



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Projet d'accord interprofessionnel

Dans ce numéro :

Les partenaires sociaux sont parvenus à conclure un projet de véritable accord interprofessionnel |

Le débat sur les métiers pénibles autorisant le départ anticipé à la retraite est mal engagé |

Une nouvelle CCT allonge le crédit-temps avec motif et maintient le crédit-temps de fin de carrière |

Les étudiants peuvent travailler 475 heures au lieu de 50 jours par an

SOMMAIRE

CCT 103 ter sur le crédit-temps 6

Le crédit-temps avec motif est allongé. Le crédit-temps de fin de carrière est maintenu. Le crédit-temps sans motif est supprimé.

Notification du motif grave 8

Le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables par lettre recommandée, exploit d'huissier ou remise d'un écrit en main propre.

Métiers pénibles 11

Les budgets prévus par le gouvernement pour financer le départ anticipé à la pension des personnes exerçant un métier pénible est insuffisant.

Contrat de travail d'étudiant 17

Le calcul de l'occupation des étudiants jobistes a été assoupli. Depuis le 1er janvier ils peuvent travailler 475 heures par an au lieu de 50 jours.

Saisie sur allocations 22

Un créancier peut faire saisir une partie des allocations du chômeur qui a contracté une dette. Nouveaux plafonds indexés d'application depuis le 1er janvier.



AIP : parole aux délégués

Le Groupe des 10 a négocié un projet d'accord interprofessionnel, il appartient maintenant à chaque organisation de dire si elle est d'accord avec ce texte ou pas. La CGSLB réunira un Comité national qui prendra position le 31 janvier 2017. Auparavant, chaque zone aura organisé une plateforme pour informer précisément les militants sur les détails de l'accord interprofessionnel. Les principales interventions portent évidemment sur la marge salariale et l'utilisation concrète qui pourra en être faite dans les secteurs et les entreprises pour augmenter les rémunérations. Les militants et les permanents de la CGSLB sont également très curieux de l'orientation que prendront les débats sur les thèmes de société que les partenaires sociaux se sont engagés à mener à bien. En posant des questions très précises sur la lutte contre le burn-out et sur les possibilités de réduire les implications pour l'emploi de la numérisation de l'économie, ils mettent déjà la pression sur les mandataires qui iront négocier tout cela au Conseil national du Travail et au Conseil central de l'Économie.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
tél. 02 509 16 00 e-mail cgsלב@cgsלב.be <http://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Un AIP important

Ce projet d'accord interprofessionnel a été négocié dans un contexte politique et économique difficile. En 2016, les syndicats ont dû batailler sur plusieurs fronts. Contre le gouvernement fédéral qui, après deux ans d'existence, continue à attaquer les travailleurs et les allocataires sociaux de tous côtés : modération des salaires, diminution des pensions, augmentation de la flexibilité du temps de travail... contre les employeurs aussi qui ont déclenché une nouvelle vague de restructurations qui privent des dizaines de milliers de personnes de leur emploi.

Les partenaires sociaux ont toutefois réussi à préserver l'une de leurs prérogatives essentielles : le droit de négocier, souvent après des discussions, les conditions de travail et de rémunération au niveau des secteurs et des entreprises. Bien sûr la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial paraît peu élevée : 1,1 % sur deux ans. Je voudrais apporter deux précisions qui relativisent l'étroitesse de cette marge. D'abord elle a été calculée par les experts au sein du Conseil central de l'Économie où de premiers arbitrages ont eu lieu. Même si nous ne sommes pas d'accord avec la politique d'austérité menée par notre gouvernement, nous sommes conscients de l'utilité de garantir la compétitivité des entreprises. Dans les limites de la loi sur la préservation de la position concurrentielle de l'économie belge par rapport à nos voisins, nous avons donc étudié l'évolution des salaires en France, en Allemagne et aux Pays-Bas pour calculer la fourchette d'augmentation raisonnable en Belgique : entre 0,9 et 1,2 %. Dans la mesure où, en janvier, le Bureau du Plan a revu ses prévisions d'inflation à la hausse et que donc la marge salariale s'en trouve encore rétrécie par rapport à décembre, le chiffre de 1,1 % est celui qui semble le plus tenable dans le nouveau cadre légal. N'oublions pas non plus que ce pourcentage s'ajoute à l'indexation automatique que nous avons toujours voulu préserver et aux augmentations barémiques.

Le texte du projet comporte d'autres avancées. Nous avons pu compenser la décision du gouvernement de reculer l'âge de la pension à 67 ans en bloquant le recul des limites d'âge pour quitter la vie professionnelle plus tôt.



Mario Coppens,
Président national

Enfin, nous nous sommes entendus avec les organisations d'employeurs pour répartir le contenu de l'enveloppe de liaison au bien-être des allocataires sociaux. Laisser ce soin à un gouvernement qui n'aime pas beaucoup les chômeurs comportait en effet certains risques.

En ce qui nous concerne, il appartiendra aux délégués de la CGSLB réunis en Comité national le 31 janvier de décider si ce projet constitue un compromis acceptable. Si leur réponse est favorable et celles des autres organisations aussi, notre travail se poursuivra. Les représentants en commissions paritaires, puis les délégués dans les entreprises pourront négocier, tandis que les partenaires sociaux interprofessionnels entameront les débats sur les défis sociétaux. Ils concernent la qualité de l'emploi au sens large et la quantité d'emplois. Lutter contre le burn-out, faciliter la mobilité, accompagner la numérisation et l'économie collaborative (l'uberisation)... des discussions qui s'annoncent passionnantes pour assurer notre avenir. ■

Accord interprofessionnel

Les partenaires sociaux

À l'heure où nous écrivons ces lignes, l'AIP n'existe pas encore. Le projet d'accord doit être accepté par les bases des différentes organisations qui l'ont signé. Les syndicats se réunissent, chacun de son côté, le 31 janvier pour évaluer les avancées et les reculs que tout texte de compromis contient. Peu avant, la CGSLB a informé ses militants à Bruxelles, Nivelles, Liège, Namur, Leuze, La Louvière et Charleroi, zone par zone, pour leur expliquer un texte parfois fort technique et leur permettre de décider en connaissance de cause lors du Comité national du 31.

Le projet d'accord interprofessionnel pour la période 2017-2018 contient 4 volets.

Les partenaires sociaux se sont entendus sur :

- l'évolution des salaires pour la période 2017-2018 ;
- la liaison au bien-être ;
- les fins de carrière (crédit-temps et RCC) ;
- l'engagement à discuter de défis sociétaux (burn-out, mobilité, numérisation, etc.).

VOLET I – MARGE SALARIALE 2017-2018

Sur la base du rapport technique du Conseil central de l'Économie, les partenaires sociaux ont décidé de fixer la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial à 1,1 %

pour la période 2017-2018. Les négociateurs devront toutefois tenir compte de la situation économique spécifique du secteur ou de l'entreprise pour concrétiser cette marge, en ne perdant pas de vue d'autres objectifs tels que le maintien ou la création d'emplois et la compétitivité. Ils doivent bien calculer le coût réel de toutes les mesures retenues, notamment de la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Les partenaires sociaux aux niveaux du secteur et de l'entreprise peuvent à nouveau décider librement de la manière dont la marge maximale disponible est remplie. Il n'est pas question, dans le texte du projet, de deux marges distinctes pour 2017 et 2018, ce qui implique (contrairement à la norme salariale précédente) que les

secteurs et les entreprises ont la possibilité de négocier des hausses salariales dès 2017.

