



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Pas de marge pour augmenter les salaires ?

Dans ce numéro :

La croissance des coûts salariaux en Belgique plus faible de 1 point de pourcentage en 2018 par rapport à nos voisins | Syndicats et fédérations d'employeurs ont rendu un avis partagé au comité national des pensions | Les investissements publics doivent doper la croissance économique | Après une année sans, revalorisation du complément d'entreprise des travailleurs en RCC

SOMMAIRE

Pas d'accord sur les pensions 6

Syndicats et fédérations d'employeurs ont rendu un avis partagé au comité national des pensions. Le gouvernement reprend la main pour le pire et pour le pire.

Flexi-jobs 7

Les trois syndicats se sont mobilisés devant le siège de la fédération patronale du commerce et des services Comeos pour dissuader les employeurs de recourir aux flexi-jobs.

Incapacité de travail 8

Obligations du travailleur vis-à-vis de l'employeur lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité de fournir son travail pour cause de maladie ou d'accident.

Formation en alternance 16

La formation en alternance permet aux jeunes de s'insérer sur le marché du travail grâce à une expérience pratique qui colle aux réalités du monde professionnel.

Uber fausse la concurrence 21

L'application Uber est une entreprise de transport, pas une simple plateforme numérique de rencontre de l'offre et de la demande, selon la Cour de Justice de l'Union européenne

Saisies sur allocations 23

Indexation au 1er janvier 2018 des plafonds de saisie sur allocations sociales.



Denis Marlière, délégué cadre au Carrefour de Jambes et Jan Suys, délégué au magasin de Ninove visiblement sonnés par l'annonce en CE. *La direction va avoir difficile à nous convaincre qu'il y a trop de travailleurs dans les magasins.*

Notre cœur de métier consiste à servir les clients et c'est là qu'elle veut supprimer le plus d'emplois.

Augmentations interdites

Le gouvernement se vante d'avoir, par sa politique, créé des dizaines de milliers d'emplois. Les analystes constatent que les autres pays en ont fait autant par le simple fait que la conjoncture économique s'est améliorée. En Belgique, les travailleurs et les allocataires sociaux ont payé le prix fort du redressement avec le saut d'index, alors que les autres formes de revenus ont été épargnées. Avec sa loi sur les salaires, le gouvernement veut sciemment empêcher que les profits des entreprises se transforment en augmentations, même si la croissance des coûts salariaux est inférieure à celle de nos voisins, même si nos voisins utilisent d'autres tours de passe-passe pour manipuler leurs statistiques.

Plusieurs autres facteurs que les rémunérations influencent la compétitivité des entreprises, le prix de l'énergie, la fluidité du trafic, le coût des télécommunications, la formation... tous des facteurs auxquels le gouvernement n'accorde aucune attention tant il a fait le choix de presser les travailleurs et les allocataires sociaux, tandis qu'il refuse d'imposer les autres sources de revenus.

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 bien mauvais signe

Belgique, Pays-Bas, France et Allemagne se font une concurrence effrénée sur les salaires. Saut d'index, modération salariale, les travailleurs belges ont consenti d'énormes sacrifices pour rétablir la compétitivité des entreprises et maintenant que la croissance de nos coûts salariaux est plus faible de 1 % par rapport à nos voisins, le gouvernement réduit à rien ou presque la marge qui permettrait d'augmenter les rémunérations. Comme vous le lirez en page 4, c'est un effet collatéral de la loi sur les salaires qui interdit de tenir compte des réductions de cotisations patronales du tax-shift. Le ministre de l'Emploi dit déjà espérer pouvoir compter sur les partenaires sociaux pour poursuivre sur cette lancée. Voilà un bien mauvais signe en cette année de négociation d'un accord interprofessionnel. À la CGSLB nous voulons que les travailleurs recueillent les fruits de la prospérité qu'ils contribuent à créer dans des conditions de travail de plus en plus pénibles.

Plusieurs mesures fiscales prises par le gouvernement doivent être corrigées. C'est ce que l'on peut lire entre autres remarques dans le rapport de la délégation d'experts du FMI qui nous a rendu visite fin de l'année passée. Délégation que les trois syndicats ont rencontrée le 12 décembre pour leur donner un autre son de cloche que les satisfecit que le gouvernement ne cesse de s'octroyer. Le financement du tax shift n'est pas assuré et a donc un impact négatif sur le budget. Le FMI va même plus loin en considérant que, lors de la détermination de la marge salariale, il faudra tenir compte de l'évolution de la productivité et des circonstances spécifiques à certains secteurs ou régions. Les experts du FMI remarquent également que les groupes à risque (travailleurs immigrés hors UE, jeunes et personnes peu qualifiées) ne sont pas suffisamment intégrés dans le marché du travail. Ils recommandent des efforts de formation initiale et continue.

