devons au saut d'index qui empêche l'adaptation à l'index des revenus de tous les travailleurs et assurés sociaux. En d'autres termes, cela représente une perte de salaire de 2 %. Par contre, dans les pays voisins, on attend une augmentation moyenne minimale des rémunérations de 3,9 % pour les deux années à venir et même une augmentation moyenne maximale de 5 %. L'augmentation la plus forte se situerait en Allemagne (de 5,9 % à 6,7 %), suite, d'une part, à la fin de la stricte modération salariale et, d'autre part, à l'introduction d'un salaire minimum. Aux Pays-Bas et en France, les rémunérations devraient aussi augmenter plus fortement qu'en Belgique. Pour les Pays-Bas, les prévisions parlent d'une augmentation de minimum 2 % et maximum 3,9 %, tandis qu'en France la fourchette se situe entre 1,8 % et 3 %.

De la marge pour les négociations

En se fondant sur les constats ci-dessus, nous pouvons conclure qu'il existe bel et bien une marge pour les négociations relatives aux deux années à venir. Les salaires dans les pays de référence connaîtront une hausse importante, de 3,9 % au bas mot et peut-être même de 5 %. Par contre, en raison du saut d'index, les

UN NOUVEAU SITE POUR L'ONEM

Le site web de l'Onem a bien changé depuis le 15 janvier. Il constituait déjà une mine de renseignements précieux, il a maintenant adopté une configuration moins austère, avec plus de photos.

L'Onem réussissait déjà la gageure d'expliquer clairement une réglementation chômage qui ne brille pas par sa simplicité. Il a pourvu son portail d'un moteur de recherche plus performant.



salaires resteront presque immobiles en Belgique. Même si nous voulons absolument combler le fossé salarial de 2,9 % il restera une marge de 0,7 % à 1,8 % pour augmenter les rémunérations. Mais la compétitivité ne se limite pas aux coûts salariaux. D'autres facteurs, tels la productivité, les coûts énergétiques et les investissements en matière d'innovation jouent un rôle important. Parallèlement, il faut prendre en compte le pouvoir d'achat et les accords interprofessionnels. La croissance économique belge, qui dépend fortement de la conjoncture présente chez nos voisins, sera insuffisante pour permettre des créations d'emploi. Il est dès lors primordial de renforcer le pouvoir d'achat et, partant, la confiance du consommateur, afin de rétablir la demande interne (et plus particulièrement la consommation privée) pour qu'elle contribue à l'amélioration de la croissance économique.

Récemment encore, nous avons pu constater que la demande interne constitue le principal moteur du rétablissement économique limité en Belgique, là où les Pays-Bas ont connu un affaiblissement marqué de la croissance économique en raison de la modération salariale qui y sévit. Si la consommation privée permet d'augmenter la demande intérieure, cela entraînerait à coup sûr des effets positifs sur la croissance économique. Si les perspectives de crois-

sance s'améliorent, la confiance des entrepreneurs s'améliorera, entraînant à son tour davantage d'investissements et d'emplois. Autoriser une augmentation limitée des salaires permettrait de compenser l'effet négatif sur le pouvoir d'achat des mesures d'économies et du saut d'index. Et puis, il reste le glissement de la fiscalité du travail vers le capital. Celui-ci est essentiel pour réaliser une véritable relance et suffisamment de créations d'emplois.

Liberté de négociations pour plus de croissance économique

Nous pouvons donc conclure que non seulement il existe une marge pour la négociation, mais aussi que la liberté de négociation peut s'avérer utile en vue de créer davantage de croissance économique. La croissance attendue de 0,9 % en 2015 et 1,4 % en 2016 est inférieure aux chiffres initialement exprimés, mais aussi en deçà des prévisions pour le reste de l'eurozone.

S'il est vrai, donc, que la liberté de négociation (même à l'intérieur de certaines marges) profite aux travailleurs, les entreprises y gagneraient également.

Maarten BOGHAERT

INQUIÉTUDE SUR LES PENSIONS



Quelque 2 000 militants des trois syndicats se sont retrouvés devant le cabinet du ministre des Pensions Daniel Bacquelaine le 21 janvier. Le ministre a informé les représentants du personnel de la fonction publique de ce qu'ils siègeront bien au sein du Conseil national des Pensions qui verra le jour en avril 2015. Par ailleurs, il leur a assuré rechercher une solution dans le dossier relatif à la suppression de la bonification des diplômés dans la fonction publique. Enfin, il a entendu la demande de concertation responsable des organisations syndicales au lieu du pseudo dialogue social qui leur a été servi jusqu'à présent.

NOUVEAU SYSTÈME DE RÉSERVATION DE NOS MAISONS DE VACANCES

Réservez un séjour dans nos maisons et appartements de vacances via notre nouveau système. <http://maisonsdevacances.cgslb.be/>

Plus gai, plus pratique, il va vous simplifier la tâche.



Les réservations pour les vacances de carnaval, de printemps, pour la haute saison, l'automne et Noël sont ouvertes.

LA FAUTE EST GRAVE QUAND LA CONFIANCE EST ROMPUE

La notification d'une faute grave doit avoir lieu dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a acquis une connaissance certaine et suffisante des faits qui ont rompu sa relation de confiance avec le travailleur.

La faute grave trouve sa base légale à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Celui-ci prévoit que : « *Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. »

Dans les trois jours

L'employeur qui veut licencier un travailleur pour faute grave doit le lui notifier. Cette information n'est soumise à aucune obligation formelle. Par « employeur » on entend la personne responsable pour licencier un travailleur. Bien qu'il n'y ait pas d'obligation quant à la forme de la notification du licenciement, celle-ci doit se faire dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a acquis une connaissance certaine et suffisante des faits. Ce point de départ du délai est donc d'appréciation casuistique. Il faudra effectivement examiner, au cas par cas, si l'employeur a respecté ce délai. Le délai ne court donc pas à partir du moment de la commission des faits ! Il reviendra à l'employeur de prouver la date à laquelle il a acquis la connaissance certaine et suffisante des faits qu'il reproche au travailleur.

Une fois cette communication effectuée, de quelque façon que ce soit, l'employeur a alors trois jours ouvrables pour communiquer au travailleur les motifs graves en tant que tels, par courrier recommandé, exploit d'huissier ou deux exemplaires originaux. L'évocation des motifs doit être faite avec autant de précisions et de détails qu'il n'en faut au travailleur pour pouvoir identifier avec certitude et exactitude ce qui lui est reproché. Il en est de même en cas de procédure judiciaire. L'énonciation des motifs par l'employeur doit permettre au juge de savoir ce qui est reproché au travailleur, et d'apprécier la gravité des faits invoqués. Il n'est pas permis à l'employeur d'invoquer d'autres faits ou d'autres éléments qui ne seraient pas repris dans ce courrier par rapport à la(aux) faute(s) grave(s) invoquée(s).

Éléments de preuve

En termes de preuve, l'employeur répond du respect des délais de notification du licenciement, mais il doit également prouver :

- les faits invoqués
- le fait que ces faits constituent des fautes
- la gravité de ces fautes
- le fait que ces fautes rendent impossible la poursuite de la collaboration professionnelle,
- et que cette impossibilité de poursuivre les relations contractuelles est immédiate et définitive.

Dès lors que l'employeur ne parvient pas à prouver l'un de ces éléments, il ne peut y avoir licenciement pour faute grave en vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Il est à noter que le doute bénéficie au travailleur. Si l'employeur ne satisfait pas à son obligation d'amener les preuves nécessaires, de façon rigoureuse, certaine et précise, le juge devrait considérer les faits comme non établis.

Confiance rompue

Le critère principal d'appréciation quant à l'existence d'une faute grave, est l'existence de la relation de confiance entre l'employeur et son travailleur. En effet, si l'employeur estime qu'il y a matière à faute grave dans le chef de son travailleur c'est qu'il n'a plus confiance en lui et donc que la relation contractuelle ne peut plus se poursuivre, qu'elle est rompue de façon immédiate et définitive. Il en ressort qu'un employeur qui licencie un travailleur pour faute grave, mais qui lui demande de terminer le service dans lequel il travaille, ou de terminer la journée, ne pourra plus invoquer que la relation de confiance a été rompue de façon immédiate puisqu'il a laissé le travailleur poursuivre ses prestations, quel que soit la durée permise. Dès l'instant où l'employeur invoque une faute grave, il doit mettre fin aux relations de travail de façon immédiate.

Deux cas particuliers

A. La faute grave invoquée après un licenciement moyennant indemnité de rupture du contrat

Le licenciement pour faute grave ne peut être invoqué que dans le chef d'un membre du personnel. Cela paraît évident, pourtant les cas de licenciement pour faute grave après qu'un licenciement ait été notifié au travailleur ne sont pas rares.

Dans le cas d'un licenciement moyennant préavis à prester, il est tout-à-fait légal qu'un employeur puisse encore invoquer un licenciement pour faute grave. En effet, durant son préavis, le travailleur reste sous l'autorité de son employeur et fait toujours partie des membres du personnel.

La situation est tout-à-fait différente dans le cas d'un licenciement moyennant indemnité de rupture de contrat. En effet, dès que la rupture du contrat est notifiée au travailleur, il ne fait plus partie des membres du personnel. Il ne peut donc plus être licencié pour faute grave.

Le Tribunal du Travail de Mons et de Charleroi, division Charleroi, dans un jugement du 30/07/2014, a eu à juger d'un cas spécifique. Le travailleur avait été licencié pour faute grave fin novembre 2012, la société avait été reprise dans le courant du mois de décembre 2012, et ce n'est qu'en mars 2013 que la repreneuse avait prétendu avoir découvert des manœuvres frauduleuses dans la gestion des finances de la société par le travailleur. Le juge a considéré que le licenciement pour faute grave du travailleur était irrégulier, d'une part parce que le travailleur ne faisait plus partie des membres du personnel, d'autre part, et de façon surabondante, parce que la



reprise avait eu lieu en décembre 2012, où la situation comptable avait été communiquée de façon claire et précise, et que donc le nouvel employeur ne pouvait prétendre n'avoir eu connaissance de certains faits que trois mois plus tard. Le Tribunal a condamné la société à payer au travailleur le solde d'indemnité de rupture de contrat qui lui revenait suite à son licenciement en novembre 2012.

B. La faute grave incitée par l'employeur

La question qui se pose souvent devant les Tribunaux, c'est de savoir quand une faute devient une faute **grave** au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

En effet, une faute en tant que telle n'est pas nécessairement une faute grave, c'est-à-dire une faute qui rompt la relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. Cela est d'autant plus évident lorsque c'est l'employeur lui-même qui a incité ce comportement dans le chef du travailleur. Le Tribunal du Travail de Mons et de Charleroi, division Binche-Ressaix, dans un jugement du 08/10/2013, a eu à connaître d'un fait qui concernait un employeur dans le secteur médical. Dès le début des relations contractuelles, l'employeur avait demandé à sa travailleuse, seule employée de la société, d'imiter sa signature sur des documents destinés à la mutuelle pour que l'employeur soit payé sur la base du système du tiers payant, dès lors que ce dernier n'était dans le magasin que le samedi, rarement les autres jours où la travailleuse était donc toute seule. Par peur de perdre son emploi pour insubordination, la travailleuse accepte de le faire, sachant très bien qu'il s'agissait d'une faute. Un an après le début du contrat, la travailleuse se fait licencier moyennant un préavis à prester de trois mois, sans aucun motif. Quelques jours après ce licenciement la travailleuse se fait licencier pour faute grave, pour faux et usage de faux, pour avoir imité la signature de son employeur ! Devant le Tribunal, la travailleuse reconnaît avoir imité la signature de son employeur, mais prétend que c'est à sa demande qu'elle l'a fait, et fournit différents éléments d'appréciation :

- le fait qu'elle était quasi tout le temps seule au magasin en semaine.
- le fait qu'elle n'avait aucun avantage financier personnel, que les documents ne permettaient qu'à l'employeur d'être payé.
- qu'elle a imité la signature dès le début de son contrat, à la demande de son employeur.
- que son licenciement pour faute grave intervient, comme par hasard, le dernier mois de son plan WIN-WIN, ce qui a pour conséquence qu'elle aurait coûté plus cher à son employeur dès le mois suivant.
- que l'employeur ne peut prétendre qu'il n'était pas au courant de tout cela puisqu'il recevait les remboursements de la mutuelle.