VOLET II – LIAISON AU BIEN-ÊTRE 2017-2018

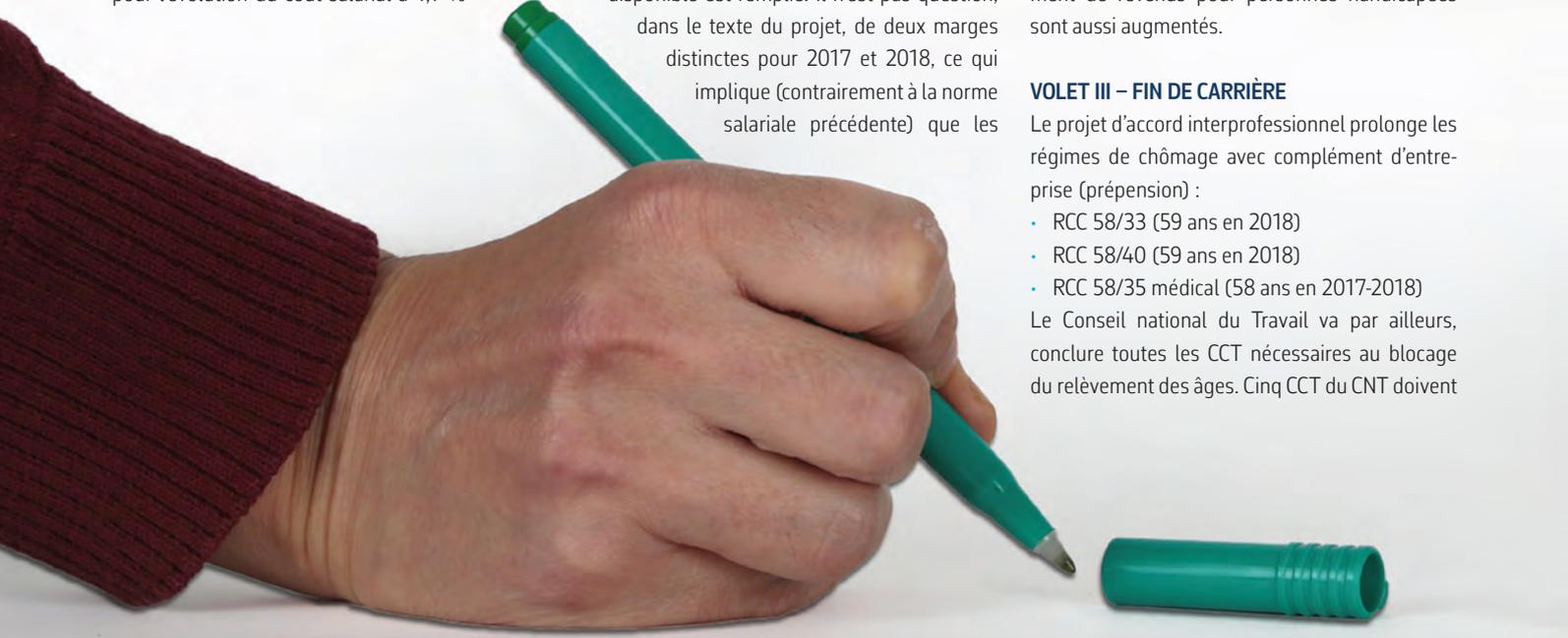
Les partenaires sociaux ont décidé de répartir l'enveloppe de liaison au bien-être général des allocations sociales pour augmenter les pensions, les allocations de chômage, les allocations maladie/invalidité, les indemnités d'accident du travail et les indemnités de maladie professionnelle les plus basses. La GRAPA (garantie de revenu aux personnes âgées octroyée aux personnes âgées d'au moins 65 ans dont les revenus sont trop faibles pour assurer leur subsistance), le revenu d'intégration sociale et l'allocation de remplacement de revenus pour personnes handicapées sont aussi augmentés.

VOLET III – FIN DE CARRIÈRE

Le projet d'accord interprofessionnel prolonge les régimes de chômage avec complément d'entreprise (prépension) :

- RCC 58/33 (59 ans en 2018)
- RCC 58/40 (59 ans en 2018)
- RCC 58/35 médical (58 ans en 2017-2018)

Le Conseil national du Travail va par ailleurs, conclure toutes les CCT nécessaires au blocage du relèvement des âges. Cinq CCT du CNT doivent



reprennent la main

être conclues auxquelles doit adhérer une CCT de secteur (ou CCT d'entreprise dans le cas des entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration). Cela vise les régimes suivants :

- crédit-temps fin de carrière (55 ans en 2017-2018)
- RCC 58/33 (59 ans en 2018)
- RCC 58/35 métier lourd (59 ans en 2018)
- RCC 58/40 (59 ans en 2018)
- RCC entreprises en restructuration (56 ans en 2017-2018)

Il a été convenu d'adapter les dispenses de disponibilité aux travailleurs en RCC où un passé professionnel de 33-35-40 ans est requis (60/61 ans au lieu de 62 ans). Un phasage est également convenu en matière d'exigence de disponibilité dans le régime du RCC restructuration.

VOLET III – PROLONGATIONS

Dans le projet d'accord interprofessionnel, il a été convenu de reconduire une série d'accords :

- la cotisation patronale de 0,10 % pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risque ;
- le système des primes d'innovation ;
- l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15 % pour les groupes à risque ;
- le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail via une convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;
- le maintien à 1800 euros de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition de l'outplacement.

VOLET IV – DÉFIS SOCIÉTAUX

Les partenaires sociaux ont convenu de lancer rapidement un débat sur une série de dossiers sociétaux importants. Ils concernent l'emploi au sens large et plus particulièrement la qualité de celui-ci.

Simplification administrative. Pour la fin mars 2017, ils formuleront des propositions au sein du CNT pour simplifier la réglementation existante et les formalités administratives de façon à diminuer la complexité, les charges et les coûts administratifs tout en maintenant les droits d'information, les droits sociaux et la protection sociale.

Budget mobilité Tant au CNT qu'au CCE, les négociateurs examineront comment le budget mobilité peut être élaboré pour améliorer la mobilité durable et favoriser l'intermodalité, sans surcoût pour les employeurs, sans perte de salaire pour les travailleurs et sans impact négatif sur les budgets de la sécurité sociale et des pouvoirs publics.

Emploi des jeunes. Patrons et syndicats formuleront des propositions communes pour améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi de façon structurée, ils tenteront plus particulièrement de

dissuader le gouvernement de réintroduire des barèmes inférieurs pour les jeunes travailleurs.

Organisation de travail tournée vers l'avenir. Les partenaires sociaux examineront au CNT, quelles mesures et adaptations de la législation sur le travail peuvent rendre possible une organisation plus souple du travail pour l'employeur et la combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur.

Digitalisation et économie collaborative. Loin de se lamenter sur les ravages de l'informatique et de l'économie de partage, les partenaires sociaux vont examiner quelles mesures prendre pour qu'elles mènent à plus de croissance, d'emplois et d'entrepreneuriat, tout en préservant une sécurité sociale durable.

Restructurations. Les partenaires sociaux demandent au gouvernement le temps nécessaire pour débattre en profondeur de la problématique des restructurations dans son ensemble et examineront au CNT, pour le 30 juin 2017, quelles propositions communes peuvent être formulées.

Burn-out. Un comité spécial va être mis en place au sein du CNT chargé de lever le tabou sur l'épuisement professionnel et d'élaborer un plan de travail pour prévenir cette affection largement répandue dans notre société en raison de l'augmentation de la charge psychosociale. ■



Les partenaires sociaux ont signé la CCT 103 ter sur le crédit-temps

Le crédit-temps avec motif est allongé. Le crédit-temps de fin de carrière est maintenu. Le crédit-temps sans motif est supprimé.

Syndicats et employeurs se sont entendus au sein du Conseil national du Travail, évitant ainsi que les dispositions du projet de loi Peeters sur le crédit-temps ne s'appliquent. La Convention collective 103 ter entrera en vigueur le 1er avril 2017.

DU MIEUX ET DU STABLE

Les partenaires sociaux ont souhaité éviter une nouvelle discordance entre les textes (droit au crédit-temps de la CCT d'une part, droit aux allocations de crédit-temps de l'AR allocations d'autre part) pour garantir un maximum de cohérence et de clarté dans cette matière déjà si complexe. Les autres principaux changements portent sur l'allongement du crédit-temps avec motif et l'extension du droit aux cohabitants. Le crédit-temps sans motif est quant à lui carrément supprimé.

Par ailleurs, un avis positif a été rendu en vue de rendre possible la prise d'un congé parental à concurrence d'1/10 pendant 40 mois par enfant et par travailleur. Soulignons enfin que le crédit-temps de fin de carrière n'a pas été impacté. La CCT contient toujours un droit d'absence à partir de 50 ans. Celui-ci, toutefois, n'est assorti d'aucune allocation de l'ONEM avant 60 ans (ou avant dans les régimes dérogatoires) sur la base de la réforme voulue par le gouvernement Michel.



EXTENSION DU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIFS SOINS

Comme le montre le tableau ci-dessous, la durée de tous les motifs liés à des soins est uniformisée et passe à 51 mois. Seul le motif "formation" reste fixé à 36 mois.

Crédit-temps avec motif	Nouvelle CCT 103	AR 12 décembre 2001
Formation	36 mois	36 mois
Enfant jusqu'à 8 ans	51 mois	51 mois
Assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (à l'exclusion d'un enfant mineur gravement malade, voir ci-dessous)	51 mois	51 mois
Soins palliatifs	51 mois	51 mois
Enfant handicapé jusqu'à 21 ans	51 mois	51 mois
Assistance médicale à son enfant mineur gravement malade ou faisant partie du ménage	51 mois	51 mois

Crédit-temps Fin de carrière	Nouvelle CCT 103	AR 12 décembre 2001
Régime général	55 ans	60 ans
Régimes dérogatoires	50 ans 4/5 : Métiers lourds ou longue carrière de 28 années 50 ans 1/2 : Métiers lourds et en pénurie 50 ans 4/5 ou 1/2 : entreprises en difficulté ou en restructuration	55 ans 4/5 ou 1/2 : entreprises en difficulté ou en restructuration ; 20 ans de travail de nuit ; métier lourd pendant 5/7 ans dans les 10/15 dernières années ; incapacité à poursuivre dans la construction; longue carrière de 35 ans L'âge est progressivement relevé : 56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018, 60 ans en 2019. 2015-2016 : CCT-cadre CNT 118 : maintien de l'âge à 55 ans si CCT "d'adhésion" de l'entreprise reconnue ou du secteur.

Les spécialistes remarqueront que l'on continue à distinguer deux formes de crédit-temps pour assistance médicale : les soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade / les soins à l'enfant mineur du travailleur ou à un enfant mineur de son ménage gravement malade. À l'origine la durée du crédit-temps n'était pas la même : 36 mois pour la 1ère catégorie, 48 mois pour la seconde. La distinction se justifie toutefois encore, car si pour la 1ère catégorie, une CCT de secteur ou d'entreprise doit ouvrir le droit au mi-temps et à la suspension complète, tel n'est pas le cas pour la seconde catégorie.