Rassurez-vous, les experts du FMI n'ont pas changé de camp. Ils préconisent aussi une plus grande flexibilité et remettent en question notre processus de formation des salaires. Ils n'accordent absolument aucune attention à quelques aspects de notre marché du travail que nous considérons comme essentiels sur le banc syndical. Nous pensons d'une part à la qualité des emplois nouvellement créés, qui sont souvent des temps partiels mal rémunérés et, d'autre part, aux risques que les nouveaux statuts institués par le gouvernement Michel, à savoir les flexi-jobs et les emplois à 500 euros par mois, entraînent.

Après ce qu'il faut bien appeler un échec de la concertation au comité national des pensions, les perspectives sont fort peu engageantes. Le gouvernement reprend la main pour concocter en toute opacité son système de pension à points. Le front commun syndical a rarement été aussi uni sur un dossier. Nous souhaitons un premier pilier de pension légale solide. Le gouvernement ne pense qu'aux aspects budgétaires sans se donner les moyens de financer les régimes de pensions permettant de vivre dignement ses années de retraite après une carrière bien remplie.

Avant de vous laisser lire la suite de ce magazine, quelques mots sur la poursuite du processus d'harmonisation des contrats de travail d'ouvrier et d'employé que nous avons détaillée lors du dernier Comité national. Les plateformes zonales où les militants seront invités à donner leur avis se dérouleront fin février et courant mars. La CGSLB doit savoir quelles positions défendre pour

éliminer toutes les différences entre les statuts en matière de commissions paritaires, de chômage temporaire, de vacances annuelles, de salaire garanti, de collègues aux élections sociales... ■

Mario Coppens,
Président national



Le gouvernement réduit à néant la marge salariale existante

Ce que les syndicats craignaient lors de l'adoption de la loi salariale en 2017 se confirme. Le Conseil central de l'Économie a calculé qu'il existe une marge pour une augmentation salariale. Sauf que les manipulations du gouvernement la réduisent à néant.



tement plus élevés que dans les pays voisins. Dans ce cas, notre avance en matière de coût salarial passe même à 2,9 %.

La compétitivité de la Belgique ne dépend d'ailleurs pas uniquement des coûts salariaux. Le prix de l'énergie, la faible concurrence par les prix pour des services comme les télécoms et la stabilité politique sont des éléments tout aussi cruciaux auxquels le gouvernement porte moins d'attention.

AUTRES PRIORITÉS

Outre la question de l'écart salarial, le rapport technique du CCE aborde toute une série de questions qui ne peuvent être ignorées.

Un niveau élevé de prospérité nécessite une grande cohésion sociale. Les éléments déterminants pour y parvenir sont la participation d'un maximum de citoyens au marché du travail, la sécurité sur le marché du travail, la protection sociale effective, l'accès aux services de base, ainsi qu'un enseignement et une formation de qualité. Les problèmes de mobilité représentent un coût économique élevé auxquels les partenaires sociaux avaient apporté une amorce de réponse avec le budget mobilité.

PRODUCTIVITÉ STAGNANTE

La croissance de notre productivité stagne. Pour renouer avec un certain dynamisme, les partenaires sociaux préconisent de réaliser des efforts en matière de formation, d'investissements publics (voir page 10), d'entreprenariat et d'innovation. Ils s'inquiètent de la détérioration de nos finances publiques. La croissance de la

Dans son obsession de rendre les entreprises belges plus compétitives, le gouvernement empêche le partage du supplément de richesse produite. Tout pour les actionnaires, rien pour les travailleurs. Or, selon les chiffres du Conseil central de l'Économie le coût salarial horaire dans les pays voisins a augmenté de 0,4 % plus vite que ce qui avait été prévu fin de l'an dernier. En Belgique, celui-ci a diminué de 0,4 % plus vite que prévu.

NEUTRALISATION

Cette diminution est la conséquence des réductions de cotisations patronales du tax-shift. La nouvelle loi salariale imposée par le gouvernement interdit cependant d'en tenir compte. De ce fait, on ne "voit" qu'une légère diminution du coût salarial horaire belge de 0,1 % en 2016. Un nou-

veau calcul de l'évolution du coût salarial en France fait le reste. Tout cela entraîne un léger handicap salarial de 0,6 % en 2016. Ce handicap officiel des coûts salariaux tombe à 0,3 % en 2017, mais se situe finalement à 0,6 % en 2018. Les manipulations intégrées dans la nouvelle loi salariale produisent leur effet.