L'employeur n'a, quant à lui, apporté que des arguments vides de sens, se basant sur le prérequis que l'employeur était sérieux, et que la travailleuse avait tardé à contester les faits et à introduire une procédure.

Outre que le sérieux d'un employeur ne se présume pas, la travailleuse avait bien contesté les faits dès le début, deux jours après son licenciement dès lors qu'elle a été convoquée à la police deux jours après son licenciement, et avait introduit dans le délai légal, une action devant le Tribunal.

Le juge du fond a considéré que l'employeur ne pouvait pas invoquer une rupture de confiance dès lors qu'il était permis de considérer que c'est l'employeur qui avait incité sa travailleuse à imiter sa signature, et que le doute bénéficie à la travailleuse. En conséquence, le Tribunal du Travail a considéré que le licenciement pour faute grave était irrégulier et a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture de contrat en faveur de la travailleuse.

L'employeur a fait appel de la décision. La Cour d'appel de Mons, en date du 15/12/2014, a confirmé le jugement rendu en première instance, qui condamnait donc l'employeur au paiement de l'indemnité de rupture de contrat en considérant la faute grave comme non établie.

Gregory Duforeau (DS), Jean-Paul Barbé (CE), Alexis Doutreluingne (CPPT), Maxime Lemaire (suppléant CPPT) et Roland Foucart (SP). La réglementation sur le travail intérimaire doit être suivie à la lettre, et les intérimaires les plus compétents doivent être embauchés sous CDD ou CDI, c'est une question de respect des ouvriers.



Mc Bride

RECADRER LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Coincée par le temps et sans intention de mal faire, l'entreprise qui met des salariés à la disposition de Mc Bride prenait quelques libertés avec les dispositions qui régissent le travail intérimaire. Une réunion avec les trois syndicats a permis de resserrer les boulons.

Le recours au travail intérimaire plutôt qu'à des travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suppose le respect de toute une série d'obligations. Pour des raisons pratiques, la tentation de s'affranchir de certaines d'entre elles est parfois grande, sans qu'il y ait pour autant de mauvaises intentions.

Adecco possède au sein de l'usine de produits d'entretien Mc Bride un bureau permanent dont les employés se trouvent certains jours sur le site d'Estaimpuis et d'autres sur celui d'Ypres. Une réunion a eu lieu le jeudi 8 janvier entre les représentants des syndicats, de Mc Bride et d'Adecco pour faire le point.

Dans les règles de l'art

Normalement, le travailleur intérimaire doit signer son contrat avant de commencer à travailler. Or, quand il faut compléter d'urgence une équipe de nuit ou de week-end, ou quand les employés d'Adecco sont sur l'autre site, ou quand il ne s'agit que d'un renouvellement, il arrive que le contrat soit effectivement signé a posteriori, dans un délai de 48 heures. « Ce n'est pas grave, la déclaration Dimona est bien remplie, mais s'il existe une réglementation, il faut la respecter » souligne Roland Foucart, secrétaire permanent dans le Hainaut occidental.

Adecco fait d'abord signer au futur intérimaire une charte d'acceptation des conditions de travail, sorte de contrat moral, de sorte qu'il sache à quoi il s'engage. Puis il reçoit une « check-list » d'objets (badge de pointage, carte boisson, vêtements de travail) et de documents qui lui seront fournis pour le familiariser avec son nouvel environnement de travail. Outre l'indispensable règlement de travail, il se voit fournir des brochures concernant la politique santé et sécurité de Mc Bride, la politique environnement et développement durable... « Rien ne nous dit qu'ils ont assimilé cette somme de renseignements » constate Roland Foucart.

« Même si la direction affirme que les intéressés passent un test qui permet d'évaluer leur compréhension des exigences définies par les différentes réglementations, nous préférons obtenir des garanties à ce sujet, surtout en ce qui concerne les mesures de sécurité. »

La direction prétend que les travailleurs intérimaires reçoivent un contrat à durée déterminée après 6 mois d'occupation. « Nous regrettons que l'entreprise leur impose d'épuiser les jours de RTT à la fin de leur contrat intérimaire au lieu de leur permettre de choisir la période qui les intéresse eux. »

Petit Seveso

Les caristes et les techniciens doivent passer la visite médicale avant de commencer à travailler. Ceux qui exercent d'autres métiers sont examinés soit par le médecin du travail de Mc Bride, soit par celui d'Adecco. Or il arrive que ni l'un ni l'autre ne soient présents lorsque l'équipe de nuit termine son service. « Un gars qui finit à 8 h du matin doit attendre 10 h pour passer sa visite et rentrer chez lui en France à une heure de route. Nous avons exigé que la visite médicale s'effectue pendant les heures de travail. » L'usine Mc Bride va bientôt être soumise aux obligations Seveso « petit seuil ». Cette directive ayant pour objet la prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation de leurs conséquences pour l'homme et l'environnement impose-t-elle d'autres exigences médicales ? « La direction nous a répondu par la négative » poursuit Roland Foucart « les risques concernent l'environnement, pas la santé des travailleurs, elle pense donc que la visite médicale actuelle suffit. »

La discussion a ensuite bifurqué sur les fiches d'évaluations jugées trop compliquées et sur la grille des salaires. Les nouveaux barèmes ne sont pas assez intéressants pour inciter les travailleurs à changer de fonction au sein de l'entreprise, ce qui est un comble.

UNI Global 4ème congrès mondial

DU CHANGEMENT AVEC ET POUR TOUS
LES TRAVAILLEURS DU MONDE

Du 7 au 10 décembre dernier, Capetown (Afrique du Sud) a accueilli le quatrième congrès mondial d'UNI Global. SACCAWU, le syndicat sud-africain pour la petite et la grande distribution et partenaire de la CGSLB a rempli un rôle important dans l'organisation de l'événement.



Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be



Tous les délégués au congrès, et ils étaient plus de 2 000, provenaient de pays touchés de manière variable par la crise économique mondiale. UNI Global a la conviction intime qu'une approche alternative du monde du travail est nécessaire aujourd'hui et qu'il appartient aux syndicats de l'influencer. D'où le thème du congrès : "Avec vous, dans un nouveau monde du travail". Un slogan qui appelle à l'action, qui fait référence à la solidarité et qui condamne l'exclusion économique. Le principal message de ce congrès était clair : les richesses ne sont pas réparties équitablement. Il est temps de lutter contre l'inégalité de revenus. A l'avenir, nous voulons du changement pour tous les travailleurs du monde.

Les participants au congrès ont débattu des thèmes suivants :

- ▶ Organisation et croissance des syndicats
- ▶ Reprise de l'économie, les travailleurs ont besoin d'une augmentation des salaires !
- ▶ Un nouveau monde du travail, avec davantage d'attention pour l'innovation des syndicats, des emplois de qualité et la justice sociale

Pour les organisations sud-africaines, le déroulement du congrès UNI a eu lieu dans une année très émotionnellement chargée. En effet, le monde fêtait le 20ème anniversaire de la fin de l'apartheid et cela faisait un an que Nelson Mandela nous a quittés. Même si l'apartheid n'existe plus aujourd'hui en Afrique du Sud, la discrimination économique persiste avec une inégalité croissante, non seulement en Afrique du Sud, mais aussi dans le reste du monde. Du reste, SACCAWU (*South African Commercial Catering Allied Workers Union*), l'organisation partenaire de la CGSLB/asbl MSI a largement contribué à l'organisation de cet événement en mettant l'accent sur le rôle de l'Afrique dans un nouveau monde du travail.

Accords-cadres internationaux

SACCAWU aborde l'importance du rôle des accords-cadres internationaux, comme les CCT mondiales. À mesure qu'un nombre croissant d'entreprises se transforme en multinationales, les syndicats et les travailleurs ont affaire à des décisions entrepreneuriales prises au niveau mondial, mais qui ont un impact énorme au niveau local. Dans ces situations, la concertation collective au niveau national ne parvient pas à protéger suffisamment les travailleurs et les législations nationales en matière de travail restent en défaut. SACCAWU a donné un excellent exemple issu de la pratique, avec l'accord-cadre pour les supermarchés, Shoprite Checkers, qui protège les travailleurs dans 15 pays africains.

Les accords-cadres constituent un instrument puissant permettant d'imposer des normes de travail contraignantes.

- ▶ Il s'agit de conventions collectives de travail conclues au niveau d'une entreprise (multinationale) ou d'un secteur.
- ▶ Les accords sont applicables au niveau mondial.
- ▶ L'entreprise ou toutes les entreprises du secteur s'engagent à pratiquer les mêmes standards dans toutes leurs succursales, partout dans le monde.

Quel est le but poursuivi par ces accords ?

- ▶ L'introduction et/ou l'amélioration des conditions de travail minimales, tant dans la division propre de la multinationale que chez les sous-traitants.
- ▶ Le respect des normes sociales de l'Organisation internationale du travail.
- ▶ La recherche de conditions de travail et de rémunération équitables, de plus de sécurité et d'hygiène au travail et du rôle renforcé des syndicats dans la multinationale.

Les partenaires sud-africains prennent leur position dans le milieu syndical international

À côté du thème relatif aux accords-cadres internationaux, le SACCAWU s'est aussi concentré sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. En Afrique du Sud, le fossé salarial se monte encore à 24 % et SACCAWU a demandé aux employeurs et aux pouvoirs publics d'appliquer la législation afférente à l'égalité des sexes.

Zwelinzima Vavi, le Secrétaire général du Congress of South African Trade Unions (COSATU), s'est adressé au congrès. Dans le climat actuel marqué par le chômage, la pauvreté, l'inégalité et la corruption, il a apporté un message d'espoir pour les travailleurs sud-africains. Il a confirmé que COSATU, la plus grande fédération syndicale d'Afrique du Sud, poursuivra la lutte contre ces injustices. Comme du temps de l'apartheid, il demande à nouveau le soutien de la communauté syndicale internationale afin de s'attaquer à ces problèmes avec le COSATU. L'organisation n'abandonnera jamais l'espoir de réaliser un jour des droits du travail égaux et équitables pour tous les travailleurs, qu'ils appartiennent au secteur formel ou informel "*Amandla! Awethu!*" Power ! To the people !

Une délégation de la CGSLB/SLFP a pris part à cet important congrès mondial et c'est avec fierté que nous voyons nos organisations syndicales partenaires d'Afrique du Sud prendre leur place dans le milieu syndical international.

Département international

15 décembre 2014

UNE JOURNÉE DE SOLIDARITÉ AVEC LES TRAVAILLEURS DE L'INFORMEL



Chaque année, le 15 décembre, la CGSLB appelle à la solidarité syndicale pour les travailleurs de l'informel. Au Burundi, notre partenaire la FNTT-SI a donné une visibilité aux acteurs syndicaux de l'informel comme partenaires sociaux à plein temps. Si les syndicats de l'informel y sont désormais reconnus et l'accès au dialogue social possible, l'ampleur de la tâche pour un travail décent reste encore immense.