FIN DU SANS MOTIF

Le crédit-temps sans motif disparaît. Il faut avouer qu'il avait perdu de son attrait depuis le 1er janvier 2015 lorsque que le gouvernement avait supprimé l'allocation de l'ONEM et, par conséquent l'assimilation pour la pension.

Le travailleur se trouvant dans un régime de crédit-temps sans motif qui dépasse le 1er avril 2017 (date d'entrée en vigueur de la CCT) ne

pourra plus introduire de demande de prolongation.

RÉDUCTION À 4/5 POUR LES TEMPS PLEIN FORMÉS DE 2 TEMPS PARTIELS

Tout travailleur à temps plein pourra réduire ses prestations à 4/5, y compris ceux qui cumulent deux temps partiels.

Cette possibilité est ouverte pour le 4/5 dans le cadre d'un crédit-temps avec motif et pour le 4/5 dans le cadre d'un crédit-temps de fin de carrière.

La réduction peut être demandée chez un seul employeur ou chez les deux.

NEUTRALISATION DE 12 MOIS DE CRÉDIT-TEMPS SANS MOTIF

Quand l'Onem reçoit une demande de crédit-temps, il examine les périodes de crédit-temps prises dans le passé et calcule le solde restant.

Dans le nouveau calcul, les organisations syndicales ont obtenu une neutralisation de 12 mois de crédit-temps sans motif.

Tous les travailleurs qui n'ont pas épuisé 12 mois en équivalent temps plein de crédit-temps sans motif (soit 24 mois en mi-temps, 60 mois en 4/5 temps) maintiennent l'intégralité de leur « pot » crédit-temps avec motif de 51 mois.

MARIAGE OU COHABITATION LÉGALE

La cohabitation légale est presque assimilée au mariage. Un travailleur pourra dorénavant bénéficier d'un congé pour assistance médicale pour accompagner le parent (au premier degré) gravement malade de son partenaire.

CONGÉ PARENTAL 1/10

À la demande d'avis du Parlement en vue de prévoir dans le congé parental une formule d'1/10, les partenaires sociaux ont répondu positivement. Cette formule permettra aux parents, pendant 40 mois, de prendre un demi-jour de congé par semaine (on voit bien que c'est le mercredi après-midi qui est visé) ou un jour toutes les deux semaines (généralement dans le cadre de la répartition de la garde alternée entre les parents séparés). ■

Saisies sur salaire Montants 2017

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

Le salaire est partiellement protégé contre la saisie. Les tranches de revenus sont adaptées chaque année. Depuis le 1er janvier 2017, ce sont les montants suivants qui sont d'application :

Tranches de revenus nets	% saisissable	Montant maximal saisissable
Jusqu'à 1 085 €	0 %	0 €
de 1 085,01 € à 1 166 €	20 %	16,20 €
de 1 166,01 € à 1 286 €	30 %	36 €
de 1 286,01 € à 1 407 €	40 %	48,40 €
Au-delà de 1 407 €	100 %	Tout au-delà de 1 407 €

La partie du salaire qui est saisissable est diminuée de 67 euros par enfant à charge du travailleur.

EXEMPLE

Un travailleur bénéficie d'un revenu net de 1 420 € par mois et n'a pas d'enfant à charge. Il a une dette de 450 €. Quel est le montant maximal saisissable ? On ne peut rien saisir sur la première tranche, 16,20 € peuvent être saisis sur la deuxième tranche, 36 € sur la troisième tranche et 48,40 € sur la quatrième tranche. Par ailleurs, la part située au-delà de 1 407 € peut être intégralement saisie, à savoir 13 €.

Au total, il se voit retenir 113,60 €/mois sur son salaire.

S'il avait un enfant à sa charge, on ne pourrait lui saisir que 46,60 €/mois.

REMARQUE

Les règles relatives aux plafonds de saisie ne s'appliquent pas lorsque le travailleur ne respecte pas ses obligations de pension alimentaire. Le cas échéant, l'intégralité de la rémunération peut être saisie. Les montants ci-dessus ne sont pas non plus d'application pour ceux qui se trouvent dans un règlement collectif de dette.

Pour les personnes qui bénéficient d'une allocation sociale, les plafonds des saisies sont repris à la page 22 de ce Librement. ■

Evelien Bloem

Procédure du licenciement pour motif grave

La notification du motif

En cas de licenciement pour motif grave, le législateur exige de suivre une procédure stricte. Dans le **Librement** du mois de janvier, nous vous expliquions la première phase de cette procédure. Dans cet article, nous nous pencherons sur la deuxième phase, à savoir la notification du motif grave.

La régularité du licenciement pour motif grave est liée à deux conditions :

- le travailleur doit avoir commis une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ;
- il faut respecter une procédure stricte.

Dans les lignes qui suivent, nous nous consacrerons à la deuxième phase de la procédure, la notification du motif grave.

DÉLAI DE 3 JOURS OUVRABLES

Conformément à l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, peut seul être invoqué pour justifier le licenciement, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement. Tout comme pour le licenciement même, il faut entendre par jour ouvrable tous les jours de la semaine, sauf les dimanches et jours fériés.

Le délai de 3 jours ouvrables débute le jour suivant celui du licenciement. Aucune disposition légale n'interdit que le licenciement pour motif grave et la notification des faits soient réunis dans le même document.

MODE DE NOTIFICATION

Contrairement au licenciement réel, la notification du motif grave doit respecter des conditions de forme.

Sous peine de nullité, celle-ci doit se faire soit :

- par une lettre recommandée à la poste;
- par un exploit d'huissier de justice;
- par la remise d'un écrit à l'autre partie; la signature du destinataire sur le duplicata ne vaut que pour réception.

Toute autre forme de notification est nulle. La Cour du Travail de Bruxelles a estimé dans

son arrêt du 22 avril 2016 que la nullité de la notification concernait une nullité relative. Étant donné que la nullité n'est pas absolue, ni même relative, elle peut être couverte.

La couverture de la nullité découle uniquement de faits, circonstances et comportements qui sont l'expression de la volonté de couvrir la nullité. Selon la Cour du Travail, le seul fait d'avoir attendu plusieurs années avant d'invoquer la nullité de la notification du motif grave, ne peut pas être considéré comme l'expression de la volonté du travailleur de couvrir la nullité.

La remise d'une lettre au service Servipost de La Poste ne suffit pas pour la notification du motif grave par lettre recommandée. En effet, la remise d'une lettre recommandée à Servipost ne donne pas date certaine de l'envoi. Seule la délivrance de la preuve de dépôt par le service de la poste ou par un mandataire de la poste (Point poste) et l'estampillage du courrier permettent de parler de lettre recommandée (Cour du Travail de Bruxelles, 07/01/2011).

La notification du motif grave par taxipost ou via un service de coursier privé (TBC-POST) n'est pas considérée comme un envoi recommandé et est dès lors nulle (Tribunal du Travail de Bruxelles, 21/02/2012 et Tribunal du Travail de Nivelles, 21/03/2013). Est également nulle la notification du motif grave par une lettre non signée (Cour du Travail de Gand, 24/10/2011).

Pour cette même raison, la notification au moyen d'un pli recommandé qui ne contient qu'une copie de la lettre de licenciement originale et qui donc ne porte pas de signature originale, est nulle (Cour du Travail de Liège, 15/01/2010).



DESTINATAIRE ET LIEU DE LA NOTIFICATION

Il va de soi que la notification des motifs dans le cadre d'un licenciement pour motif grave doit être adressée au travailleur concerné, ou à l'employeur en cas de démission pour motif grave.

Aucune disposition légale ne précise que la notification du motif grave doit être adressée au domicile du destinataire.

Dans son arrêt du 14 novembre 2011, la Cour du Travail de Gand a estimé qu'il faut envoyer la notification à l'adresse que le travailleur a communiqué lui-même à l'employeur. Qu'il s'agisse de son domicile légal ou non, n'a pas d'importance.

La notification du motif grave adressée par l'employeur à l'ancienne adresse du travailleur est considérée comme régulière si le travailleur ne peut prouver qu'il a averti son employeur de son changement d'adresse (Cour du Travail de Bruxelles, 12/05/2014).

Selon la Cour de Cassation, la notification du motif grave peut se faire par lettre recommandée à la poste ou par exploit d'huissier de justice, à une adresse choisie par le destinataire, par exemple l'avocat du travailleur (Cour de Cassation, 12/05/2014).

USAGE DES LANGUES

L'écrit par lequel l'employeur notifie le motif grave doit être rédigé dans la langue prescrite par la législation sur l'emploi des langues.

Les dispositions en matière d'usage des langues sont fixées par un AR et par des décrets.

Pour les entreprises dont le siège d'exploitation est situé dans la région de Bruxelles-Capitale, l'employeur doit utiliser le néerlandais lorsqu'il notifie le motif grave à un travailleur néerlandophone, et le français lorsque la notification est adressée à un travailleur francophone.

L'employeur qui a rédigé la notification du motif grave en ne respectant pas les dispositions de l'AR du 18 juillet 1966 relatif à l'emploi des langues en matière administrative, peut rectifier cette erreur et échapper au paiement d'une indemnité de rupture vu que la sanction prévoit uniquement un écrit de substitution et que ce remplacement est valable avec effet rétroactif.

Pour les entreprises dont le siège d'exploitation est situé en région néerlandophone, le décret linguistique du 19 juillet 1973 est d'application. Ces entreprises sont tenues de rédiger toute notification de motif grave en néerlandais, à peine de nullité.