AUTRE CALCUL

De notre point de vue syndical, le résultat du calcul est bien différent. Si l'on prend l'évolution réelle du coût salarial horaire et que l'on tient donc compte de façon correcte du tax-shift patronal, le handicap salarial de 2016 semble effacé. Mieux, en 2018, notre pays présente une avance en matière de coût salarial de 1 %. Et si l'on tient compte des 4,1 milliards de subsides salariaux pour les secteurs marchands du privé ? En Belgique, ceux-ci sont net-

productivité, associée à une augmentation du taux d'emploi peuvent contribuer à une amélioration. De plus, les réformes sur le marché de l'emploi et dans la fiscalité doivent se faire dans un cadre budgétairement neutre, ce qui n'est pas le cas avec l'actuel gouvernement, notamment avec la mesure du tax-shift.

LIBERTÉ DE NÉGOCIER

Le gouvernement a délibérément choisi de restreindre fortement les négociations salariales collectives libres. Ceci est en contradiction flagrante avec la grande publicité qu'il fait pour le marché libre dans d'autres domaines. Cette liberté, le gouvernement ne la veut toutefois pas pour le pouvoir d'achat des travailleurs. Dans le cadre des négociations interprofessionnelles qui commencent à la fin de cette année, les syndicats exigeront une adaptation de la loi sur les salaires. Les travailleurs revendiqueront leur part légitime de la valeur ajoutée. Nous exigerons également que tous les éléments du rapport soient pris en considération en ce qui concerne la situation en matière de compétitivité des entreprises.

Les bénéfices des entreprises atteignaient 35 milliards en 2016 (après impôts). Il est inconcevable que, pour les citoyens qui travaillent dur, il ne reste rien !

Le rapport du CCE

Le Conseil central de l'Économie (CCE) est chargé de rédiger un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution des coûts salariaux tous les deux ans avant le début des négociations sur l'accord interprofessionnel. Les représentants des organisations patronales et syndicales se basent sur l'évolution attendue dans les pays de référence, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

L'avis peut être consulté sur le site du CCE: www.ccecrb.fgov.be

Saisies sur salaire Montants 2018

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 2018, ce sont les montants suivants qui sont d'application :

Tranches de revenus nets	% saisissable	Montant maximal saisissable
Jusqu'à 1 105 €	0 %	0 €
de 1 105,01 € à 1 187 €	20 %	16,40 €
de 1 187,01 € à 1 309 €	30 %	36,60 €
de 1 309,01 € à 1 432 €	40 %	49,20 €
Au-delà de 1 432 €	100 %	Tout au-delà de 1 432 €

La partie du salaire qui est saisissable est diminuée de 68 euros par enfant à charge du travailleur.

EXEMPLE

Un travailleur bénéficie d'un revenu net de 1 500 € 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, 16,40 € peuvent être saisis sur la deuxième tranche, 36,60 € sur la troisième tranche et 49,20 € sur la quatrième tranche. Par ailleurs, la part située au-delà de 1 432 € peut être intégralement saisie, à savoir dans cet exemple 68 €.

Au total, il se voit retenir 170,20 €/mois sur son salaire.

S'il avait un enfant à sa charge, on ne pourrait lui saisir que 102,20 €/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.

En savoir plus : consultez gratuitement le Manuel du Travailleur, notre résumé pratique de la législation sociale. Rendez-vous sur www.lemanuel.be et choisissez la rubrique réglementation du travail -> la rémunération

Evelien Bloem

Pas d'accord sur les pensions le gouvernement reprend la main

Syndicats et fédérations d'employeurs ont rendu un avis partagé lundi au comité national des pensions (CNP).

Le ministre des Pensions prétend qu'il tiendra compte des différentes opinions exprimées, or il n'a jamais donné aucune suite à nos propositions dans ce dossier.



En tant que membres du CNP, les organisations syndicales et patronales avaient remis, le lundi 15 janvier, leur contribution. Le gouvernement, pourtant aussi membre à part entière du CNP, pas. Impossible de deviner ses réelles intentions si ce n'est au travers de petites phrases distillées dans les médias qui ne laissent rien présager de bon, la dernière étant que la charge mentale et émotionnelle liée à l'exercice d'un métier, c'est-à-dire le stress que celui-ci engendre, ne sera pas un critère permettant à lui seul de déterminer si un métier est pénible.

ENGAGEMENT PAS PRIS

La CSC, la FGTB et la CGSLB constatent que le ministre n'a, jusqu'à présent, donné aucune suite aux six points pour lesquels ils avaient demandé, dès le début des travaux du CNP, un engagement préalable avant toute discussion sur l'avenir du système des pensions.

1. Garantir le caractère social des pensions. Le taux de remplacement atteint par la pension légale pour les salariés doit être

suffisamment élevé.

2. Allouer les moyens financiers permettant de garantir cet objectif, et ceci de manière automatique.
3. Mener la discussion sur les pensions et celle relative au marché du travail simultanément.
4. Ne plus toucher aux systèmes de RCC et crédit-temps de fin de carrière. Au contraire, les conditions d'accès du crédit-temps de fin de carrière doivent être assouplies.
5. Assimiler les périodes de chômage, d'incapacité de travail ou de RCC au dernier salaire.
6. Ne pas financer le régime du travail pénible (encore à élaborer) par les économies réalisées au niveau des pensions.