Ainsi, la matinée du 15 décembre a été consacrée à la question de l'emploi en présentant les revendications de l'informel pour une révision du code du travail, sur les taxes ou pour une meilleure prise en compte dans la nouvelle politique nationale de l'emploi ainsi qu'une implication dans l'évaluation du cadre stratégique de lutte contre la pauvreté.

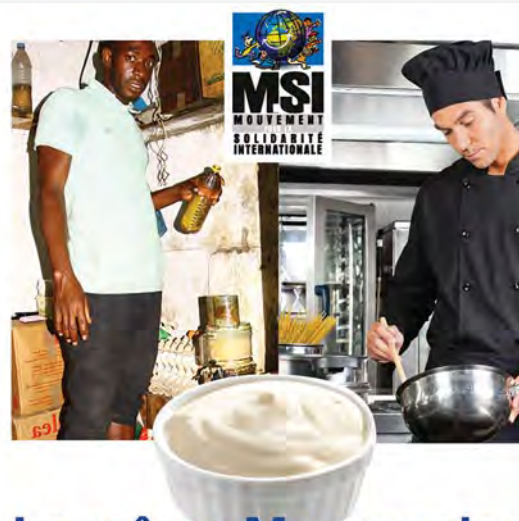
La question des droits du travail a également fait l'objet de discussions avec les Autorités et les Employeurs. La FNTT-SI a informé et sensibilisé sur la nécessité d'une loi sur les principaux métiers de l'informel afin de faire comprendre aux décideurs le bien fondé de pareille loi. Les participants ont échangé sur une telle opportunité dans le cadre de la révision du Code du travail et la possibilité d'une ratification de la Convention 189 de l'OIT sur le travail domestique. Il a été demandé à la FNTT-SI de réfléchir à une stratégie commune de plaidoyer.

Enfin, la question de la protection sociale a été débattue : couverture en soins médicaux, assurance « risques professionnels », mise en place d'un cadre d'épargne pour les vieux jours des affiliés. Tout cela ne peut réussir qu'avec l'implication des partenaires sociaux.

Les travailleurs de l'informel connaissent un engouement pour s'affilier dans les mutuelles de santé. Il faut donc les sensibiliser sur l'épargne de leurs cotisations et les avantages qui en découlent.

Une gestion de celles-ci par la Régie nationale des Postes est en cours de discussion.

En conclusion, les activités de cette journée ont constitué autant de pas vers une concrétisation de revendications pour les travailleurs de l'informel qui de 50 % en 2011 sont passés à 70 % des affiliés de la Confédération COSYBU aujourd'hui. Faire de la représentativité une force de dialogue !



La même Mayonnaise

- Faite dans une banlieue de Dakar
- Sans salaire minimum
- Sans protection sociale
- Sans reconnaissance légale
- Faite dans une cuisine professionnelle
- Sous contrat à durée indéterminée
- Avec une protection sociale
- Dans un cadre légal

15/12 Journée de solidarité
avec les travailleurs
et travailleuses
de l'économie informelle



4e congrès de l'EFFAT

PLUS D'EMPLOIS DE MEILLEURE QUALITÉ
DANS L'ALIMENTATION, EN EUROPE

Vienne a accueilli le 4ème congrès de Fédération européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme (EFFAT) les 20 et 21 novembre 2014. Les objectifs fondamentaux de l'EFFAT visent à instaurer une politique d'investissement européenne dont le but est de favoriser la croissance durable et la création d'emplois de qualité en Europe dans ces secteurs d'activité.



À cet effet, l'EFFAT veut entamer la lutte contre la division actuelle du marché de l'emploi européen. Pensons aux problèmes de dumping social, qui existent également dans le secteur de l'alimentation en Belgique. Il arrive encore trop souvent que des personnes exerçant la même fonction au même endroit ne bénéficient ni de la même rémunération ni des mêmes droits. Cette situation est évidemment inacceptable dans une Europe où la dimension économique côtoie la dimension sociale.

Les congrès quinquennaux servent entre autre à définir les politiques que les syndicats sectoriels veulent voir appliquer partout en Europe. Dans son programme de travail 2015-2019, la Fédération a distingué quatre priorités générales.

1. Défendre et améliorer les droits des travailleurs et des organisations syndicales. En Belgique les syndicats, considérés comme des organisations de la société civile, font partie de la vie courante de la structure étatique. Lors du congrès de l'EFFAT, il est apparu que ce n'est pas le cas partout en Europe. Dans de nombreux pays européens, les syndicats n'ont toujours pas le statut de partenaires sociaux à part entière. En outre, la création et l'existence des représentations des travailleurs sont souvent entravées.
2. Maintenir les emplois et en créer de meilleurs. La crise économique et financière récente a eu pour conséquence que de nombreux emplois ont disparu. Pensons simplement au taux de chômage extrêmement élevé (chez les jeunes) dans des pays comme l'Espagne ou la Grèce. Cette crise a eu une incidence manifeste sur le marché de l'emploi en Belgique également. Dès lors, maintenir les emplois qui existent et en créer de nouveaux revêt un aspect crucial pour notre bien-être et celui du reste de l'Europe.
3. Lutter contre le dumping social. Tout comme le secteur du transport et le secteur de la construction, l'industrie alimentaire doit faire face au dumping social. Entreprendre ce combat seul est impensable. Des accords européens sont indispensables pour veiller à ce que cette forme de concurrence déloyale au sein de l'Europe soit combattue et évitée à l'avenir.
4. Améliorer les conditions de vie et de travail. Trop souvent encore, on oublie que les conditions de vie et de travail telles que nous les connaissons en Belgique ne sont pas les mêmes dans tous les pays d'Europe. Quand on

sait déjà que, par chez nous, tout ne se déroule pas toujours dans les règles de l'art, on peut facilement s'imaginer les situations navrantes qui ont cours dans d'autres États membres européens... Dans ces pays, l'EFFAT essaye de soutenir la représentation syndicale de manière à ce que les droits des travailleurs y soient respectés.

Neuf résolutions

Ces priorités générales se concrétisent au travers de neuf résolutions qui ont été soumises à l'approbation pendant le congrès. Ces mesures doivent faire en sorte que les objectifs ne restent pas sans engagement et que des résultats soient présentés lors du prochain congrès. Les neuf résolutions se trouvent sur le site de l'EFFAT : <http://www.effat.org/fr>.

Sans trop nous perdre dans les détails, nous pouvons vous dire que les résolutions concernent par exemple le boycott par la Russie des produits agricoles, la lutte pour une industrie alimentaire durable, l'accord de libre-échange entre l'Union européenne et les États-Unis, la lutte en faveur d'un dialogue social sectoriel complet à l'échelle européenne pour défendre les droits des travailleurs, etc.

Pour atteindre ces objectifs, un échange d'informations entre les différents syndicats nationaux est nécessaire. La Fédération essaye de se tenir au service des syndicats sectoriels nationaux qui y sont affiliés. De cette manière, dans le cadre des restructurations et des conseils d'entreprise, on veille à fournir suffisamment de soutien et d'information.

Par ailleurs, l'EFFAT représente également les travailleurs au niveau européen vis-à-vis des fédérations patronales et des institutions européennes, comme le Parlement européen et la Commission européenne. L'EFFAT participe également aux négociations sectorielles à l'échelle européenne.

Les cinq années à venir entraîneront avec elles d'énormes défis à différents niveaux : de l'entreprise, sectoriel, régional, national et international. C'est pourquoi des syndicats forts à tous ces niveaux sont immensément nécessaires.

Maarten DEDEYNE

PRIMES SYNDICALES

Agriculture CP 144

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

1/7/2013 – 30/6/2014

Montant : € 135,00 ou € 11,25 par douzième

Conditions : les ouvriers saisonniers y ont également droit s'ils étaient affiliés auprès d'un syndicat pendant la période de référence 1/1/2014 – 31/12/2014!

Paiement en juin 2015.

Entreprises de chiffons CP 142.02

Année : 2014

Période de référence/affiliation : 2014

Montant :

Prime syndicale : 135,00 €

Allocation complémentaire de chômage :

4,00 € par jour (max. 75 jours)

Conditions pour la prime syndicale :

- être inscrit le 31/12/2014 au registre du personnel
- avoir été licencié en 2013 et être encore en chômage complet au 31/12/2014

Gaz et électricité CP 326

Prime syndicale

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

01/07/2013 – 30/06/2014

Montant : € 135,00

Paiement : dès la réception des attestations par notre service prime syndicale, jusqu'au 31/3/2015

Conditions : tous les travailleurs qui ont travaillé pendant la période de référence (01/07/2013-30/06/2014) au moins 3 mois dans une entreprise de la commission paritaire 326.

Les membres qui sont en ordre de cotisation dans un syndicat durant la période de référence.

- Les travailleurs en crédit-temps ou en interruption de carrière, les travailleurs en prépension à 59 ans, ainsi que les travailleurs en arrêt maladie ou accident de travail, ont droit à leur prime syndicale jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de la pension.
- Les travailleurs à temps partiel
- Le conjoint encore en vie ou l'enfant/les enfants du travailleur qui serait décédé durant la période de référence.
- En payant des cotisations pleines !

Les étudiants jobistes, les stages scolaires et les travailleurs intérimaires sont exclus de la prime syndicale.

Méthode de travail :

Les attestations sont délivrées aux affiliés par le Fonds.

Les cadres qui ressortissent à la CP 326 doivent demander une attestation « blanche » à leur secrétariat CGSLB local.

À mentionner sur les attestations :

- date d'affiliation
- numéro de compte de l'affilié
- signature
- Si un membre vient d'un autre syndicat mais qu'il est affilié à la CGSLB et qu'il y a payé la cotisation de juin 2014 : il sera payé par la CGSLB après avoir apporté son attestation + une preuve de paiement des cotisations de l'ancien syndicat.

Horticulture CP 145

Année : 2014

Période de référence/affiliation: 1/7/2013 – 30/6/2014

Montant : € 135,00 ou € 11,25 par douzième

Conditions : les ouvriers saisonniers y ont également droit à la condition d'avoir été affiliés auprès d'un syndicat pendant la période de référence 1/1/2014 – 31/12/2014 !

Paiement en juin 2015.

Inspection automobile CP 218

Année : 2014

Période de référence/affiliation : 2014

Montant : € 135,00

Conditions : être en service au 31/12/2013

MAKRO/METRO CP 218

Année : 2014

Période de référence : 2014

Affiliation : au plus tard 1/7/2014

Montant : € 135,00 (temps plein) et € 67,50 (temps partiel)

N'ont pas droit à la prime :

- les prépensionnés après l'année de leur départ à la prépension
- les personnes en crédit-temps à temps
- les travailleurs dans les restaurants qui reçoivent leur prime par le biais du fonds social de l'horeca aux mois de mars-avril.

Parcs et jardins CP 145.04

Année : 2014

Période de référence : 1/7/2013 – 30/6/2014

Montant : prime de fidélité

Paiement : dès réception des attestations, le paiement sera effectué en même temps que la prime syndicale.

Remarques

La prime de fidélité 2014 est octroyée aux travailleurs liés par un contrat de travail avec une entreprise du secteur :

- moins de 5 ans de service au 30/6/2013 : 6 % du salaire brut
- de 5 à 15 ans de service au 30/6/2013 : 7 % du salaire brut
- plus de 15 ans de service au 30/6/2013 : 8,5 % du salaire brut

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, le travailleur doit compter au moins 6 mois d'an-

cienneté dans le secteur au cours de la période de référence (du 1er juillet au 30 juin). Le travailleur qui n'a pas 6 mois d'ancienneté mais qui reste au service de l'entreprise et atteint les 6 mois d'ancienneté plus tard, a également droit à une prime de fin d'année.