La nullité est ici absolue. Le document frappé de nullité est censé n'avoir jamais existé et l'écrit de substitution ne produit ses effets qu'à partir de la date à laquelle le remplacement a eu lieu. En cas de licenciement pour motif grave, le remplacement du document nul doit se produire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit la connaissance des faits. Il sera



donc souvent impossible pour l'employeur de prévoir un écrit de substitution dans ce délai.

En cas de notification tardive, le travailleur peut dès lors demander le paiement d'une indemnité de rupture (Cour du Travail de Liège, 19/01/2009).

Pour les entreprises dont le siège d'exploitation est en région francophone, c'est le décret linguistique du 30 juin 1982 qui fait foi. Ces entreprises sont obligées d'utiliser le français lors d'une notification du motif grave.

La sanction en cas de non-respect de la législation sur l'usage des langues est identique à celle qui s'applique aux entreprises dont le siège d'exploitation est situé dans la partie néerlandophone du pays.

En cas de non-respect de cette législation par des employeurs dont le siège d'exploitation de l'entreprise est en région germanophone ou dans l'une des communes à facilités, on applique la même sanction que celle pour la région de Bruxelles-Capitale.

ÉLÉMENTS DE LA NOTIFICATION

La jurisprudence précise que la description des faits invoqués pour la notification du motif grave doit être tel que l'autre partie ait une connaissance suffisante des faits qui lui sont reprochés, de sorte qu'elle puisse se défendre, ainsi que de permettre au tribunal d'apprécier la gravité des faits et de vérifier que les faits qui lui sont soumis correspondent à ceux évoqués dans la lettre de congé.

Si la notification des raisons devant justifier le licenciement est vague, cela revient à dire qu'il y a une absence de notification (Cour du Travail de Gand, 09/02/1987).

Les motifs doivent être décrits de manière précise. Une notification en des termes généraux n'est pas recevable.

L'exigence de précision de la notification du motif grave ne justifie pas que la notification mentionne les lieux et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (Cour du Travail de Mons, 17/02/2014). Il ne peut être question de lever l'imprécision par des témoignages ou d'autres éléments ultérieurs (Cour du Travail de Bruxelles, 10/12/2014). Si la description des motifs manque de précision, le licenciement sera injustifié et l'employeur devra payer une indemnité de rupture au travailleur. Les descriptions suivantes ont été jugées comme trop vagues et pas suffisamment précises par la jurisprudence:

- être licencié en raison de la diffusion d'informations diffamatoires entraînant un manque total de confiance;
- renvoyer vers une faute répétitive et refuser systématiquement de suivre les instructions;
- proférer des injures à l'encontre de l'employeur qui affectent son honneur et sa réputation;
- avoir un comportement agressif;
- commettre un vol et proférer des menaces sans aucune explications/précisions supplémentaires.

En tant que travailleur, si vous recevez une notification d'un motif grave qui manque de précision, vous ne devez sous aucun prétexte réagir aux faits qui ont donné lieu au licenciement. Dans le cas contraire, il est en effet impossible de soutenir qu'en tant que travailleur, vous n'étiez pas au courant des faits qui vous étaient reprochés. ■

Ilse Veugen

Métiers lourds

Le budget du gouvernement est insuffisant

Pas question de faire travailler tout le monde jusqu'à 67 ans, certains métiers usent le corps et l'esprit plus que d'autres. Le gouvernement ne peut pas ne pas en tenir compte. Il a donc prévu des budgets – insuffisants selon nous – pour faire face au départ anticipé de toutes les personnes dont il admettra qu'elles exercent un métier pénible.

Le raisonnement du gouvernement est défaillant car il ne prend en compte que l'aspect pécuniaire, sans se soucier de la réalité de la pénibilité du travail. Tous les scénarios de reconnaissance des personnes exerçant un métier lourd envisagés doivent entrer dans le carcan budgétaire. En 2019, il a prévu 41 millions ventilés comme suit : 24 pour le secteur privé - 16 pour la fonction publique et 1 pour les indépendants. Pour 2020, il monte à 72 millions (38 secteur privé - 32 fonction publique - 2 indépendants). Par la suite, le budget augmentera graduellement en fonction du nombre de personnes qui auront droit à la pension anticipée.

DÉFINIR LES PARAMÈTRES

Le gouvernement a déterminé les montants sur la base d'hypothèses élaborées par le Service fédéral des Pensions.. « *Au Comité national des Pensions, les syndicats ont fait part de leur surprise, car l'administration n'en a jamais parlé avec le Comité de gestion du Service public fédéral des Pensions* » souligne Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB. « *J'ai demandé plus de détails, car je ne comprends pas comment l'administration peut calculer le budget nécessaire sans recevoir les paramètres de base à utiliser. C'est aux partenaires sociaux qu'il revient de les définir concrètement. Cela soulagerait l'administration qui est déjà surchargée de travail maintenant.* »

QUATRE CRITÈRES DE PÉNIBILITÉ

Le Comité national des Pensions s'est inspiré des travaux réalisés dans le cadre de la Com-



mission spéciale du secteur public pour définir les quatre catégories de critères à prendre en considération par la commission comme susceptibles d'identifier les fonctions pénibles.

- 1) Pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques
- 2) Pénibilité de l'organisation de travail
- 3) Pénibilité en raison des risques de sécurité élevés
- 4) Pénibilité de nature mentale ou émotionnelle

Les propositions pour préciser comment ces critères seront utilisés par le Service fédéral des Pensions seront présentées au Comité national des Pensions fin avril. La CGSLB les examinera d'un oeil particulièrement critique. ■

BNP-Paribas Fortis

Garantie d'emploi contre nouveau modèle salarial

Direction et syndicats négocient le renouvellement de la CCT de garantie de non-licenciement couplée à l'élaboration d'un nouveau modèle salarial. Les délégués CGSLB voulaient préserver l'indexation, une réelle revalorisation des bas salaires et une garantie d'emploi individuelle renforcée. La direction refuse toute avancée sur ces points et signe avec deux autres syndicats moins regardants sur les intérêts du personnel.

Le Syndicat libéral estimait que de nombreux éléments positifs ou acceptables étaient sur la table, mais que trois éléments essentiels devaient être modifiés pour nous permettre de donner cet accord de principe.

INDEXATION ET REVALORISATION

D'abord, ne toucher en aucune manière au principe d'indexation des salaires. La direction, considérant que les Units[©] offerts en échange du salaire fixe excédant 4 700 EUR bruts à temps plein ne constituent pas du salaire mais des avantages, estime qu'ils n'ont donc pas à être indexés du tout. Pour la CGSLB, la direction joue sur les mots : un salaire fixe reste un salaire fixe et doit être indexé entièrement.

Ensuite, la CGSLB veut que tous les collaborateurs jeunes ou dans le bas de leur échelle salariale soient mieux payés. L'un des principaux arguments de la direction pour défendre son plan de révision des rémunérations est le constat que les jeunes collaborateurs (ou récemment promus dans leur fonction) doivent gagner plus. « *Bien sûr que nous sommes d'accord !* » affirment les délégués CGSLB. « *Mais nous demandons que cette redistribution soit juste et donc profite pour l'essentiel au plus grand nombre. Elle ne peut pas être attribuée exclusivement à la tête du client par les managers. Un mécanisme objectif doit figurer dans la CCT !* »

GARANTIE D'EMPLOI

Troisième élément : la garantie d'emploi doit



être une vraie garantie d'emploi ! Dorénavant, lors de restructurations, il pourra être proposé à des collègues des *départs volontaires* : c'est-à-dire d'aller travailler dans une autre entreprise moyennant une adaptation/maintien des avantages de la banque.

Si le Syndicat libéral, fidèle à ses principes, apprécie que des efforts soient faits pour assurer un emploi pour tous, voire permettre à des collaborateurs de faire autre chose, le vrai volontariat dans le choix du collègue est un garde-fou in-dis-pen-sa-ble ! Nous n'accepterons jamais qu'il puisse y avoir la possibilité d'exercer un chantage à l'emploi : « ou tu vas travailler chez... remplir les rayons, ou tu es licencié ! »

PAS DE DIALOGUE

La CGSLB regrette l'impossibilité de la direction de vouloir avancer sur aucun de ces points. De même la direction a confirmé sa volonté de ne plus nous associer aux futures discussions.

Néanmoins les délégués vont signer la CCT de modifications des heures d'ouverture des agences, vu les adaptations importantes qu'ils ont obtenues par rapport au texte de départ. Ils sont également prêts à signer la CCT de prolongation (adaptée) des primes de 25 et 35 ans, à revoir la manière dont les évaluations sont faites aujourd'hui, à accepter l'extension du Plan Cafétaria, etc. Pour autant qu'ils y soient conviés évidemment... ■

Faillite Sheraton

Constitution des dossiers chômage et introduction des créances

La CGSLB Bruxelles a réuni ses affiliés au boulevard Baudouin le 21 décembre pour les informer, constituer les dossiers chômage et introduire les déclarations de créance auprès des curateurs et du Fonds de Fermeture des Entreprises.