SAUVONS LES PENSIONS LÉGALES

Les organisations syndicales rappellent également certaines balises nécessaires pour garantir un système de pension légale solide, cohérent et renforcé, à l'inverse de ce que fait le gouvernement actuel qui promeut davantage une responsabilité individuelle et

se désinvestit par conséquent du devoir d'assurer une protection sociale de qualité à tous les pensionnés (régularisation des années d'études, ouverture des flexi-jobs pour les pensionnés, pension complémentaire libre, etc.).

Le renforcement de la pension légale selon le principe de la répartition doit passer par une révision des mécanismes actuels qui en déterminent le montant (coefficients de revalorisation des salaires antérieurs, plafonds de calcul, salaire de référence servant de base au calcul, etc.) pour garantir le droit à une pension légale atteignant un montant permettant aux citoyens pensionnés de vivre dignement. Cela doit se dérouler dans un cadre prévisible, lisible et transparent pour l'ensemble des travailleurs.

VISION GLOBALE

Les arguments des organisations syndicales vont donc bien au-delà du système de pension à points pour lequel le ministre n'a toujours pas déposé officiellement de projet alors qu'il compte le faire entrer en vigueur en 2025. En outre, les premières explications et expériences similaires tentent à indiquer qu'il s'agirait d'un système coûteux, inopérant et néfaste pour les travailleurs.

Enfin, pour les organisations syndicales, le débat sur les pensions dépasse largement la forme que doit prendre le système et doit porter sur les choix politiques sous-jacents et le type de société que l'on souhaite voir advenir. Les organisations syndicales n'ont jamais refusé de discuter de l'avenir des pensions, mais elles ont malheureusement dû constater que les objectifs des interlocuteurs autour de la table étaient trop éloignés pour avancer sereinement vers une amélioration du système. ■

Flexi-jobs

Des emplois au rabais

En pleine période des soldes, le 17 janvier, les trois syndicats se sont à nouveau mobilisés devant le siège de la fédération patronale du commerce et des services Comeos pour dissuader les employeurs de recourir aux flexi-jobs, des emplois au rabais qui fragilisent tous les travailleurs et les chômeurs.



Vicky Hendrick (Secrétaire permanente), Rosanna Falemi et Anthony Pevée (Délégués Primark)

Les soldes, pour les consommateurs que nous sommes tous, c'est le moment de s'offrir quelques petits plaisirs à bon compte. Les flexi-jobs, pour les employeurs c'est l'occasion de réaliser de bonnes affaires en exploitant des travailleurs à la recherche de revenus complémentaires... Pour nous, contrairement aux marchandises exposées dans les vitrines qui font l'objet de belles démarques, les emplois dans le secteur du commerce ne doivent pas être bradés.

PAS DE CONTRAT

Le gouvernement a créé les flexi-jobs pour répondre aux besoins d'horaires irréguliers et de coups de feu du secteur Horeca en 2015. Puis il l'a étendu l'année passée à plusieurs sec-

teurs dont le commerce. En pratique, Colruyt, Carrefour, Delhaize pourraient faire appel, lorsqu'elles en ont besoin, à des travailleurs extérieurs, flexibles et bon marché pour peu qu'ils soient occupés au minimum à 4/5e temps au-près d'un ou plusieurs autres employeurs.

Il suffit à l'employeur du secteur du commerce de conclure avec le travailleur non pas un contrat en bonne et due forme, mais simplement un accord-cadre fixant un flexi-salaire (bien évidemment parmi les plus bas), une pseudo-fonction et le mode d'appel. Quand c'est nécessaire, il convoque le travailleur-bouche-trou et le tour est joué.

PLUS PRÉCAIRES

Savez-vous que le nombre de travailleurs à

temps partiel qui aimeraient bien prêter plus d'heures dans les magasins, voire un temps plein, atteint des taux records ? Beaucoup d'entre eux peinent à joindre les deux bouts et galèrent pour obtenir un horaire plus complet dans leur contrat de travail. Ils doivent jongler avec des horaires toujours plus flexibles et une cadence de travail infernale.