Parcs et jardins CP 145.04

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

1/7/2013-30/6/2014

Montant : € 11,25 par mois (max. € 135,00)

prime totale syndicat = prime de fidélité + indemnité outils + prime syndicale.

Pompes funèbres CP 320

Année : 2014

Période de référence : 01/07/2013 – 30/06/2014

Montant :

- Une prime syndicale de € 120 pour les employés qui travaillent au moins mi-temps et ont presté au moins 115 jours de travail (jours prestés effectifs et jours d'absences assimilés) pendant l'année de référence.
- Une prime syndicale de € 60 pour les employés qui travaillent mi-temps ou moins d'un mi-temps et ont presté entre 114 et 65 jours de travail au moins (jours prestés effectifs et jours d'absences assimilés) pendant l'année de référence.

Pompes funèbres CP 320

Prime de fin d'année

Année : 2014

Période de référence : 01/07/2013 – 30/06/2014

La prime de fin d'année est octroyée aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la CP des pompes funèbres, qui ont travaillé pendant la période de référence (1/7/2013 – 30/6/2013).

Les bénéficiaires suivants ont également droit à une prime de fin d'année lorsqu'ils quittent le secteur en cours d'année :

- les travailleurs prépensionnés ou pensionnés
- les travailleurs qui quittent l'entreprise de leur plein gré.
- les travailleurs licenciés sauf pour motif grave.
- les ayants-droit des travailleurs décédés.

Montant prime de fin d'année

- Ouvriers : 8,33 % des salaires bruts à 108% non plafonnés, perçus durant la période de référence et mentionnés sur la déclaration trimestrielle à ONSS.
- Employés : 8,33 % des salaires bruts à 100% non plafonnés, perçus durant la période de référence et mentionnés sur la déclaration trimestrielle à l'ONSS.
- Les 30 premiers jours sans salaire pour cause de maladie, maladie professionnelle, accident de travail, accident de droit commun, congé de maternité et congé de paternité, sont pris en considération pour le calcul de la prime de fin d'année.

- le montant minimum par mandat de paiement est fixé à € 50. Lorsque la prime de fin d'année n'atteint pas les € 50 nets, il n'est pas établi de mandat de paiement.

Le montant de la prime de fin d'année est mentionné sur l'attestation.

Le paiement de la prime de fin d'année sera effectué en même temps que la prime syndicale.

Le montant est mentionné sur l'attestation :

- € 120 (au moins 115 jours de travail
- € 60 (entre 65 jours et 114 jours de travail)

Récupération du papier CP 142.03

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

1/1/2014–31/12/2014

Montant : € 135,00 ou € 11,25 par mois

STIB-SRWT-VVM CP 328

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

du 1/1/2014 au 31/12/2014

Montant : 1 mois : € 11,00

2 mois : € 22,00

3 mois : € 33,00

4 mois : € 44,00

5 mois : € 55,00

6 mois : € 66,00

7 mois : € 77,00

JOURNÉE DE FORMATION DES CADRES

Le mardi 9 décembre dernier, a eu lieu à Vilvorde le 1er jour de formation destiné aux cadres. Une dizaine de personnes ont participé à cette initiative qui s'articulait autour du thème de la communication. Lies Pauwels, spécialiste en ce domaine, a fourni aux participants de nombreux trucs et astuces ainsi que de nouvelles façons d'aborder la communication.

Un élément positif de cette journée réside dans le fait que les cadres et les délégués ont eu l'occasion d'échanger leur expérience sur le terrain. Ainsi, lors de ce débat, ont été entre autres évoquées les tensions ressenties par les membres cadres qui s'investissent dans le travail syndical.

Dans un futur proche, de nouvelles formations seront organisées dans d'autres zones. Naturellement, en tant que cadre, vous y êtes cordialement invités. Si vous désirez recevoir plus d'informations sur la section cadre, n'hésitez pas à prendre contact avec koen.dewinter@cgsלב.be ou erik.decoo@cgsלב.be ou avec notre service de formation BdS.

Koen DEWINTER
Erik DECOO



ADAPTATIONS SALARIALES AU 01.01.2015

C.P.	ACTIVITE	ADAPTATION
106.01	Fabriques de ciment	+ 0,0699% sur les salaires minimums (index)
110	Entretien du textile	+ 0,0399% (index)
117	Industrie & commerce du pétrole	+ 0,0699% sur les salaires minimums (index)
118	Industrie alimentaire	+ 0,04% (index)
119	Commerce alimentaire	+ 0,04% (index)
121	Nettoyage	- 0,29% (index)
142.01	Récupération de métaux	+ 0,03% (index)
142.04	Récupération de produits divers	+ 0,03% (index)
144	Agriculture	+ 0,03% (index)
145	Entreprises horticoles	+ 0,03% (index)
149.01	Electriciens : installation & distribution	+ 0,03% (index)
216	Employés chez les notaires	- 0,20% (index)
218	CPNAE	+ 0,04% (index)
220	Employés de l'industrie alimentaire	+ 0,04% (index)
302	Horeca	+ 0,04% (index)
306	Entreprises d'assurances	+ 0,03% sur les salaires minimums (index)
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'Épargne & de capitalisation	+ 0,03% sur les salaires minimums (index)
309	Sociétés de bourse	+ 0,03% sur les salaires minimums (index)
310	Banques	+ 0,03% sur les salaires minimums (index)
323	Gestion d'immeubles, agents immobiliers & travailleurs domestiques	+ 0,04% (index)
326	Gaz & électricité	+ 0,0699% sur les salaires minimums (index)
333	Attractions touristiques	+ 0,04% (index)
340	Technologies orthopédiques	+ 0,03% sur les salaires minimums (index)

FORMATION INDUSTRIE ALIMENTAIRE CHEZ MONDELEZ HERENTALS



Le vendredi 28 novembre 2014, une formation sectorielle destinée aux mandataires néerlandophones des CP 118 et 220 était organisée dans l'entreprise Mondelez International située à Herentals.

Si ce nom ne vous dit rien, c'est normal : ce géant américain a repris il y a peu l'entreprise Kraft Food, qui elle-même est l'aboutissement de plusieurs ventes-achats de différentes entreprises et sociétés de biscuits.

Un menu bien chargé était inscrit au programme de cette journée : présentation + genèse de la société, visite de l'entreprise et conférence donnée par Maarten Dedeyne sur les nouvelles mesures du gouvernement de Michel I et leur impact sur les CP 118 et 220.

Entrée gourmande

À notre arrivée, nous avons été accueillis de façon pour le moins gourmande : Léo, Cha Cha, Pim's, Dinosaurus et autres produits phares nous ont été offerts accompagnés de boissons chaudes ou froides. Ensuite, notre périple a commencé de la salle « Prince » où Dirk et André nous ont présenté en quelques chiffres l'entreprise Mondelez et le travail accompli au quotidien par les délégués de la

CGSLB. Ils ont ensuite laissé la parole à Marc De Block qui nous a présenté la genèse de cette société dont l'histoire commence aux environs de 1846 à Nantes. Notre orateur a émaillé son récit d'anecdotes plaisantes : les célèbres biscuits « Prince » ont été créés à l'occasion de la naissance du prince Léopold II. Connaissez-vous les biscuits Dinosaurus ? Et les biscuits Aztec Jungle ? Mêmes ingrédients, même recette, même goût : seule leur forme diffère !

Visite d'entreprise

Ensuite, c'est équipés de chaussures de sécurité et vêtus d'un équipement en vue de préserver l'hygiène dans la « cuisine », que nous nous sommes rendus dans l'immense salle de confection. Il s'agit en fait d'un hangar long d'un kilomètre, qui contient les différentes lignes de productions.

Chaque ligne fabrique un produit depuis le mélange des ingrédients bruts (farine, sucre...) jusqu'à l'emballage. Nous avons pu assister à toutes les étapes de productions jusque dans leurs moindres détails. La fin de la visite sonnait pour nous signaler qu'il était l'heure de manger. Nous avons eu droit au plat chaud du jour.

Nous sommes ensuite retournés dans la salle Prince où Maarten Dedeyne s'est présenté. En effet, il est responsable sectoriel du secteur, entre autres, des CP 118 et 220 depuis mai 2014. Cette formation fut l'occasion de se présenter de vive voix en chair et en os à une partie des affiliés.

Il a expliqué les réformes proposées par le gouvernement Michel I et leur impact sur les secteurs 118 et 220. Cette présentation a suscité un débat très intéressant entre les participants.

Enfin cette journée s'est clôturée dans la bonne humeur par la traditionnelle photo de groupe. Mondelez International avait également prévu d'offrir un paquet souvenir qui contenait quelques-uns des biscuits les plus emblématiques comme des Pim's, des Melo Cake, des Tuc, etc.

Laura DUMONT
Maarten DEDEYNE

LE GROUPE CGSLB CALLCENTER A BIEN TRAVAILLÉ EN 2014

Comme chaque année, le moment fort reste la participation de la CGSLB Callcenter l'action mondiale d'UNI Global Union (le syndicat international des travailleurs du secteur des services) en octobre. L'objectif des manifestations était d'attirer l'attention sur la nécessité de la présence syndicale dans les centres d'appels. En Belgique, nos délégués ont créé des groupes de travail dans plusieurs entreprises du secteur.

Au delà de la coordination d'actions visibles sur le terrain, il s'agissait d'échanger des expériences de pratique du dialogue social et de distribution de l'information par différents canaux (tracts, brochures, Twitter, Facebook).

Le secrétariat d'UNI a largement contribué au succès des actions en apportant un soutien concret qui a galvanisé les délégués participants. L'action syndicale ne se mène pas de la même manière en Belgique que dans d'autres pays et les acquis sociaux n'y sont pas identiques non plus. Nous ne devons pas croire que tout est parfait chez nous. Pour apporter une assistance individuelle efficace et faire avancer la concertation sociale, il faut rester à la pointe de la connaissance et s'informer sans cesse. C'est notre vision des choses à la CGSLB.



En 2015, nous avons donc décidé de tenir à jour une page Facebook, d'organiser une journée d'étude, de participer au mois d'action d'UNI Call Center et surtout de rester solidaires.

Jan MOENS

LA CGSLB VOUS VERSE DES PRIMES

La CGSLB paie directement ou à titre d'intermédiaire toutes sortes de primes à ses affiliés lorsqu'ils remplissent les conditions d'octroi. Peut-être avez-vous droit à l'une d'entre elles ?

En ces temps de modération salariale, il est toujours agréable de se voir octroyer une prime par son entreprise, son secteur d'activité ou son syndicat. Lisez régulièrement votre Librement pour savoir si vous y avez droit et mettez toujours votre secrétariat local au courant de l'évolution de votre vie professionnelle (changement d'employeur) ou privée (nouvelle adresse ou événement de la vie familiale) pour que nous puissions tenir votre dossier à jour.

Primes de solidarité

Mariage ou cohabitation légale, naissance ou adoption, pension, le Syndicat libéral veut accompagner ces événements heureux de votre vie en vous versant ce que nous appelons des primes de solidarité. Une durée d'affiliation d'un an est toutefois nécessaire pour y prétendre.