La fin subite du Sheraton a laissé les 200 travailleurs fort désemparés. Tout s'est précipité à partir du 13 décembre, jour de la prononciation de la faillite par le tribunal de commerce. L'hôtel a été vidé de ses clients en quelques heures pour fermer ses portes le 14 décembre à 14 h. Presque tout le monde a été licencié par les curateurs, sauf les personnes indispensables pour assurer la maintenance du bâtiment et expédier les affaires courantes. Les lettres Sheraton ont été rapidement démontées du toit.

PLUS D'ARGENT POUR LES TRAVAILLEURS

La CGSLB Bruxelles a réuni ses affiliés au boulevard Baudouin le 21 décembre pour une séance d'information sur ce qui allait leur arriver. Dans la foulée, le service chômage a constitué les dossiers pour l'ONEM et le service juridique a introduit les déclarations de créance auprès des curateurs et du Fonds de Fermeture des Entreprises.

« Il n'y avait plus que 60 000 euros dans les caisses au moment où la direction a fait aveu de faillite » explique Xavier Muls, Secrétaire permanent. « Les curateurs doivent récupérer les factures non honorées par les clients et vendre les meubles. Ensuite il faudra se tourner vers le Fonds pour payer les salaires et les préavis. » Les curateurs ont évacué tout espoir de reprise de l'hôtel à défaut d'avoir reçu une offre sérieuse.

Le 26 janvier, les travailleurs ont été conviés à une séance d'information avec Actiris, Bruxelles Formation, Horeca Formation et Selecto sur l'outplacement et les postes vacants ainsi que les possibilités de formation dans ou hors de l'Horeca. Un processus de validation des compétences acquises par l'expérience est également en cours.

FAILLITE RENTABLE POUR LES PATRONS

Les travailleurs de l'hôtel font les frais d'un conflit entre le propriétaire, le groupe Nordström, et la direction de l'hôtel, le groupe Starwood (Marriott) qui n'ont pas trouvé de terrain d'entente sur la prise en charge des travaux de rénovation et de désamiantage. L'assainissement coûterait quelque 50 millions. Les protagonistes devaient également renégocier le contrat de gestion, sans succès. Du coup, le management a quitté l'hôtel qui tournait en auto-gérance.

Ce qui est scandaleux, c'est qu'il y a encore cinq ans l'immeuble de l'hôtel et sa gestion formaient un tout au sein d'une seule entreprise. Le propriétaire a décidé de scinder fictivement cette entreprise en deux entreprises : l'activité immobilière d'une part et l'activité gestion hôtelière d'autre part. De cette manière, le propriétaire s'est organisé pour transférer le passif social sur la collectivité. Face aux problèmes actuels, il serait juste que ce soit l'entreprise immobilière qui supporte le passif social !

L'hôtel a, certes, souffert des attentats et des travaux de la place Rogier, mais les prévisions du Sheraton étaient positives ! Pour les patrons, l'opération est rentable. Après la déclaration de la faillite, ils disposeront de suffisamment de temps pour rénover l'hôtel. Et ensuite, comme le délai de 6 mois sera passé, ils ne devront pas reprendre le personnel actuel et ils réengageront du personnel qui leur coûtera moins cher. Tout bénéfice !

Restructuration AXA

Qui va devoir partir ? Ou rester ?

La convention sur le plan social et la restructuration a été signée le 22 décembre. Comment la direction d'Axa va-t-elle faire tourner l'entreprise après avoir licencié 643 collaborateurs ? Comment va-t-elle motiver ceux qui restent alors qu'elle entend revoir leurs conditions de rémunération à la baisse ?

Ce ne sont là que quelques-unes des questions qui se posent encore après la signature de l'accord suite à la restructuration initiée par la direction d'AXA. « Pour la première fois en trente ans de carrière syndicale, j'ai signé un accord contre mon goût » lâche Dominique Calistri, délégué CGSLB. « Plusieurs centaines de fidèles collaborateurs, de collègues et d'ami(e)s vont perdre leur emploi dans les deux prochaines années, et des centaines, voire des milliers d'autres verront leur avenir remis en question à moyen terme. »

Les noms des personnes amenées à quitter l'entreprise ne sont pas encore connus, car la direction veut choisir ceux dont elle entend se débarrasser et ceux qu'elle va empêcher de partir parce qu'elle considère qu'ils occupent une fonction-clé (pour le moment). « Alors que de notre côté, nous voulons atténuer les conséquences de la restructuration en donnant la priorité aux volontaires pour une RCC à partir de 55 ans pour limiter les licenciements secs et à l'utilisation maximale de la mobilité interne » commente Nadine Vranken, déléguée CGSLB.

AU FORCEPS

L'accouchement fut douloureux. Pendant quatre mois, l'équipe syndicale libérale, avec les collègues du Front commun, a passé des journées et des soirées entières, à imaginer des solutions adéquates afin d'aboutir à un « bon » accord ou du moins au moins mauvais compromis possible. À titre d'exemple, au départ la direction proposait le départ en RCC avec 70 % du salaire, les syndicats ont fini par arracher plus de 90 %.

Tous les départements seront plus ou moins touchés par le licenciement collectif. Plusieurs services et activités seront outsourcés (totalement : l'accueil, la traduction, la gestion des flottes, le mess – partiellement : la vie, la



Nadine Vranken, Victor Martin, Alain Mettens, Chantal Allebroeck et Dominique Calistri. Majoritaire depuis les dernières élections sociales, l'équipe CGSLB d'AXA a mis toute son énergie à atténuer les conséquences de la restructuration. Heureusement, le front commun syndical a pu compter sur le soutien du personnel dans la négociation du plan social.

finance, l'IT...). Les sites de Charleroi, Gand et Eupen disparaîtront. Le front commun a obtenu que les gens puissent continuer à travailler dans des hubs (bureaux partagés) à Gand et Eupen.

PRÉSERVER LES ACQUIS

Dans l'accord global, les délégués syndicaux se sont engagés à discuter, dans le courant de 2017, d'une série d'autres sujets importants (coût unitaire, horaire, mobilité géographique, avantages extra-légaux...). « Cette clause ne prévoit aucune obligation de résultat » souligne Dominique Calistri. « Nous sommes prêts à en parler tout en étant bien décidés à ne rien lâcher des acquis durement négociés ces dernières années. »

Les prochaines semaines vont donc encore être très éprouvantes. La commission consultative du SPF Emploi devra décider fin mars début avril si elle accorde le statut d'entreprise en restructuration, ouvrant ainsi d'une part la possi-

bilité d'abaisser l'âge de la prépension à 55 ans et, d'autre part l'obligation de créer une cellule pour l'emploi pour accompagner les personnes licenciées dans leur recherche d'un autre travail.



Swissport Belgium : 2017 commence mal

Chaos à l'aéroport le 2 janvier, les intempéries et le sous-effectif du personnel ont causé d'importants retards dans le traitement des bagages. Les compagnies aériennes et la direction ont immédiatement parlé de grève spontanée. Or, Swissport avait tout simplement affecté trop peu de travailleurs, une petite erreur qui a eu de grandes conséquences !



En dépit des prévisions météorologiques, la direction n'avait pas appelé suffisamment de personnes pour faire face au surcroît de travail entraîné par les conditions hivernales. Swissport s'était limité à l'effectif minimum sans prévoir des travailleurs supplémentaires pour dégivrer les avions. Malgré les efforts extraordinaires du personnel, 55 vols ont été considérablement retardés.

Que Swissport ne respecte pas strictement tous les accords n'est pas neuf. En affectant trop peu de personnes aux tâches, l'entreprise tente de rentabiliser des contrats déficitaires conclus avec plusieurs compagnies aériennes. Au final, ce sont les travailleurs et les passagers qui paient l'addition. Swissport met sous pression les conditions de travail ainsi que les rémunérations des ouvriers et des employés depuis quelques années. En ce 2 janvier, le personnel s'est trouvé bien dépourvu lorsque la bise fut venue.

Depuis plus de 8 ans, les délégués du Syndicat libéral demandent le calcul correct du nombre de travailleurs nécessaire. Le sous-effectif a causé ces dernières années bien des retards et même quelques grèves. L'exigence pressante

des compagnies aériennes de travailler toujours plus vite toujours moins cher a atteint ses limites depuis longtemps.

Ryanair a annoncé le 4 janvier qu'elle ne renouvellerait pas le contrat avec Swissport Belgium. Après le 28 février, la compagnie irlandaise recourra aux services d'Aviapartner.

La perte de ce client se traduira par la suppression de 97 emplois à temps plein selon la direction de Swissport. Les délégués CGSLB ont immédiatement clamé que ce nombre était démesurément élevé. Il existe bien une CCT qui organise le transfert des ouvriers avec maintien des conditions de travail et de rémunération en cas de reprise du contrat par un autre opérateur sur le site de l'aéroport. Nos délégués estiment toutefois qu'il ne s'agit là que d'une solution de dernier recours. Il faut d'abord discuter de la nécessité de prévoir un effectif suffisant !

Cette CCT ne s'applique pas aux employés. Nos délégués ne les oublient pas pour autant. L'augmentation de la charge de travail de mars à septembre suffit largement à éviter les licenciements. Notre message à la direction est clair : pas de perte d'emplois !

L'ETF appelle Aviapartner à respecter ses travailleurs

L'European Transport Workers' Federation et ses affiliés (notamment en Belgique, en Allemagne et en Italie) ont mené une campagne de sensibilisation le 17 janvier. En dépit de nombreux courriers pour renouer le dialogue social, les relations ne sont pas au beau fixe entre les travailleurs et les directions.