L'arrivée de ces flexi-jobs est loin d'être une bonne affaire ! En fait, c'est un pas vers une plus grande précarité pour tous. Pour le SET-Ca, la CNE et la CGSLB, il n'est pas question de continuer à casser les prix sur les conditions de travail dans le commerce. Les travailleurs doivent pouvoir continuer à évoluer vers du travail à temps plein, à durée indéterminée et respectueux des barèmes. ■

Incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail

On parle d'incapacité de travail lorsque le travailleur se trouve dans l'impossibilité d'exécuter le travail convenu. Conformément à la loi sur les contrats de travail, l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution de son contrat. Lorsque le travailleur tombe malade, quelles sont ses obligations vis-à-vis de l'employeur ? Doit-il l'avertir ? Est-il obligé de remettre un certificat médical ? Doit-il se soumettre à un contrôle par le médecin-contrôleur ? Vous trouverez toutes les réponses à ces questions dans cette édition du Librement et dans celui du mois prochain.

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR EN INCAPACITÉ

La loi sur les contrats de travail impose 3 obligations aux travailleurs en incapacité (*article 31§2 et 3 de la loi du 03/07/1978*) :

- avertir immédiatement l'employeur ;
- remettre un certificat médical à l'employeur si celui-ci est exigé ;
- se soumettre au contrôle éventuel effectué par un médecin-contrôleur.

PRÉVENIR IMMÉDIATEMENT L'EMPLOYEUR

Le travailleur doit immédiatement avertir l'employeur de son incapacité (*article 31 §2 1^e alinéa de la loi sur les contrats de travail*).

Par 'immédiatement', il faut comprendre dès qu'il en a la possibilité, et de préférence au début de la journée de travail. Certains règlements de travail mentionnent expressément le délai imparti pour prévenir l'employeur.

Comment ?

La législation ne précise pas de quelle manière l'avertissement doit se faire. Le travailleur peut utiliser n'importe quel moyen de transmission pour avertir son employeur (téléphone, sms, fax, e-mail...). Il est évident que cet avertissement doit permettre à l'employeur de réaliser que le travailleur est absent pour cause de maladie ou d'accident. Ce qui n'est pas le cas d'un message rédigé uniquement en langue turque (*tribunal du travail de Gand, 06/09/1999*).

En cas de doute, la charge de la preuve incombe au travailleur. Il peut recourir à tout moyen droit, y compris le témoignage. Toutefois, on ne peut prendre en considération le témoignage de la femme du travailleur vu qu'elle est une partie intéressée (*Cour du travail d'Anvers, 7/11/2017*).

Sanctions ?

Si le travailleur n'avertit pas l'employeur au sujet de son incapacité ou l'avertit tardivement, celui-ci peut refuser de payer le salaire garanti pour les jours qui précèdent l'avertissement. Cette sanction n'est pas applicable si le travailleur peut démontrer qu'il n'a pas averti son employeur ou que cet avertissement est intervenu trop tard en raison d'un cas de force majeure (hospitalisation subite, coma...). Pour la jurisprudence, le

non-respect de l'obligation d'avertissement n'entraîne que de manière sporadique un licenciement pour motif grave.

REMETTRE À L'EMPLOYEUR UN CERTIFICAT MÉDICAL

Principes

Le travailleur est tenu de prouver son incapacité de travail à l'aide d'un certificat médical :

- quand une CCT ou le règlement de travail le prescrit,
- à défaut, à la demande de l'employeur.

Le certificat peut émaner d'un médecin, d'un dentiste ou d'une sage-femme. Les pharmaciens, infirmiers et autres paramédicaux n'entrent pas en ligne de compte.

Il ne peut être question de contester le certificat du seul motif que le médecin qui l'a établi habite à une distance éloignée du domicile du travailleur (*Cour du travail de Bruxelles, 23/11/2005*).

Délai de remise du certificat

Le travailleur doit envoyer ou remettre le certificat à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du premier jour de l'incapacité de travail ou du jour de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une CCT ou par le règlement de travail (*article 31§2 2^e alinéa de la loi sur les contrats de travail*).

Il est dès lors possible qu'un délai inférieur à deux jours ouvrables soit prévu par CCT ou dans le règlement de travail.

Par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés.

Si le travailleur envoie le certificat par la poste, c'est la date d'envoi qui doit se situer dans les deux jours ouvrables. La date de réception effective par l'employeur ne compte pas.

En cas de contestation, le travailleur doit prouver qu'il a envoyé le certificat médical à temps. La preuve de la transmission peut se faire par toutes voies de droit, en ce compris le témoignage. La déclaration de la mère du travailleur affirmant qu'elle avait envoyé le certificat par la poste ne peut



valoir comme preuve que le travailleur aurait satisfait à ses obligations, étant donné l'étroitesse de la relation familiale (*Cour du travail de Gand, 5/10/2015*).

La Cour du travail de Bruxelles a estimé qu'un travailleur n'était pas obligé d'envoyer le certificat médical original à l'employeur. La preuve de l'incapacité de travail peut également être fournie par un envoi par fax ou par la remise d'une copie (*Cour du travail de Bruxelles, 06/12/2004*).