PRIMES FAMILIALES	MONTANT
Naissance	50 €
Adoption	50 €
Mariage	75 € par conjoint affilié
Cohabitation légale	75 € par conjoint affilié
Pension légale ou pension anticipée	4 € par année d'affiliation ininterrompue auprès d'un syndicat (maximum 180 euros)

Au secrétariat de Leuze, c'est Isabelle Boulanger qui est chargée de cette agréable mission. « Il suffit que l'affilié nous produise les documents probants, extrait d'acte de mariage, copie de l'acte de naissance ou du certificat d'adoption, pour que nous lui versions la prime à laquelle il a droit. » Si l'âge légal de la retraite est atteint, il ne faut pas d'attestation. En cas de retraite anticipée, l'affilié doit livrer la preuve de sa mise à la retraite.

Primes syndicales

Dans chaque Librement, nous vous communiquons les primes versées par les fonds sociaux des secteurs et sous-secteurs d'activité.



Isabelle Boulanger : avant d'envoyer les documents relatifs aux primes syndicales ou aux primes de fin d'année aux services centraux, nous devons vérifier s'ils sont correctement remplis.



Marie-Christine Herman s'est constitué un épais classeur avec les conditions d'attribution des primes et indemnités complémentaires réservées aux ouvriers de la construction.

Il s'agit d'un petit avantage octroyé aux travailleurs syndiqués qui, en payant chaque mois leur cotisation à leur syndicat, lui donne les moyens de négocier des conventions qui bénéficient à l'ensemble des salariés du secteur. Suivant le secteur, la prime rembourse en tout ou en partie le montant desdites cotisations. À Leuze, c'est Isabelle qui vérifie que les documents rentrés par les membres sont en ordre. « Dans plusieurs secteurs, comme le travail intérimaire, l'Horeca ou les titres-services, nous payons aussi les primes de fin d'année. » À défaut de convention sectorielle, une entreprise peut accorder une prime syndicale.

Primes d'entreprise

« Il existe encore des secteurs ou des entreprises où des primes diverses, de formation par exemple, sont encore payées par notre intermédiaire aux travailleurs » explique Roland Foucart, secrétaire de la zone du Hainaut occidental. « Chez Rosier, ou dans les carrières, l'employeur verse tout l'argent à une organisation syndicale qui contacte les autres pour répartir les sommes entre les affiliés respectifs. Nos délégués sont attentifs à ce que personne ne soit oublié. Comme les prépensionnés y ont parfois aussi droit, il est important pour eux de rester syndiqués. »

Construction

S'il est un secteur qui multiplie les primes, indemnités et autres timbres-fidélité, c'est bien celui de la construction. À Leuze, Marie-Christine Herman s'est constitué un épais classeur pour vérifier le cas échéant la procédure à suivre pour chacune d'entre elles. « En plus des primes intempéries, des timbres fidélité... les ouvriers de la construction bénéficient d'indemnités complémentaires en cas d'incapacité de travail de longue durée ou d'accident du travail. Lorsqu'ils achètent une maison, ils ont droit à une intervention du fonds de sécurité d'existence. Je contrôle systématiquement que les documents sont correctement remplis quand les affiliés viennent les déposer, avant de les faire parvenir à nos services centraux qui se chargent du paiement ».

Les collaborateurs de chaque secrétariat envoient quotidiennement les documents de sorte à assurer un paiement rapide.

Gouvernements fédéral et régional même combat : l'austérité

LE CONTRIBUABLE WALLON N'A QU'UN SEUL PORTEFEUILLE !

Les mesures d'austérité prévues par les différents gouvernements vont impacter directement et durablement le pouvoir d'achat des Wallons. Attaquer aussi durement le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux est injuste, mais aussi contre-productif. La demande interne, en ces temps difficiles, devrait être soutenue et non détruite.



Dans un contexte où des milliers d'emplois seront supprimés par les effets directs ou indirects des mesures d'économie annoncées (non-remplacement de fonctionnaires, baisse de dotation des OIP wallons, report des investissements, fin des programmes de subvention à la recherche, réduction de la valeur du point APE...) c'est un très mauvais signal qui va encourager la frilosité des ménages à soutenir l'économie. Cela va aussi toucher de plein fouet les PME, les TPE et les Indépendants.

Concrètement, pour un ménage wallon moyen, ce sont des centaines et des centaines d'euros par an qui seront perdus, par l'effet cumulé des différentes mesures fédérales et régionales. Sans compter ce qui ne manquera pas de venir en matière d'augmentation de la fiscalité provinciale et communale. En effet, il faudra là aussi compenser les pertes de subventions et les augmentations de coûts (zone de police, CPAS, APE...). Nous savons déjà qu'un certain nombre de communes ont prévu dans leur budget 2015 une augmentation substantielle des centimes additionnels au pré-compte immobilier.

Trois exemples

Nous avons pris trois exemples réalistes pour illustrer l'impact réel des différentes mesures. Le premier concerne un jeune couple de travailleurs. Le second concerne un couple plus âgé dont un des

conjoints est sans revenus et dont l'autre vient de perdre son travail dans le cadre d'une restructuration d'entreprise. Il sera au chômage en avril 2015. Leur fils est un jeune adulte qui terminera ses études au 30 juin 2015. Le troisième est le cas d'un isolé avec des revenus modestes du travail.

Pour eux, comme pour beaucoup d'entre vous, 2015 et 2016 seront plus difficiles que 2014. Merci à nos gouvernements ! Un seul type de revenus est épargné... les revenus du patrimoine et les plus-values. Le travail et la solidarité mis à mal en exonérant le capital de tout effort, ce n'est plus acceptable.

COUPLE DE JEUNES QUI TRAVAILLENT

Ce ménage pour lequel tout va bien perdrait déjà 1 000 € en 2015

Un jeune couple (25 et 27 ans). Ils travaillent tous les deux. Ils ont aussi un salaire correct puisqu'ils gagnent 3 000 et 2 500 euros bruts par mois. Ils vont acheter leur logement en 2015. Comme ils travaillent tous les deux, ils font appel à des prestations de nettoyage en titres-services pour 4 h/semaine. Nous prévoyons qu'ils subiront un saut d'index en juillet 2015.

2015	
Impact négatif saut d'index (2 %)	
6 mois (1 540 bruts sur une base annuelle)	- 385 €
Impact négatif « bonus logement » - régional -	- 600 €
Impact négatif « Titres Services » - régional -	- 320 €
Total	- 1 305 net

Pour être honnête, il faut réduire cet impact de 350 € qui est l'impact positif d'une mesure fiscale du fédéral sur l'augmentation de la déductibilité des frais professionnels forfaitaires. Soit une perte totale toutes mesures/tous gouvernements confondus - 955 € net.

2016	
L'impact saut d'index sera doublé 12 mois	- 385 €
L'impact bonus logement sera identique	- 600 €
L'impact titres-services sera identique	- 320 €
L'impact positif des frais forfaitaires sera légèrement supérieur	+ 400 € (évaluation)
Résultat net négatif 2016	- 1 290 € net
L'impact positif des frais forfaitaires sera légèrement supérieur	+ 400 € (évaluation)
Résultat net négatif 2016	- 1 290 € net

Notons aussi qu'en fonction de l'incertitude actuelle, un certain nombre d'investissements d'isolement, de sécurisation, de rénovation sur l'immeuble acheté ne seront pas réalisés, ce qui est très mauvais pour l'économie et donc pour l'emploi.

DEUX PARENTS SANS EMPLOI

Une famille qui aurait bien besoin de la solidarité dans les deux ans qui viennent, et pourtant.

Couple (55–57 ans) avec un des conjoints sans revenus. Le conjoint qui travaillait comme ouvrier a été licencié en octobre 2014. Il sera chômeur dès avril 2015. Il a travaillé depuis l'âge de 18 ans sans interruption. Leur fils est un jeune adulte né le 4/1/1991. Il sera diplômé (bachelor) au 30 juin 2015.

2015

Suite à sa mise au chômage et à la décision du Gouvernement fédéral de supprimer son complément pour « chômeur âgé », il ne percevra que 1 289 €/mois au lieu de 1 410 €. Soit une perte annuelle de $121 \times 9 = 1\,089$ €.

2016

La perte du complément pour chômeur âgé sera appliquée sur 12 mois et s'élèvera donc à 12×121 soit 1 452 €

Dès sa sortie de l'école, le fils s'inscrira comme demandeur d'emploi et sera soumis à un stage d'attente d'un an. Imaginons qu'il ne trouve pas d'emploi en 2016. Comme à la fin de son stage (1/8/2016), il aura dépassé le nouvel âge requis (25 ans au lieu de 30 ans auparavant), il n'aura pas droit aux allocations d'insertion. D'où une perte de 421 € par mois en 2016 (à partir d'août).

Soit 6×421 de perte en 2016

Total 2 105 €.

En 2016, ce seront donc $1\,452 + 2\,105$ € soit 3 557 € de perte pour cette famille, par rapport à la même situation en 2014.

À ce niveau de revenu, il n'est bien sûr pas possible de faire appel à une aide ménagère, ni d'acheter son logement. Ouf la famille échappe donc à certaines mesures régionales.

TRAVAILLEUR ISOLÉ

Un travailleur isolé gagnant 1 802 € brut. Il faut des revenus très bas pour ne pas être impacté ou presque.

2015

Impact négatif saut d'index en juillet (6 mois)	- 140 € (504,74 bruts sur une base annuelle)
Impact positif forfait frais professionnels	+ 172 €
Total	+ 32 € net

2016

Impact négatif saut d'index 12 mois	- 277 €
Impact positif forfait frais professionnels	+ 210 € (évaluation)
Total	- 67 € net

EXEMPLE : UN COUPLE DE JEUNES TRAVAILLEURS



Nous aurions pu multiplier les exemples sur la base d'autres mesures à l'infini...

Il faudra ajouter à cela l'impact, non encore connu, des réductions de certaines prestations de sécurité sociale (soins de santé), des augmentations des accises sur le diesel (en 2016) du tabac et de l'alcool (dès 2015) ainsi que de la non-indexation de certaines déductions fiscales.

Et nous ne parlons pas des personnes concernées par l'allongement des carrières, les suppressions de l'allocation en cas de crédits temps sans motif, le blocage des salaires, la remise en cause des systèmes de pensions pour les fonctionnaires et les enseignants, le calcul des allocations de chômage moins favorable, la réduction de l'allocation de garantie de revenus pour les chômeurs à temps partiel, ni des cadeaux fiscaux aux entreprises sans contrepartie...

Christian LOCHET

Avec ou sans saut d'index ?

Nos simulations partaient du principe qu'il y aurait un saut d'index mi-2015. Ce scénario semble s'éloigner en raison de la très faible inflation. Dès lors, les effets négatifs de l'accord gouvernemental seraient reportés à 2016.

Peut-être le gouvernement aura-t-il d'ici là l'intelligence de renoncer à cette mesure qui énerve les travailleurs et que les employeurs ne demandaient pas, préférant des réductions de charges plus immédiates ?

NE VOUS LAISSEZ PAS BERNER !

Il est probable que votre fiche de salaire de janvier 2015 soit légèrement supérieure en net à celles de 2014.

Pourquoi ? Tout simplement parce que on aura déjà appliqué la réduction du précompte professionnel généré par l'augmentation de la déduction des frais professionnels forfaitaires, alors que vous n'aurez pas encore subi les autres impacts négatifs des mesures gouvernementales (saut d'index, etc.).

Peut-être même aurez-vous été indexé au 1er janvier. Vous subirez alors le saut d'index plus tard !

Le 1er février, la situation pourra donc vous paraître légèrement plus favorable, mais vous constaterez lors du calcul de l'impôt réel à payer qu'il n'en sera rien, que du contraire !



Comité régional bruxellois

REMONTÉS À BLOC POUR 2015

La Régionale bruxelloise avait réuni un Comité régional le 12 décembre sur lequel planait inévitablement l'ombre des actions. L'assemblée était particulièrement remontée contre les mesures gouvernementales deux jours avant la grève générale du 15.