En Belgique, une mauvaise décision du management a entraîné de graves problèmes de fonctionnement et rompu la confiance entre la direction et les travailleurs. Ceux-ci craignent pour leur emploi et pour la survie de l'entreprise. Côté allemand, les emplois sont précaires et rémunérés à peine au-dessus du salaire minimum. De plus, l'employeur a eu recours à des briseurs de grève venus de l'étranger lors de la dernière action menée en 2015. La situation est similaire en Italie : la direction paie des salaires très bas tout en exigeant un maximum de flexibilité. S'ajoute à cela que le manque d'organisation et de moyens a débouché sur des interruptions du service et des problèmes de sécurité.

Aviapartner ne respecte pas ses obligations nationales et européennes en matière de publication des informations économiques et financières, notamment de bilans.

Malgré tous ces problèmes, les travailleurs et les syndicats veulent croire à l'avenir de l'entreprise. La situation actuelle en est d'autant plus insupportable pour les salariés et si des mesures ne sont pas prises rapidement pour y remédier, le climat social va encore se détériorer chez Aviapartner. ■

AVANTAGES

Les maisons de vacances de la CGSLB : quelle que soit la saison !

Envie de vacances pas trop loin de chez vous ? Découvrez nos appartements et maisons tout confort et toujours bien situés. Vous avez l'embarras du choix : La Panne, Nieuwport, Westende, Middelkerke, Ostende, Blankenberge Barvaux ou Cavalaire.

Brisez la monotonie de l'hiver avec un petit weekend ou un midweek de pure détente. Ou réservez déjà vos vacances d'été ! Vu le prix, vous auriez tort de rester chez vous. Et en plus, vous êtes immédiatement dans l'ambiance des vacances. Sachez aussi que les affiliés de la CGSLB (membre depuis 12 mois au moins) bénéficient d'un tarif préférentiel toute l'année.

PROFITEZ DE L'OFFRE D'APPARTEMENTS DE VACANCES DE LA CGSLB

Blankenberge résidence Majestic
De Panne résidence Zeeduin
Middelkerke résidence De Zonnekant
Nieuwpoort résidence Gauguin
Ostende résidence Notting Hill
Ostende résidence Westminster
Westende résidence Amadeus

PLUTÔT ENVIE D'ALLER DANS LES ARDENNES ?

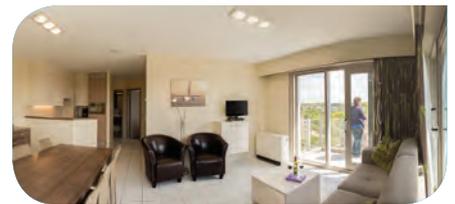
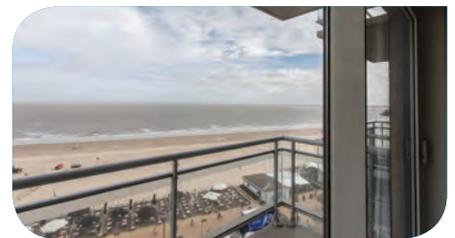
Les affiliés de la CGSLB bénéficient aussi de ré-

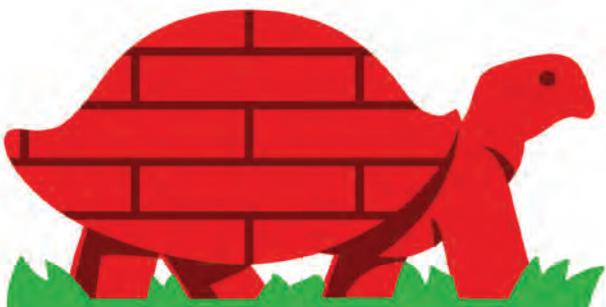
ductions lorsqu'ils séjournent au domaine Azur en Ardenne (hôtel ou maisons de vacances) à Barvaux-sur-Ourthe, près de Durbuy. Profitez du magnifique espace wellness avec piscine intérieure, jacuzzi, hammam et sauna dont l'accès est compris dans le prix de la location (de 10 à 17 h). Introduisez le code « CGSLB » lors de votre réservation en ligne pour bénéficier du tarif préférentiel.

Vous préférez le climat méditerranéen ? Découvrez la résidence l'Eucalyptus dans le domaine des Lavandiers à Cavalaire-Sur-Mer, entre Marseille et Nice. Grâce à son climat agréable et à son paysage typique de baies rocheuses, Cavalaire est une destination de vacances irrésistible.

VOUS DÉSIREZ PLUS D'INFORMATIONS ? VOUS VOULEZ RÉSERVER ?

Consultez l'offre sur www.cgslb.be/fr/maisons-de-vacances. Ou rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB. ■





BATIBOUW 2017
16/02 > 26/02 Brussels Expo

www.batibouw.be

Pour les titulaires d'une WINCARD : 20 tickets à gagner pour Batibouw 2017 à Brussels Expo



PAR E-MAIL AUSSI

WINCARD COUPON-REPONSE

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

NOM : PRENOM :

ADRESSE :

CP : LOCALITÉ :

N° d'affiliation CGSLB :

GAGNEZ MAINTENANT !

Pour plus d'avantages enregistrez-vous via www.countdown.be

Job étudiants : 475 heures au lieu de 50 jours

Les jobistes peuvent travailler 475 heures par an au lieu de 50 jours comme précédemment. En effet, depuis le 1er janvier 2017, le calcul pour déterminer le plafond annuel en dessous duquel un étudiant paie des charges sociales réduites est calculé en heures prestées et non plus en jours. En tant que jobiste, vous devez essentiellement faire attention à 4 éléments.



1. LES COTISATIONS SOCIALES :

Vous pouvez travailler maximum 475 heures par an. L'avantage que vous percevez en tant que jobiste est que durant ces 475 h vous payez moins de cotisations sociales. En revanche, si vous dépassez la limite, vous serez soumis à des cotisations sociales plus élevées.

2. LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Vous pouvez travailler maximum 240 h par trimestre. Et si vous dépassez la limite, vous ne percevrez pas d'allocations pour ce trimestre.

3. VOS IMPÔTS

Vous pouvez percevoir au maximum 10 141,01 €* brut par an sans être taxé. Et si vous dépassez la limite, vous devrez payer des impôts.

4. LES IMPÔTS DE VOS PARENTS

Pour que les impôts de vos parents n'augmentent pas, vous ne pouvez pas dépasser les montants de revenus bruts mentionnés ci-dessous :

- 6 535 €, si vos parents sont imposés conjointement
- 8 272,50 €, si vos parents sont imposés séparément
- 9 797,50 €, si vos parents sont imposés séparément et que vous présentez un lourd handicap

Si vous dépassez la limite, vos parents paieront d'avantage d'impôts.

(*) Plafonds de revenu pour l'année 2016

OLIVIER COTICA

Coordinateur jeunes pour la Régionale wallonne

Pour plus d'information, veuillez nous contacter par mail :
olivier.cotica@cgsלב.be

En travaillant, les étudiants font connaissance avec le monde de l'entreprise et se constituent une expérience qui leur sera certainement utile dans le reste de leur vie professionnelle. La CGSLB reste attentive à tous les risques de dérive, notamment l'abus du recours aux étudiants pour remplacer des travailleurs fixes. ■

Je suis **une femme** et alors ? La place des femmes dans la société

La Régionale bruxelloise et plus particulièrement sa commission genre a organisé un colloque trois jours après la journée internationale contre les violences faites aux femmes du 25 novembre. Le combat pour l'égalité sur les lieux de travail est encore loin d'être gagné.

Le hasard a voulu que le 28 novembre, Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB, n'ait pas pu être présente pour soutenir l'événement, car elle manifestait au même moment contre la décision du gouvernement de réduire la part des périodes assimilées dans les pensions, une mesure qui affecte plus particulièrement les femmes. L'intervention qu'elle avait préparée a été lue en public, en voici un extrait. « Elles sont en effet plus nombreuses à avoir une carrière professionnelle incomplète et donc une pension de faible niveau qui baissera encore suite à la décision du gouvernement. Et tout cela alors qu'il y a **une** Secrétaire d'État, une femme donc, au sein du gouvernement qui veille au gender mainstreaming, c'est-à-dire à l'approche intégrée de la dimension de genre, et à l'égalité de traitement des femmes et des hommes ? Cette dame, je ne l'ai encore jamais vue ou entendue. »



« C'est à Bruxelles que le taux de participation des femmes au marché de l'emploi est le plus faible en Belgique » a expliqué Emmanuelle Pottier de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, « en raison de la surreprésentation à la fois de ménages en situation de précarité et de ménages très favorisés au sein desquels les femmes au foyer sont plus présentes ». Moins de la moitié des bruxelloises en âge de travailler ont un emploi. Parmi les multiples raisons, le fait d'avoir des enfants entrave la participation des mères au marché de l'emploi par manque de structures d'accueil de la petite enfance financièrement accessibles, en particulier dans les quartiers les plus défavorisés. ■

DISCRIMINATIONS

La Confédération syndicale internationale, à laquelle la CGSB est aussi affiliée, mènera dans les deux années à venir des actions contre la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail. Le problème existe aussi en Belgique. Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, une femme sur sept a déjà été victime de faits de violence, le plus souvent psychologique, parfois sur le lieu de travail. Nous sommes loin d'avoir résolu tous les problèmes de discrimination. Barbara Ortiz, juriste à l'Institut a passé en revue les causes de l'écart salarial de 21 % au détriment des travailleuses. Elle a aussi souligné comment les stéréotypes sur le rôle des femmes dans la société entraîne des inégalités et donc des discriminations. Françoise Goffinet, attachée à l'Institut, s'est inquiétée que le risque de tomber dans la pauvreté soit plus important pour les femmes que pour les hommes.