Il n'y a qu'en cas de force majeure que le travailleur n'est pas tenu de respecter le délai imparti. Par force majeure, la jurisprudence considère :

- le fait que le travailleur n'a pas fait parvenir le certificat dans le délai prescrit car il a dû être admis à l'hôpital (*tribunal du travail de Gand, section Sint Niklaas, 02/03/2017*)
- le fait que pendant une grève des médecins, le travailleur n'a pas pu se voir délivrer de certificat médical par le médecin de garde qui traitait les urgences mais ne rédigeait pas de certificat (*Cour du travail de Liège, 14/11/1983*).

Mentions qui doivent figurer sur le certificat médical

Outre l'identité du travailleur et du médecin traitant, le certificat doit mentionner les éléments suivants :

- la cause de l'incapacité de travail (maladie, accident, hospitalisation);
- la durée probable de l'incapacité ;
- si le travailleur peut se déplacer, en vue d'un contrôle éventuel.

Quelles sanctions ?

Si l'on remet son certificat après le délai imposé, le travailleur peut être privé

de la rémunération garantie afférente aux jours d'incapacité qui précèdent le jour de la remise du certificat.

Cette sanction ne s'applique pas lorsque le travailleur peut prouver que le retard dans l'introduction du certificat est dû à une force majeure.

Une sanction plus lourde que la perte du salaire garanti n'est pas vite acceptée.

La majorité de la jurisprudence considère d'ailleurs que la non-remise ou avec retard d'un certificat médical ne justifie pas le licenciement pour motif grave.

Des circonstances concomitantes peuvent avoir comme conséquence qu'il soit tout de même question d'un manquement grave rendant toute collaboration entre l'employeur et le travailleur définitivement impossible. Ainsi, si l'infraction revêt un caractère répétitif, un licenciement pour motif grave pourrait être considéré comme justifié (*Cour du travail de Liège, 20/10/1993, tribunal du travail d'Audenarde 10/06/2003*).

Le tribunal du travail de Bruxelles a également considéré qu'il était justifié de licencier avec renvoi immédiat un travailleur qui avait non seulement rentré son certificat médical en retard mais qui en plus avait fréquenté le café devant l'entreprise pendant sa période d'incapacité alors que son certificat médical lui interdisait toute sortie (*tribunal du travail de Bruxelles, 16/12/1980*).

Un travailleur qui a essayé d'obtenir un faux certificat médical de son médecin traitant, peut aussi être licencié pour motif grave car ce geste témoigne d'une certaine malhonnêteté (*Cour du travail de Mons, 28/06/1999*). ■

Les partenaires sociaux demandent plus d'investissements publics

Dans le monde académique et politique, la question du déficit structurel en investissements publics en Belgique est revenue sur le devant de la scène. En raison du renforcement de la politique d'austérité en Europe, les gouvernements européens préfèrent se serrer la ceinture plutôt que d'augmenter les impôts ou de réduire les allocations. Toutefois, à long terme, ceci est néfaste pour la croissance économique potentielle d'un pays.

Depuis vingt ans, le niveau des investissements publics en Belgique est historiquement bas. À l'heure actuelle, seuls 2,36 % du produit intérieur brut (PIB) sont consacrés à ces investissements. Il n'y a que l'Allemagne qui fait moins bien que nous au sein de l'Union européenne. La France et les Pays-Bas, nos voisins directs, y destinent chaque année 3,5 % de leur PIB. Le montant que notre pays investit chaque année dans ce domaine est tout juste suffisant pour l'entretien ou le remplacement de l'infrastructure existante. Autrement dit, aucune nouvelle infrastructure n'est créée et la capacité productive de l'économie belge n'est pas renforcée, malgré les besoins existants. Étant donné que l'activité économique a continué de progresser, on constate qu'en comparaison avec l'économie totale, la proportion des infrastructures publiques recule même progressivement.

EFFET POSITIF

Pourtant, plusieurs études nationales et internationales ont démontré l'effet positif d'une augmentation des investissements publics, aussi bien à court qu'à long terme. En effet, cela génère à court terme davantage de croissance économique grâce aux effets de la demande directe. Et pour le long terme, une croissance économique additionnelle est ainsi créée, car l'économie est plus productive. Selon le Fonds monétaire international (FMI), une hausse de 1 % de la part du PIB consacrée aux investissements publics engendrerait une croissance économique supplémentaire de 1,5 % déjà après 4 ans. Par conséquent, un surcroît d'investissement public qui est financé par endettement peut bel et bien s'autofinancer. La Commission



européenne n'interdit pas ce genre de pratique, pour autant que ce soit pris en compte dans le budget du pays.