« Dans une situation économique et sociale difficile, les entreprises restructurent, se transforment, augmentent la pression sur les travailleurs » commentait Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois avant d'ajouter que les mesures du gouvernement empirent encore la situation des salariés et des allocataires sociaux.

« C'est vrai que le monde change et que la CGSLB s'est toujours profilée comme une organisation ouverte aux changements, mais dans la concertation. Et celle-ci était clairement mise à mal. C'est le constat que l'on pouvait faire ces derniers mois. Il fallait donc lutter, pied à pied, pour sauvegarder le dialogue social auquel la CGSLB est tant attachée. »

Plus de compétence

Le transfert de compétences fédérales vers les Régions et Communautés sans que l'on se soit suffisamment occupé du sort des fonctionnaires et de la transmission de leur savoir-faire, ni de la manière de réorganiser la concertation sociale ne manque pas d'inquiéter Philippe Vandenaabeele. Au niveau régional, avec la sixième réforme de l'État, le paysage change. Des matières autrefois fédérales atterrissent progressivement aux niveaux régional et communautaire. Les allocations familiales, le suivi des demandeurs d'emploi en matière de disponibilité, le congé éducation payé, les agences locales pour l'emploi, les titres-services, la politique des groupes à risque... pour ne citer que quelques exemples. Comment gérer ces matières, comment assurer la présence des partenaires sociaux dans cette gestion ?

Valérie Cleeren, Secrétaire de la zone Bruxelles, s'est émue du sort réservé aux jeunes qui vont être privés d'allocations d'insertion après

trois années de recherche d'emploi infructueuse, et de toutes les personnes qui se verront exclues du droit aux allocations de chômage.

Mobilisation

Bruxelles et les deux Brabant avaient fait grève le 8 décembre. Justine Scholiers, conseillère auprès de la Régionale, avait fait le tour des piquets, dans une capitale où l'activité économique était réduite à sa plus simple expression, munie de sa caméra pour réaliser une vidéo qui fut projetée lors du Comité. Philippe Vandenaabeele en profita pour remercier les délégués qui s'étaient levés fort tôt pour assurer une présence bleue sur les piquets. Les participants à l'assemblée se sont ensuite répartis autour de quatre tables (pas du tout) rondes pour débattre des thèmes suivants : Jeunes et élections sociales, Genre et élections sociales, Environnement, mobilité et Syndicat, Thèmes novateurs et élections sociales.





Jeunes

Pourquoi les jeunes (18-25 ans) sont-ils si réticents à se présenter aux élections sociales ? D'abord parce qu'ils sont peu nombreux dans les entreprises en raison de l'allongement des études. Ensuite, ils ne voient pas l'intérêt de se syndiquer et donc a fortiori d'exercer un mandat syndical. Beaucoup sont encore occupés à se chercher une place au sein de l'entreprise et se soucient fort peu de problèmes qui leur paraissent lointains comme la réforme des pensions. Les délégués de ce groupe de travail en ont conclu qu'il faut sensibiliser les jeunes dès l'école secondaire, via leurs parents et les réseaux sociaux, à l'utilité de l'action syndicale.

Environnement

Les délégués présents ont partagé leurs expériences en ce qui concerne les "éco-actions" déjà mises en place ou en cours. Les plus communes sont le tri des déchets, le covoiturage avec un collègue, le remboursement complet des frais de transport pour les personnes qui utilisent les transports publics, les campagnes pour économiser l'électricité et le télétravail.

Beaucoup de pistes restent encore à suivre et à mettre en œuvre. Le sujet est également intéressant pour l'employeur qui en tire profit rapidement par les économies financières générées. L'environnement est un sujet dynamique, "à la mode", intéressant sympa pour les délégués à transmettre et à partager à l'approche des élections sociales.

Femmes & élections sociales

Il n'y a pas assez de travailleuses qui se lancent dans l'action syndicale et donc trop peu de déléguées. Dans les CE, leur nombre a augmenté de 1,13 % et dans les CPPT de 2,03 % entre 2008 et 2012. L'évolution est positive, elle est trop lente. Les femmes ont plus difficile à concilier carrière professionnelle, vie familiale et exercice d'un mandat syndical. Le regard de la société ne les y encourage d'ailleurs pas. Elles doivent déjà se battre contre toute une série de clichés sur leur moindre disponibilité (repos d'accouchement, recours aux pauses carrière pour s'occuper des enfants...) alors, si elles prennent des congés syndicaux en plus... c'est l'absence de trop. La CGSLB Bruxelles poursuivra donc ses actions et ses journées d'information en faveur de l'égalité homme-femme sur les lieux de travail.

Thèmes novateurs

Le monde du travail évolue et les réglementations aussi. Étant donné que le gouvernement compte retarder l'âge réel de départ à la pension, le thème de l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs expérimentés devient primordial. Plusieurs axes ont été dégagés : amélioration de la CCT 104 (plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise), maintien de la possibilité d'aménagement du temps de travail en fin de la carrière, gestion des compétences et formation tout au long de la carrière professionnelle.

Vu l'intensification de la pression au travail, le thème du bien-être au travail revient au centre des priorités. Il faudra accorder toute l'attention nécessaire aux nouvelles formes de travail (télétravail, open space, flex desk...). Les délégués doivent contribuer à fixer le cadre de ces changements et les accompagner. En fait il faut recréer un lien social au sein de l'entreprise.

Départs

Le Comité a ensuite rendu hommage à deux délégués qui mettaient fin à leur carrière professionnelle et donc à leur mandat syndical. Hans Spilliers chez Audi et Pol Minne à l'Université libre de Bruxelles.

Hans était une figure de la CGSLB. Affilié depuis 1986, il s'est toujours montré fidèle et actif, tant au sein de son entreprise que dans les actions nationales et régionales. Comme l'ensemble des délégués, il a accompagné la restructuration du passage de VW à Audi et a su s'adapter aux nouvelles exigences tout en défendant les intérêts de ses collègues. Très avenant, il a entretenu de bons contacts avec les gens. Il a traité chaque dossier tant avec ses tripes qu'avec sa tête.

Pol avait une autre approche du travail syndical, il se décrivait comme un homme de dossiers. Pourtant, tout au long de ses 27 ans de mandats syndicaux (7 élections), il s'est beaucoup intéressé à l'aide individuelle aux membres du personnel en difficulté professionnelle. Après 16 années passées à la présidence de la CGSLB-ULB, il a remercié toute son équipe syndicale et le personnel qui lui a fait confiance. « *Un homme seul n'est rien sans un tel entourage* » a-t-il conclu avec sagesse.



QUE LE COURANT PASSE BIEN ENTRE VOUS ET LE DÉLESTAGE

Pénurie d'électricité, délestage, black-out... Impossible que vous soyez passé à côté de ces termes qui font l'actualité ces dernières semaines... et qui font peur ! Mais que signifient concrètement ces expressions ? A-t-on raison de les appréhender ? Voici un petit lexique pour mettre en lumière le côté obscur du black-out tant redouté.

Que veut dire « pénurie d'électricité » ?

Une pénurie d'électricité survient lorsque la production d'électricité d'un pays ainsi que les importations en électricité des pays voisins ne sont pas suffisantes pour couvrir la consommation. Dans cette situation, les fournisseurs et le gestionnaire de réseau procèdent à des coupures d'électricité volontaires et planifiées auprès de certaines entreprises (surtout des entreprises du secteur des services). Ceci se fait sous certaines conditions, précisément une compensation financière pour les kWh non consommés. Si toutes ces mesures ne suffisent pas, un « plan de délestage » touchant le reste de la population est alors activé.

Qu'est-ce qu'un délestage ?

En langage « électrique », le délestage c'est l'action de suspendre momentanément l'alimentation en électricité d'une partie du réseau, à cause d'un déséquilibre entre la production et la consommation d'électricité.

En Belgique, la période où la probabilité d'un délestage est la plus élevée est l'hiver, surtout s'il est rude, car les besoins de s'éclairer et de se chauffer y sont plus importants.

Pourquoi délester ?

Comme on le sait, l'électricité ne se stocke pas, du moins, pas en grande quantité. Et un réseau électrique tend toujours vers l'équilibre : la quantité d'électricité injectée (production et importations) et la quantité prélevée (consommation et exportations) doivent être égales à tout moment. Lorsque cet équilibre est menacé, le fournisseur suspend volontairement l'approvisionnement de certains consommateurs.

C'est un peu le cas à la maison, avec votre propre installation électrique. Lorsque plusieurs équipements électriques fonctionnent en même temps et menacent de faire sauter les plombs, votre réflexe est de débrancher certains appareils. Une façon de protéger votre

réseau électrique des surcharges pour lesquelles il n'était pas dimensionné. Le délestage a finalement pour but de protéger le système électrique et d'éviter un black-out.

Un black-out ?

Le black-out est donc une coupure d'électricité non planifiée et de grande envergure. Un incident important sur le réseau électrique dû à une rupture d'équilibre violente et imprévue entre la production et la consommation d'électricité. Ça peut arriver même si le réseau n'est pas saturé et pour différentes raisons :

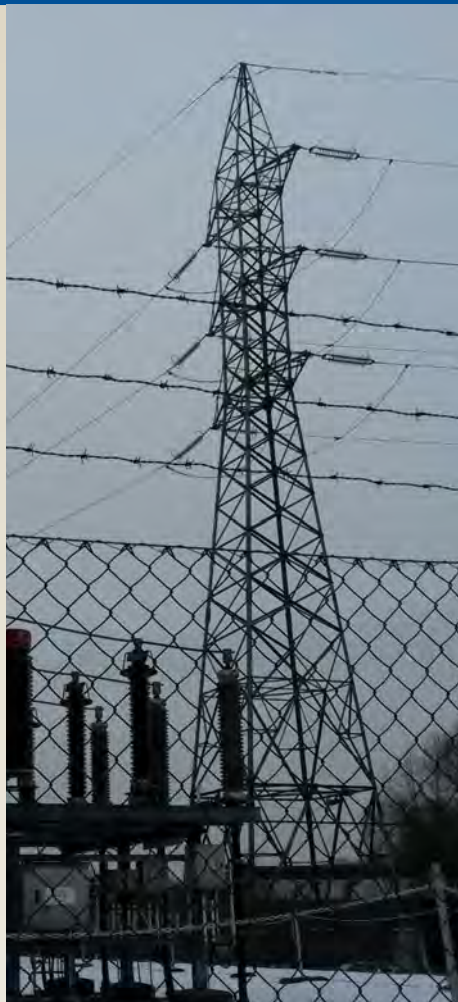
- ▶ des accidents ou d'incidents comme des courts-circuits, de la négligence ou des malveillances.
- ▶ des aléas météorologiques comme des coups de foudre, des tempêtes, le gel, les inondations, etc.)
- ▶ des défaillances d'équipements (lignes, centrales, automatismes de protection, etc.)
- ▶ des erreurs humaines (fausses manœuvres, prévisions de charge inappropriées, manque de communication ou de coordination, inexpérience, etc.)

Un black-out peut durer des heures ou des jours, toucher un, voire plusieurs pays, avec des conséquences plus importantes que celles d'un délestage.

Comment met-on en œuvre un Plan de délestage en Belgique ?

Le "plan de délestage" désigne juridiquement le contenu de l'arrêté ministériel du 3 juin 2005 établissant le plan de délestage du réseau de transport d'électricité. Selon cet arrêté, en cas de délestage, la Belgique doit être divisée en cinq zones situées. Il ne s'agit pas de zones géographiques,

régionales ou locales. Chaque zone comprend six tranches. Par ailleurs, le délestage est proportionnel à la consommation par zone géographique. Cela signifie que plus une zone est gourmande en énergie, plus elle devrait être touchée par le plan de délestage. C'est au gestionnaire du réseau qu'incombe la tâche effectuer la répartition du plan⁽¹⁾ de délestage, et aux ministres de l'Énergie



et de l'Économie, de décider la veille du jour où une pénurie doit se produire, quelle tranche sera privée d'électricité.