CRÉDIT-ENFANTS

Valérie Cleeren, Secrétaire de la Zone Bruxelles, a présenté un document préparé par Patricia De Marchi du service d'étude de la CGSLB, sur l'utilisation des formules d'allègement de carrière selon le sexe. L'enquête menée entre janvier et août 2016 témoigne d'une répartition des tâches au sein du couple qui fragilise les femmes, notamment en matière de promotion professionnelle.

Crédit-temps		Congé parental	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Motif enfants 4/5 16 220	Motif enfants 4/5 2 563	60 936 (3 x plus qu'en 2004)	18 004 (5 x plus qu'en 2004)
Fin de carrière 4/5 22 421	Fin de carrière 4/5 32 441		
Fin de carrière mi-temps 6 647	Fin de carrière mi-temps 23 412		

Coach'Me

Il est encore temps de s'inscrire à l'accompagnement de recherche d'emploi

Les premières réunions d'information des demandeurs d'emploi qui participent au programme Coach'Me ont eu lieu. Premier étonnement : comment des personnes aussi motivées, de bonne présentation et ayant déjà une ou plusieurs expériences professionnelles significatives n'arrivent-elles pas à trouver du travail ?

Le programme d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi lancé par la Régionale bruxelloise de la CGSLB est entré dans sa phase de prise de connaissance avec les participants. Si les profils professionnels sont très différents, docteur en pédagogie, contrôleur de parking, ouvrier qualifié de la construction ou employé de banque, la volonté de retrouver rapidement un emploi est la même chez chacun d'entre eux.

TOUS LES ATOUTS

« *Devant une telle motivation, comment ne pas avoir envie de les aider dans leur recherche d'emploi ?* » s'interroge Aurélie Carette, responsable du projet. « *Dans les deux groupes qui sont déjà passés, une cohésion s'est créée donnant l'envie de continuer le parcours ensemble. Ils se parlent, se passent des conseils comme aller voir la mission locale pour l'emploi.* »

Malgré les diplômes et les certifications, malgré les expériences professionnelles, malgré la connaissance des langues, malgré leur disposition à passer dans un secteur d'activité plus porteur... des gens n'arrivent pas à se faire embaucher. « *Trop de postulants pour chaque emploi, sans doute* » philosophe l'un d'entre eux. Le problème, ce n'est pas les chômeurs comme tente de le faire croire le gouvernement, c'est le chômage.

ÉLARGIR LE PUBLIC

Nous l'avons écrit en introduction, les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits pour le moment sont, d'une certaine manière, fort semblables. Ils se situent presque tous dans la tranche d'âge 45/55 ans. Coach'Me n'est pas



réservé aux affiliés CGSLB. Si vous connaissez autour de vous des personnes qui se découragent de trouver un emploi malgré leurs nombreuses démarches, conseillez-leur de contacter Aurélie Carette.

Coach'Me est un programme d'accompagnement et d'encadrement personnalisé. « *Nous allons tester l'efficacité des démarches de chaque demandeur d'emploi, repenser son CV, lui fournir une photo de qualité professionnelle, le mettre dans des situations d'embauche, le former à la prise de parole en entretien d'embauche* » explique Aurélie. « *Nous allons aussi*

lui trouver un délégué qui travaille dans le secteur où il aimerait faire carrière pour qu'il lui explique les réalités du métier et les exigences de l'entreprise. Nous lui organiserons des visites particulières chez Bruxelles Formation, dans les Missions locales pour l'Emploi, à la Cité des Métiers et chez Actiris. Bref, nous allons tout mettre en œuvre pour lui redonner confiance et booster sa recherche d'emploi. » ■

Inscriptions
Aurélie Carette
02/210.01.07
aurelie.carette@cgsלב.be

Le tri des déchets : à vos agendas !

Depuis le 1er janvier 2017, les entreprises wallonnes sont obligées de trier leurs déchets de bois, de végétaux et de textiles non souillés.



Il s'agit en réalité du troisième et dernier volet d'un arrêté du gouvernement wallon adopté le 5 mars 2015 qui instaure une obligation de tri de certains flux de déchets. Dans le calendrier établi, le plus gros changement s'est opéré dans la deuxième phase, avec l'obligation pour les entreprises de trier leurs papier carton et PMC. Ce sont ces catégories de déchets qui contiennent le plus de résidus et c'est là qu'on trie le moins dans les entreprises.

Selon les chiffres de Go4Cycle (anciennement FEGE), la fédération des entreprises de gestion de l'environnement, on collecte proportionnellement plus de papier carton au nord qu'au sud de la Belgique : la fraction papier carton y représente 35 % des déchets bruts, quand elle est de 55 % en Flandre. Mais à qui s'adresser pour obtenir de l'aide dans le cadre de la mise en place du tri à la source ?

SE FAIRE AIDER

Le collecteur qui assure déjà le travail pour le compte de la personne soumise à l'obligation de tri est le premier interlocuteur indiqué pour les questions d'ordre pratique. Les entreprises pourront également s'adresser de manière utile à certains organismes de conseils en environnement ou aux fédérations professionnelles afin d'établir un diagnostic de leur situation. Enfin, l'Office wallon des Déchets peut être contacté pour toute question d'ordre légal.

AUTRES OBLIGATIONS LIÉES

Toutes les entreprises concernées par le tri doivent veiller à obtenir des attestations de la part des collecteurs, à les conserver et à les présenter en cas de contrôle. Ces documents qui prouvent que les déchets sont bien pris en charge peuvent se présenter sous plusieurs formes :

- contrats,
- factures,
- attestations délivrées par ces collecteurs.

Les preuves doivent être conservées au siège d'exploitation de l'entreprise pendant au moins deux ans. Implicitement, elles devront également s'assurer du fait que les opérateurs effectuant la collecte

et le transport des déchets disposent bien de l'enregistrement et/ou de l'agrément requis.

ACCÈS AUX PARCS À CONTENEURS

L'accès aux parcs à conteneurs de certaines intercommunales peut être autorisé aux entreprises pour certains types de déchets et en deçà d'une quantité quotidienne définie. Il convient dès lors de vérifier auprès de l'intercommunale compétente ce qui est possible ou non. Attention toutefois, si les déchets sont amenés par l'entreprise au parc à conteneurs, il faut au minimum être enregistré pour le transport des déchets auprès de l'Office wallon des Déchets.

TRIER ET GAGNER DE L'ARGENT

Valipac a lancé la prime « starter », une nouvelle initiative pour inciter un maximum d'entreprises

à modifier leur comportement de gestion des déchets. Il s'agit d'une prime fixe de 100 € pour des entreprises qui placent pour la première fois un conteneur pivotant pour l'enlèvement de leurs déchets d'emballages industriels en papier/carton.

D'autres primes existent, comme :

- la prime « recyclage », pour stimuler le recyclage des emballages de deux matériaux, le bois et le plastique. La prime est cumulable avec la prime « starter ».
- la prime « conteneur », une intervention forfaitaire dans le coût de location des conteneurs nécessaires pour le tri. Le montant varie en fonction du type de conteneur.

Charline Wandji

Tableau reprenant les fractions de déchets à trier et les seuils à partir desquels l'obligation s'applique.

Date d'application	Fractions de déchets à séparer	Seuils
1 ^{er} septembre 2015	piles et accumulateurs	
	pneus usés	
	véhicules hors d'usage	
	huiles usagées	
	déchets photographiques	
	déchets d'équipements électriques et électroniques soumis à obligation de reprise	
	huiles et graisses de friture usagées soumises à obligation de reprise	50 litres/mois
1 ^{er} janvier 2016	déchets de verre d'emballage blanc et de couleur	120 litres/semaine
	déchets d'emballages composés de bouteilles et flacons en plastique, emballages métalliques et cartons à boissons (PMC)	60 litres/semaine
	déchets d'emballages industriels tels que housses, films et sacs en plastique	200 litres/semaine
	déchets de papier et de carton secs et propres	30 litres/semaine
	déchets métalliques autres que les emballages	120 litres/semaine
1 ^{er} janvier 2017	déchets de végétaux provenant de l'entretien des espaces verts et des jardins	2,5 m ³ /semaine
	déchets de textiles non souillés	500 litres/semaine
	déchets de bois	2,5 m ³ /semaine

¹ Vali-pac est l'organisme qui a pour mission de stimuler et de coordonner le recyclage d'emballages industriels. www.valipac.be



Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

2017 : une année anniversaire et des enjeux majeurs pour l'Europe

60 ans après sa création lors du Traité de Rome, 15 ans après la mise en circulation des premiers euros, l'Union européenne attaque cette année avec de nombreux défis qui devraient largement éclipser ces deux anniversaires.

Et c'est Malte, le plus petit et le moins peuplé des pays de l'Union, qui assurera la présidence du Conseil des ministres jusque fin juin.