PACTE NATIONAL

Pour répondre à cette problématique, le gouvernement Michel a présenté son Pacte national pour les investissements stratégiques en mars 2017. Il s'agit de consacrer 30 milliards d'euros aux investissements publics d'ici 2030. Plusieurs mois après cette présentation, les détails du plan ne sont pas encore connus. Nous savons toutefois qu'il s'agira principalement d'investissements qui sont déjà planifiés depuis bien longtemps – notamment les engagements pris avec la SNCB – ce qui signifie qu'il y aura très peu de nouveaux investissements. Par ailleurs, il y est également question de nombreuses injections d'argent qui ne contribuent pas à la croissance potentielle et à la productivité de l'économie belge, comme l'acquisition de nouveaux avions de combat.

AVIS UNANIME

Étant donné que les partenaires sociaux et le Conseil central de l'Économie (CCE) ne sont pas

représentés au comité de concertation du Pacte, contrairement aux employeurs, ils ont pris la décision de remettre un avis au gouvernement. Pour notre économie et notre société, les investissements publics sont d'une importance capitale. Au sein du CCE, les partenaires sociaux ont facilement trouvé un terrain d'entente et formulé un avis unanime. Dans celui-ci, ils soulignent l'importance de suffisamment d'investissements publics et le manque persistant de ceux-ci en Belgique, en renvoyant vers des avis déjà formulés, notamment au sujet de la mobilité et de l'énergie.

MOYENS NOUVEAUX

Les partenaires sociaux prennent acte de la mise en place d'un Pacte national pour les investissements stratégiques, mais estiment qu'en ce qui concerne les 30 milliards d'euros, il doit s'agir de nouveaux moyens en plus des investissements déjà réalisés ou planifiés. Il faut également choisir ces investissements en fonction de leur apport réel à court terme à la croissance économique, en premier lieu l'énergie, la mobilité et l'infrastructure numérique. Sans oublier les autres domaines tels que l'enseignement, les soins de santé, ou encore la formation. Pour y parvenir, ils demandent au gouvernement de plaider au niveau européen pour une adaptation des règles budgétaires, en vue de permettre la prise des mesures de promotion des investissements publics sans devoir réaliser d'économies supplémentaires ou imposer de nouvelles taxes. La CGSLB soutient cet avis unanime et souhaite également que les investissements publics soient financés par l'endettement. ■

Maarten Boghaert

Mistral, 50 jours de grève

Le 21 septembre 2017 démarre une grève que personne n'imaginait si longue à Mistral – Aide aux Autistes Adultes à Saint-Georges. Retour sur cette grève historique.



Françoise Leflot, Anne-Pascale Plumier et Bereng Tsingos (Secrétaire permanent). La solidarité des travailleurs et des parents a permis de tenir 50 jours de grève dans une institution où il n'est pas question de diminuer la qualité du service aux résidents.

Cette institution héberge trente résidents et emploie une petite quarantaine d'ouvriers, et d'employés spécialisés (éducateurs, infirmier, psychomotricien, assistant social, responsable pédagogique...).

Voilà 18 mois qu'une nouvelle directrice est arrivée à la tête de l'établissement, et bouleversait tant les résidents, leurs familles, que le personnel en place depuis de nombreuses années : si les connaissances théoriques de la directrice n'étaient pas en cause, dans la pratique, il s'est s'avéré qu'elle niait l'historique de cette institution en place depuis plus de vingt ans, et dont la plupart des résidents y vivent depuis le début.

LA GOUTTE D'EAU

Ses pratiques managériales étaient contestables et s'apparentaient à du despotisme. Voilà des semaines que le personnel était à bout. « La goutte d'eau qui a fait déborder le vase ? Une ignoble tentative de licenciement d'un collègue... qui plus est délégué syndical, qui ne se laissait pas manipuler et qui tenait tête à la directrice » nous explique Anne-Pascale Plumier, déléguée syndicale CGSLB.

Le 21 septembre 2017, 80 % du personnel est parti en grève. « Ce qui était remarquable dans cette lutte, c'est que le personnel, par conscience professionnelle, a décidé d'assurer un service minimum supérieur aux normes fixées par les conventions sectorielles » nous déclare Bereng Tsingos, Secrétaire Permanent CGSLB. « Ceci nous a

permis de planifier le service minimum au jour le jour, en local, et aux côtés de la chef éducatrice et du personnel administratif. Les grévistes se sont relayés pour prendre à tour de rôle l'une ou l'autre pause en vue de garantir un encadrement de qualité aux résidents ».

Les jours et semaines défilaient, et la diversité des actions menées ne manquait pas : interpellations des membres du Conseil d'administration de l'ASBL, des autorités communales, de l'Aviq, de la ministre Alda Gréoli, et des médias.

LA SOLIDARITÉ PAIE

La solidarité ne faiblissait pas, tant chaque jour, les voisins, les familles des résidents, les collègues du secteur ou d'autres secteurs, se joignaient à ce combat.