Quid à l'heure actuelle ?

Halte à la panique ! Il semble que la menace de black-out s'éloigne à pas de géants, notamment en raison du redémarrage d'un des réacteurs nucléaires. Dans la même foulée, l'exploitation des centrales nucléaires a été prolongée jusqu'en 2025 ! Une situation qui arrive à point nommé tel Zorro. Mais il n'en demeure pas moins que l'épée de Damoclès reste suspendue au-dessus de nous. Importer plus d'électricité ou d'énergie en général ne fait pas partie des solutions durables, car il y a d'une part la raison des limites physiques (le réseau belge ne peut importer plus que ce que ses lignes à haute tension ne le permettent) et d'autre part ça peut rapidement coûter cher. La clé maîtresse pour s'affranchir des risques et des contraintes, liées à la dépendance, la sécurité d'approvisionnement et le coût de l'énergie reste la mise en œuvre d'une véritable transition énergétique.

Au moins, le risque de black-out nous ramène à ce constat de notre société très gourmande en énergie, devenue un véritable colosse aux pieds d'argile. Il nous offre une fois de plus un cadre de réflexion sur notre consommation d'énergie et ses impacts.

Charline WANDJI

(1) Il a été conçu conformément au règlement technique fédéral (art. 312 AR du 19/12/2002) et aux règles en vigueur en Europe entre les gestionnaires de réseau pour éviter un black-out complet du réseau belge et européen.

LES ACTEURS DU MARCHÉ DE L'ÉNERGIE EN BELGIQUE : COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Depuis la libéralisation du secteur de l'énergie en Belgique, de nombreux acteurs sont apparus sur le marché. On y retrouve :

Les producteurs

Ils produisent/importent de l'électricité ou du gaz. C'est eux qui gèrent des centrales nucléaires, des centrales au gaz, des parcs éoliens, des centrales hydro-électriques... Ils injectent l'énergie sur le réseau haute tension et alimentent leurs clients selon leurs besoins (par exemple Electrabel, EDF-Luminus, Lampiris, EON, Eneco...)

Le gestionnaire du réseau de transport (GRT)

C'est lui qui entretient les lignes à haute tension ou conduites de gaz à haute pression et qui veille à ce que le réseau soit fiable pour le transport de l'énergie en Belgique, mais aussi pour les importations/exportations avec les pays voisins. Il veille aussi à l'équilibre instantané entre production et consommation 24 h sur 24, 7 jours sur 7. ELIA est le GRT électricité et FLUXYS le GRT gaz.

Les gestionnaires de réseaux de distribution (GRD)

Ils gèrent et entretiennent les lignes électriques et conduites de

gaz locales qui acheminent l'énergie jusqu'au consommateur (les PME, les particuliers...) Il y a par exemple Tecteo, ORES, Sibelga à Bruxelles, Eandis et Infrac en Flandre, etc.

Les fournisseurs

Ils achètent l'énergie aux producteurs et la vendent aux clients en respectant les règles de marché élaborées par les autorités régionales. Pour responsabiliser les fournisseurs et s'assurer qu'ils mettent tout en œuvre afin de maintenir l'équilibre entre l'offre et demande, Elia applique en cas de déséquilibre chez un fournisseur, une sanction de 4 500 euros par MWh manquant.

Le client

C'est vous et moi, qui choisissons librement notre fournisseur de gaz et d'électricité.

Le prosumer

C'est un nouvel acteur qui est apparu. C'est encore vous et moi, mais à la fois producteur et consommateur d'énergie, surtout d'électricité photovoltaïque ou éolienne.

CW



COMMENT INTÉRESSER LES JEUNES À L'ACTION SYNDICALE ?

Comment les jeunes voient-ils les syndicats aujourd'hui ? Pourquoi s'affilient-ils ? Ou pas ? Et comment les syndicats s'adressent-ils aux jeunes ?



Hajar Metni (Cellule Jeunes CGSLB Bruxelles). Le Jobday à l'ULB constitue une occasion d'informer les étudiants sur l'assistance que la CGSLB et le SLFP peuvent leur apporter dès leur diplôme en poche et tout au long de leur carrière professionnelle.

En comparaison avec les autres pays européens, la Belgique connaît un taux de syndicalisation particulièrement élevé. "Les syndicats font partie de notre paysage institutionnel du fait qu'ils paient les allocations de chômage" explique Tim coordinateur Jeune à la CGSLB. "Ils sont, de plus, fortement implantés dans les entreprises, surtout dans celles qui occupent au moins 50 personnes, là où il faut installer un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, et a fortiori dans celles de plus de 100 personnes, où fonctionne un Conseil d'Entreprise."

En revanche, nombre d'études démontrent que le taux de syndicalisation des jeunes travailleurs est très faible. Réduire le fossé entre les anciens et les jeunes constitue un véritable défi pour les syndicats. Un programme de recherche, YOUunion – Union for Youth, a été lancé dans sept pays européens pour y réfléchir.

Pas très sexy

"L'image que les media véhiculent n'est pas très sexy", reconnaît Tim Ramboer. "On y voit surtout des reportages sur les manifestations et les grèves, pas sur le patient travail de négociation qui, en coulisse, permet d'éviter les conflits. À voir des vieux qui se battent pour leur emploi vêtus de sacs poubelles de couleur, les jeunes ne se sentent pas concernés par les syndicats."

Les jeunes qui s'affilient quand même ont une vision très utilitaire du syndicat. Ils veulent bénéficier d'une assistance concrète. Ils effectuent un choix rationnel, après avoir fait le bilan coût/avantages de l'opération.

Ils se laissent convaincre, dans une moindre mesure, par des motifs d'ordre social : rejoindre un réseau. "Le fait que les parents, les amis ou les collègues soient déjà affiliés à un syndicat les pousse à franchir le pas."

Un groupe restreint de jeunes s'affilie pour des raisons idéologiques, ils croient aux actions collectives et à la justice sociale.

Parler autrement...

Tim Ramboer : "S'ils ne sont pas membres, ce n'est pas forcément parce qu'ils sont contre les syndicats. Au contraire, la confiance qu'ils placent en l'action syndicale a augmenté au cours de la période 1981-2010, selon l'enquête européenne. Ils n'ont tout simplement pas pris l'initiative ou n'ont pas ressenti le besoin de s'affilier."

Les jeunes sont aussi plus difficiles à atteindre lorsqu'ils viennent de quitter l'école et qu'ils commencent à travailler. Ils sont occupés sous contrat précaire, avec des horaires partiels, dans des secteurs morcelés, dans de petites entreprises..."

Les jeunes du XXI^e siècle attendent qu'on leur parle autrement.

"Certainement, tant dans la forme que dans le fond. C'est pour cela que les syndicats engagent de jeunes consultants qui savent comment les aborder. Les jeunes s'intéressent à ce qui les concerne directement : les jobs étudiants, les contrats précaires, les allocations d'insertion. À côté du travail, ils sont passionnés par des thématiques comme la pollution, les changements climatiques... On sort un peu de notre cœur d'activité, pourtant les syndicats ne peuvent plus ignorer ces phénomènes."

... par d'autres moyens

Les cellules jeunes des syndicats utilisent les réseaux sociaux pour mobiliser les affiliés et diffuser les photos de leurs actions. "Il est important d'offrir un lieu de rencontre, un espace de dialogue, tant sur le terrain que sur les réseaux sociaux" affirme Olivier Cotica, responsable de la cellule Jeunes de la Régionale wallonne. « Nous avons organisé des séances d'information dans des écoles, des stands dans des salons destinés aux jeunes, des rassemblements au centre de Bruxelles pour protester contre les nouvelles mesures gouvernementales... Le jeune peut aussi nous contacter via notre page « Facebook » spécialement dédié aux jeunes : www.facebook.com/freezebejeunes ou via mail : jeunes@cgslb.be »

La cellule Jeunes de la Régionale bruxelloise multiplie le même genre d'initiatives. « Nous sommes également présents sur les bourses à l'emploi dans la capitale, comme le Jobday organisé à l'ULB » poursuit Hajar Metni, sa responsable. « Nous informons les étudiants sur l'assistance que la CGSLB et le SLFP peuvent leur apporter dès leur diplôme en poche et tout au long de leur carrière professionnelle. » Souvent les trois cellules jeunes de la CGSLB se retrouvent ensemble dans la rue. « C'est encore le meilleur moyen d'attirer l'attention du grand public sur les difficultés pour les jeunes de trouver un emploi et sur les mesures qui les touchent directement, comme la limitation du droit aux allocations d'insertion. »



Olivier Cotica (Cellule Jeunes CGSLB Wallonie). Dans le cortège de la grande manifestation du 6 novembre, les jeunes ont voulu attirer l'attention sur le fait que les mesures du gouvernement allaient encore plus les affecter que le reste de la population.

SAVIEZ-VOUS...

QUE VOUS POUVEZ TOUJOURS CONSULTER L'ÉTAT D'AVANCEMENT DE VOTRE DOSSIER DE CHÔMAGE EN LIGNE ?

Êtes-vous au chômage ? Nous vous rappelons qu'il est possible de contrôler l'état d'avancement de votre dossier au moyen de l'outil 'Mon dossier chômage' sur le site web de la CGSLB.

Vous pouvez immédiatement voir si votre allocation a déjà été versée et à combien s'élève le montant exact. Vous pouvez même imprimer un duplicata de votre fiche fiscale au moyen de 'Mon dossier chômage', ce qui est très utile !

Vous avez uniquement besoin d'un ordinateur avec une connexion internet, d'un lecteur de carte et de votre carte d'identité électronique et son code PIN.

Vous ne disposez pas d'une connexion internet, mais vous voulez quand même obtenir des renseignements sur votre dossier de chômage ? Formez alors le numéro gratuit 0800-16001. Vous pouvez ainsi obtenir de l'information sur la date du paiement et le mois auquel se rapporte le paiement. Le montant n'est pas communiqué.

QU'EN TANT QUE CHÔMEUR COMPLET, VOUS POUVEZ OPTER POUR UNE CARTE DE CONTRÔLE ÉLECTRONIQUE AU LIEU D'UNE CARTE PAPIER ?

Une version électronique des cartes de contrôle bleues, blanches et orange est dorénavant disponible. En tant que chômeur complet, vous pouvez depuis peu informer la CGSLB de votre situation de chômage du mois passé par ordinateur, tablette ou smartphone.

Rapide et correct

En quelques clics, vous pouvez indiquer les jours de chômage, de travail, de maladie ou de vacances.

Un certain nombre de données sont automatiquement remplies grâce au lien avec d'autres bases de données. Il devient plus difficile d'introduire des déclarations incorrectes.

Pas de risque de perte

ous ne risquez plus de perdre votre carte ou de l'endommager de sorte qu'elle devient illisible.

Meilleur marché

À la fin du mois, vous introduisez votre demande de paiement auprès de la CGSLB par voie électronique. Vous ne devez donc plus vous déplacer pour introduire la carte de contrôle ou payer des frais de port. La carte de contrôle électronique est disponible sur www.cgslb.be. Vous pouvez vous connecter par ordinateur (vous avez alors besoin d'un token ou d'une eID et son code PIN), par smartphone ou tablette (vous avez alors besoin d'un nom d'utilisateur et d'un mot de passe).