Les représentants de l'île ont identifié six grandes priorités pour leurs six mois de présidence. Si les politiques migratoires et de sécurité figurent en haut de l'agenda, on retiendra également l'entérinement de la fin des frais d'itinérance (roaming) pour l'utilisation des téléphones portables dans l'Union, qui sera une réalité dès juin 2017. La présidence s'est également engagée à promouvoir l'égalité homme/femme, en soutenant les propositions visant à améliorer la participation des femmes sur le marché du travail et à lutter contre les violences conjugales.

Il s'agira également de défendre la proposition que la Commission est en train de préparer en matière de congé de maternité. Fin juin 2015, celle-ci avait retiré sa proposition de l'étendre partout en Europe à 18 semaines, tout en promettant dans la foulée d'en rédiger une nouvelle. Nous attendons dès lors tant la Commission que la présidence maltaise au tournant à cet égard.

UN PILIER DE DROITS SOCIAUX ?

Afin de remplir sa promesse de rendre à l'Europe son « triple A » social, la Commission présentera en mars une proposition au nom ambitieux de socle européen des droits sociaux. Les syndicats européens attendent avec impatience le contenu de cette initiative qui aura la lourde tâche de relancer le rééquilibrage social du projet européen, qui est à l'arrêt quasi total depuis près de 20 ans maintenant. Pour ce faire, nous plaçons pour une amélioration des droits et des conditions de travail partout en Europe, des investissements créateurs d'emploi, un renforcement de la protection sociale et évidemment des hausses de salaire partout en



Europe. Cette dernière revendication sera d'ailleurs au cœur de la grande campagne de la CES pour l'année 2017.

En attendant l'initiative de mars, la Commission a récemment proposé de timides avancées dans certains domaines. À commencer par un soutien à la relance budgétaire par les gouvernements lors de l'année à venir. Si elle désire toutefois limiter cette politique aux seuls meilleurs élèves en matière de finance publique, le changement de cap par rapport au dogme de l'austérité mérite d'être souligné. Ensuite, elle a proposé début janvier d'ajouter 5 produits à la liste des substances cancérigènes soumises à des limites d'exposition pour les travailleurs. Là encore, s'il s'agit d'un pas dans la bonne direction, il reste encore au moins une trentaine de substances qui devraient également y être soumise pour mieux lutter contre la première cause de décès liés au travail dans l'Union européenne.

DES MODIFICATIONS DANS LES TRAITÉS ?

Enfin, si l'ouverture d'un processus de révision des traités en 2017 avait déjà été annoncée dès 2015 afin de changer la gouvernance de la zone euro, le Brexit risque d'accélérer cette révision et d'y ajouter de nouvelles matières. Les résultats des élections présidentielles françaises de mai et législatives allemandes en automne donneront également une meilleure idée du type de révision qui pourrait être engagé. La CES revendique déjà une Union européenne plus transparente et démocratique. Les modifications dans les traités doivent permettre de faire passer les droits sociaux avant les libertés économiques pour pouvoir enfin lutter efficacement contre le dumping social et fiscal. Enfin, la gouvernance budgétaire de l'Union et de la zone euro doivent être revues pour permettre aux États membres d'investir, entre autres dans les infrastructures, l'éducation et la formation, les soins de santé et la transition énergétique. ■

Service international

Plafonds de saisie au 1^{er} janvier 2017

En cas de dettes, le créancier peut saisir les allocations de chômage afin de récupérer ses sous. En cas de saisie, une partie des allocations sera directement versée au créancier jusqu'au remboursement complet des dettes.

Des plafonds déterminent le montant qui est saisi de vos allocations. Elles sont donc partiellement protégées contre la saisie.

Une adaptation des plafonds a lieu chaque année. Le tableau ci-après reprend les limites valables en 2017. Attention, ces limites s'appliquent uniquement aux allocations sociales. La saisie sur salaire connaît un plafond supplémentaire (voir page 7 de ce Librement)

REVENU MENSUEL NET	% SAISIE	MAXIMUM SAISSABLE
≤ 1085 €	0 %	0 €
> 1085 € - ≤ 1 166 €	20 %	16 €
> 1 166 € - ≤ 1 407 €	40 %	95,20 €
> 1 407 €	100 %	Tout ce qui dépasse 1 407 €

Prenons un exemple à titre d'illustration. Supposons que vous soyez au chômage et que vos allocations se montent à 1 425 euros nets par mois.

Vous n'avez pas d'enfants à charge. 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 POURRAIT-IL SAISIR ?

- vos allocations se montent à 1 425 euros. La première tranche de 1 085 euros est immunisée et ne peut faire l'objet d'une saisie ;
- la tranche de 1085 euros à 1166 euros peut être saisie à hauteur de 20 %, soit 16,20 euros ;
- de la part allant de 1166 euros à 1407 euros, il est possible de saisir 40 %, soit 96,40 euros ;
- la part située au-delà de 1407 euros peut être intégralement saisie, soit dans notre exemple, la somme de 18 euros.

Au total, le créancier pourra donc saisir 130,60 euros (16,20 euros + 96,40 euros + 18 euros). Vous recevrez donc 1294,40 euros sur votre compte au lieu de 1425. 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 67 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 CGSLB.

Exemple

Si vous touchez des allocations de chômage de 1 200 euros (et n'avez pas d'enfants à charge) la somme de 34,80 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 (puisqu'il faut déduire 67 euros de la part saisissable de 34,80 euros).

Remarque

Si vous devez payer une rente alimentaire, les règles précitées 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. ■



Carte de contrôle électronique : pratique, simple et rapide

Vous êtes chômeur complet ? Remplissez chaque mois votre carte de contrôle de manière électronique. C'est plus simple, plus sûr, plus pratique et plus économique. En quelques clics, vous nous envoyez votre carte et nous effectuons ensuite rapidement le paiement de vos allocations.

BÉNÉFICIAIRES ?

Pour l'instant, la version électronique n'existe que pour les chômeurs complets. Si votre carte de contrôle est bleue, vous pouvez donc la remplacer par la carte de contrôle électronique. Si vous êtes chômeur temporaire, en RCC, si vous bénéficiez d'allocations de garantie de revenus ou de tout autre allocation, ceci ne s'applique pas (encore) à votre situation.

MODE D'EMPLOI

Vous vous connectez sur le site sécurisé de la sécurité sociale avec votre carte d'identité ou votre token. Vous y trouverez un aperçu par mois où vous avez la possibilité d'indiquer les jours comme sur la carte papier. Il s'agit donc de « colorier électroniquement les cases », avec les mêmes choix que sur la carte: chômage, travail, maladie, vacances ou autres. Vous pouvez, si nécessaire, apporter des modifications ou demander un PDF du mois écoulé. Vous y trouverez également des informations intéressantes et des conseils de la CGSLB.

ORDINATEUR, TABLETTE, SMARTPHONE ?

L'application est disponible sur ordinateur, tablette et smartphone. Votre première connexion doit se faire par ordinateur, mais ensuite, il vous suffit d'utiliser votre mot de passe pour vous connecter sur les différents appareils. Si vous travaillez comme intérimaire, il est bien plus pratique d'utiliser votre smartphone pour toujours avoir votre carte sous la main et indiquer votre jour de travail avant de commencer. Si vous voulez consulter votre carte dans les détails, le grand écran de votre ordinateur sera plus adapté.

PASSEZ À L'ÉLECTRONIQUE ?

C'est très simple de passer à la carte de contrôle

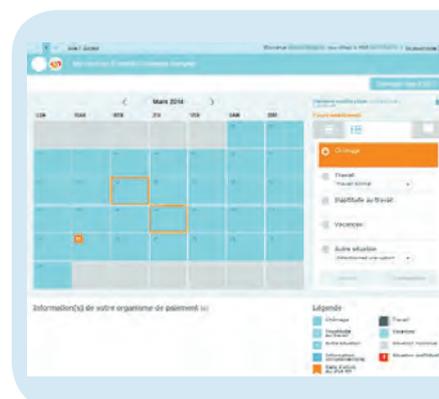


électronique. Vous avez juste besoin d'une carte d'identité et d'un lecteur de carte électronique. Si vous n'en avez pas, votre secrétariat vous en donnera un gratuitement. Certains ordinateurs possèdent un lecteur de carte intégré.

Pour toutes les informations nécessaires et les liens, rendez-vous sur notre site web <http://www.cgsלב.be/fr/carte-de-control-electronique>

Important ! Dès que vous faites le choix de la version électronique, vous ne pouvez plus revenir à la carte papier. Il n'est pas non plus permis d'alterner les deux types de carte. ■

[Service chômage](#)



PLUS D'INFORMATIONS

Pour davantage de renseignements, rendez-vous sur notre site web <http://www.cgsלב.be/fr/carte-de-control-electronique>.

Pour toute question ou problème, votre secrétariat CGSLB se fera un plaisir de vous répondre !

Coach'Me

Besoin d'aide et de soutien pour
trouver un emploi ?

Le projet Coach'Me est fait pour vous !

Activité gratuite !

Séance d'information

10 février 2017
de 9 à 11 h
Boulevard Poincaré 72
1070 Bruxelles

- Redynamisez votre recherche
- Testez vos démarches
- Faites connaissance avec la réalité du travail en entreprise
- Rencontrez des délégués
- Partageons nos énergies autour d'un programme concret et pratique

UN COUP
DE POUCE ?!

Intéressé(e) ?

Inscriptions 02 210 01 07
aurelie.carette@cgsלב.be



YAKANA



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