Ma carte s'était perdue trois fois Bérénice, 58 ans.

Bérénice (prénom d'emprunt) était désespérée. Par trois fois sa carte de contrôle, envoyée par la poste, s'était perdue. Guy De Vos, chef du service chômage s'est personnellement chargé de lui trouver une solution pour qu'elle touche ses allocations le plus rapidement possible. Il en a profité pour lui proposer d'être l'une des dix premières affiliées de la CGSLB à passer à la carte de contrôle électronique. « J'ai demandé un petit temps de réflexion, car une fois le pas franchi on ne peut plus revenir à la carte en papier » se souvient Bérénice. « En tant qu'art director dans la publicité et la communication, il y a longtemps que je suis familiarisée avec l'ordinateur, mais ma confiance en Internet était relativement limitée. Après mûre réflexion, je me suis dit qu'il fallait vivre avec son temps. »

Notre affiliée a téléchargé le PDF du mode d'emploi et l'a imprimé au cas où... « Depuis le mois de juillet, je n'ai pas eu le moindre problème. Il faut simplement ne pas s'énerver quand la connexion bloque ou s'interrompt. » Le jour où elle doit envoyer sa carte, Bérénice se lève très tôt, ce qui lui permet d'éviter les heures les plus encombrées sur le réseau. « En cas de soucis avec mon ordinateur ou ma ligne de téléphone, je sais que je peux toujours aller à la maison communale où des PC sont mis à la disposition des habitants. »

En plus de la fiabilité, Bérénice a découvert un autre avantage de la carte de contrôle électronique : « On peut mettre un commentaire si on s'est trompé et qu'on a déclaré un jour de trop, alors que sur une carte de chômage on ne peut pas faire de rature. Et puis en fin d'opération, il faut bien relire sa carte avant d'appuyer sur enregistrer. »



Linda Cornelis : "la carte électronique ne présente que des avantages. Je ne perds plus de temps et d'argent à me déplacer. Une fois que je l'ai remplie, je reçois une confirmation avec la date et l'heure alors qu'avant je ne pouvais pas prouver que je l'avais déposée dans la boîte aux lettres de mon secrétariat CGSLB."

Ne plus se déplacer

Jérôme Bixhain n'avait plus connu le chômage depuis l'époque du pointage communal. Redevenu demandeur d'emploi, il a fait connaissance avec la procédure de remise de la carte de contrôle dans la boîte aux lettres de notre secrétariat de Liège. Autodidacte et débrouillard, il a décidé de passer à la carte électronique pour s'éviter le trajet entre son domicile de Soumagne et nos locaux du centre-ville. « Je n'éprouvais aucune appréhension, car je suis à l'aise avec l'informatique. Pour ne pas me tromper j'ai pris l'article paru dans le *Librement* du mois d'octobre 2014 à côté de moi et j'ai tout simplement suivi la procédure, sans problème. »

PLAFONDS DE SAISIE AU 1^{ER} JANVIER 2015

Pour récupérer des sous, un créancier peut demander la saisie des allocations de chômage. Une partie des allocations sera alors directement versée au créancier jusqu'au remboursement complet des dettes. Cependant, les allocations sont partiellement protégées contre la saisie. Une adaptation des plafonds a lieu chaque année.



Le tableau ci-après reprend les limites valables en 2015.

REVENU MENSUEL NET	% SAISIE	MAXIMUM SAISSISABLE
≤ € 1 069	0 %	€ 0
> € 1 069 - ≤ € 1.148	20 %	€ 15,80
> € 1 148 - ≤ € 1 386	40 %	€ 95,20
> € 1 386	100 %	illimité

Remarque : Les limites susmentionnées s'appliquent uniquement aux allocations sociales. La saisie sur salaire connaît un plafond supplémentaire (voir page 8).

Prenons un exemple à titre d'illustration. Supposons que vous soyez en chômage et que vos allocations se montent à 1 400 euros net par mois. Par contre, vous avez des factures impayées pour un montant de 500 euros. Le créancier a décidé d'engager une procédure de saisie de vos allocations de chômage. Quel montant pourra-t-il saisir ?

Vos allocations se montent à 1 400 euros. La première tranche de 1 069 euros est immunisée et ne peut faire l'objet d'une saisie. La tranche de 1 069 euros à 1 148 euros peut être saisie à hauteur de 20 %, soit 15,80 euros.

De la part allant de 1 148 euros à 1 386 euros, il est possible de saisir 40 %, soit 95,20 euros.

La part située au-delà de 1 386 euros peut être intégralement saisie, soit dans notre exemple, la somme de 14 euros.

Au total, le créancier pourra donc saisir 125 euros (15,80 euros + 95,20 euros + 14 euros). Vous recevrez donc 1 275 euros sur votre compte au lieu de 1 400. Les mois suivants, le créancier pourra récupérer le montant restant.

Enfants à charge ?

Si vous avez des enfants à charge, il faut diminuer la part saisissable de 66 euros par enfant à charge. Afin de pouvoir appliquer ce principe, il faut déclarer les enfants à charge. Vous trouverez les formulaires réservés à cet effet auprès de votre secrétariat local de la CGSLB.

Exemple

Si vous touchez des allocations de chômage de 1 200 euros (et n'avez pas d'enfants à charge) la somme de 36,60 euros sera saisie chaque mois sur le montant des allocations. Si vous avez 1 enfant à charge, vous garderez la totalité de vos allocations de chômage (puisque'il faut déduire 66 euros de la part saisissable de 36,60 euros).

Remarque

Si vous devez payer une rente alimentaire, les règles que nous venons d'expliquer ne s'appliquent pas et la saisie peut porter sur la totalité de vos allocations. De même, si l'ONEM récupère des allocations versées injustement par le biais d'une saisie, il faudra appliquer des règles différentes.

MODIFICATION POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS ET LE RCC

Un chômeur doit être disponible pour le marché du travail, il doit être inscrit comme demandeur d'emploi et chercher activement un travail. Sinon, il s'expose à des sanctions.

Jusque fin 2014, il existait pas mal d'exceptions pour les chômeurs âgés avec une dispense (*) pour les personnes en RCC (pré-pensionnés). Ces exceptions sont supprimées depuis le 1er janvier 2015.

Le tableau récapitulatif reprend un aperçu de la situation.

Ancien régime (31/12/2014)	Nouvelles règles	
	Chômeur complet et occupation à temps partiel avec IGR	RCC (pré-pensionné)
Chômeur complet et occupation à temps partiel avec IGR	Supprimé depuis le 01/01/2015 Sauf pour les personnes qui étaient déjà en 2014 chômeurs complets indemnisés ou RCC et ont atteint l'âge de 60 ans au 31/12/2014	
Possibilité de démarrer une activité complémentaire durant le chômage		
Possibilité de gérer ses biens propres (Comme retaper son habitation)		
Possibilité de séjourner de longues périodes à l'étranger à partir de 60 ans.		
Possibilité de toucher des allocations de chômage durant une période de maladie	Supprimé depuis le 01/01/2015 Sauf pour les personnes qui étaient déjà en 2014 chômeurs complets indemnisés et ont atteint l'âge de 60 ans au 31/12/2014	Maintenue
Dispense de carte de contrôle	Maintenue pour les plus de 60 ans Attention ! Les bénéficiaires d'une dispense maxi qui n'ont pas 60 ans devront à nouveau utiliser la carte de contrôle pour déclarer les jours non indemnisables	Maintenue pour les plus de 60 ans Maintenue aussi pour les RCC en cours pour les moins de 60 ans
Pas d'obligation de validation du formulaire de contrôle C3-temps partiel en cas d'emploi à temps partiel avec indemnité en garantie de revenu	À partir du 01/01/2015 applicable à tous les plus de 50 ans	
Dispense de l'obligation d'outplacement si 58 ans et carrière de 38 ans	Outplacement et inscription dans une cellule pour l'emploi sont obligatoires quels que soient l'âge et la carrière en cas de licenciement après le 31/12/2014	
Dispense d'inscription dans une cellule pour l'emploi si 58 ans et carrière de 38 ans		
Pas de contrôle de l'ONEM du comportement de recherche d'emploi	Toute personne qui émargera au chômage complet ou au RCC à partir du 01/01/2015 devra chercher activement du travail jusqu'à ses 65 ans.	

Pour tout renseignement complémentaire ou pour savoir ce qui est applicable à votre situation, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB.

(*) à partir de 60 ans ou à partir de 50 ans si carrière de 38 ans

Kim DE SCHAMPHELEIRE

TOLÉRANCE

Liberté d'association, liberté d'opinion, liberté d'expression... on n'en finirait pas d'énumérer les conditions indispensables à l'exercice de notre mission syndicale. Le terrorisme met ces libertés en péril. Directement quand il pousse des individus à tuer des hommes et des femmes qui représentent la liberté d'expression chez Charlie Hebdo ou qui symbolisent l'Etat dans le cas des policiers. Directement aussi lorsque des personnes de confession juive sont expressément visées pour peser sur la politique israélienne.

Le terrorisme met nos libertés indirectement en péril en justifiant auprès de la population l'instauration de mesures de contrôle qui empièteront inévitablement sur la vie privée de chacun d'entre nous. Ecoutes téléphoniques, passage au crible des courriels, caméras de surveillance... restreignent notre liberté individuelle.

Tout cela arrive parce qu'une autre valeur chère au Syndicat libéral est bafouée : la tolérance. La coexistence d'opinions différentes dans une société multiculturelle, comme celle qui prévaut en Belgique, suppose d'admettre le débat critique. La confrontation des idées, pas le recours aux armes et à la suppression physique de ses adversaires pour imposer ses vues. Ceux qui font semblant de ne pas comprendre la différence de gravité entre les deux méthodes d'argumentation n'ont pas leur place dans notre société démocratique.



Il existe suffisamment de moyens de faire valoir ses droits pour ne pas recourir à la violence. Les limites de la liberté d'expression sont fixées par les lois votées par le parlement. Les cours et tribunaux décident en toute indépendance qui ne respecte pas la loi et mérite d'être condamné pour ses agissements ou ses propos.

L'intelligence commande de ne pas imputer à une communauté d'esprit aussi hétérogène que les musulmans la responsabilité d'un terrorisme qui est le fait d'un très petit nombre d'individus qui cherchent un exutoire à leur mal-être et une justification à leurs méfaits.

Ce qui vient de se passer en France relativise évidemment la gravité du débat qui se déroule en Belgique autour de l'aménagement de la politique socio-économique décidée par le gouvernement Michel. Au moment où vous lirez ces lignes, vous saurez si la concertation sociale a repris suffisamment fort pour espérer la conclusion d'un accord interprofessionnel. Quoiqu'il en dise après coup, je suis intimement convaincu que le gouvernement fédéral n'aurait jamais rouvert le dialogue si les trois syndicats ne s'étaient pas unis pour demander un rééquilibrage des mesures décidées. Sans la manifestation du 6 novembre, sans les grèves provinciales, sans la grève nationale du 15 décembre, nous n'aurions pas obtenu des aménagements sur les fins de carrière.

Jan Vercaemst,
Président national



Le mensuel du Syndicat libéral

Librement

CGSLB
Boulevard Poincaré, 72/74
1070 BRUXELLES
Tél. : 02/558.51.50
E-mail : cgsלב@cgsלב.be
<http://www.cgsלב.be>

Editeur responsable
Jan VERCAMST
Boulevard Poincaré, 72-74
1070 Bruxelles

Rédaction
Annick COLPAERT
Didier SEGHN

E-mail :
communication@cgsלב.be

**Pré-press
et impression**
Creative Plus Production
& Corelio Printing

Ne paraît pas en août.