Le 7 novembre dans la soirée, les permanents syndicaux CGSLB et SETCa ont obtenu un accord avec le Conseil d'Administration : la directrice incriminée était licenciée par l'ASBL, alors que l'institution renonçait au licenciement du délégué syndical mis en cause injustement.

« Grâce à cette solidarité, grâce aux interventions, grâce aux nombreux soutiens, mais surtout parce que nos revendications étaient justes, fondées et notre détermination inébranlable, nous avons gagné » nous confie Anne-Pascale Plumier, déléguée CGSLB.

En ce début d'année, alors que l'ASBL a lancé le recrutement d'une nouvelle direction, Mistral a retrouvé sa tranquillité d'antan, le personnel et les résidents ont le sourire aux lèvres. ■

Carrefour

Le personnel paie le prix fort de la réorganisation de Carrefour

Même en s'attendant au pire, les délégués présents au conseil d'entreprise extraordinaire du 25 janvier ont été surpris par l'ampleur de la réorganisation. La direction a annoncé que 1 233 emplois seront concernés par un plan de transformation de l'entreprise qu'elle n'a pas détaillé.



Les travailleurs de plusieurs magasins se sont mis en grève dans les minutes et les heures qui ont suivi l'annonce de l'intention de licencier. D'autres ont préféré attendre de connaître les intentions précises de la direction qui ont été communiquées lors de la première réunion de la phase 1 de la procédure Renault du 31 janvier.

1 233 concernés, mais pas forcément supprimés, car le nombre d'emplois mentionné semble disproportionné par rapport au travail à accomplir et certains pourraient être repris par des franchisés.

La même question nous vient à l'esprit à chaque restructuration, une entreprise peut-elle continuer à fonctionner normalement en supprimant 1 233 emplois sur un effectif total de 11 500 personnes ?

L'enjeu des négociations qui ont débuté le 31 janvier est clair pour la CGSLB : ramener la direction à plus de réalisme et éviter les licenciements secs en recourant au RCC et aux départs volontaires assortis d'une prime suffisante.

Au sein du personnel, le sentiment le plus répandu est la déception. Après chaque restructuration, en 2007, en 2010 (1 700 emplois supprimés), les travailleurs espéraient que ce serait la dernière. Aujourd'hui ils ont perdu leurs dernières illusions.

LICENCIEMENT BOURSIER

Cela faisait un an que Carrefour cherchait, et pas toujours de façon efficace, une solution à la baisse de son résultat opérationnel. Une fois encore, c'est le personnel qui payera la note et les actionnaires qui font empocher les bénéfices de ce qui ressemble fort à une opération destinée à faire monter le cours de l'action Carrefour en bourse.

Sur les 1 233 emplois impactés, 180 se

trouvent au siège central d'Evere et 1 053 dans les magasins.

Les Carrefours de Genk et de Belle-Ile (Liège) seraient fermés, l'offre du magasin de Turnhout serait réduite et les « Hyper » de Westerlo, de Sint-Kruis à Bruges et de Haine-Saint-Pierre deviendront des « Super ».

VIRAGE RATÉ

Les syndicats attirent depuis longtemps l'attention de la direction sur la concurrence des achats par Internet. « Carrefour a raté le premier virage numérique » analyse Tom Van Droogenbroeck, Responsable national pour le commerce. « Aujourd'hui, si l'enseigne veut que les magasins physiques résistent à l'e-commerce, elle n'y parviendra qu'en occupant un personnel formé, en nombre suffisant pour apporter un service aux clients, pas en aggravant le problème du sous-effectif chronique dans de nombreuses implantations. »

La direction n'a pas voulu s'étendre sur les modalités de son plan de transformation. La première réunion de la procédure Renault a eu lieu le 31 janvier. Les délégués ont posé des tas de questions sur les modalités du plan. Le gouvernement a déjà fait comprendre que les travailleurs ne devraient attendre aucune faveur de sa part, comme un assouplissement des critères de RCC, étant donné le grand nombre d'offres d'emploi qui ne trouvent pas preneur dans notre pays. Reste une question morale. Carrefour n'est pas une entreprise en difficulté, elle cherche à maximiser sa marge bénéficiaire pour faire monter le cours de l'action et redistribuer de confortables dividendes aux actionnaires. Le personnel fait les frais de l'opération. ■

Transport

Le repos hebdomadaire en cabine contraire à la législation européenne

La Cour de justice de l'Union européenne a statué, en début d'année, que les conducteurs de longue distance ne peuvent pas passer leur période de repos hebdomadaire dans leur véhicule. C'est contraire à la législation européenne en matière de temps de conduite et de temps de repos.



La décision La Cour de justice de l'Union européenne renforce les mesures adoptées par les autorités belges en 2014 pour interdire aux employeurs d'obliger leurs chauffeurs à passer leurs 45 heures de repos dans la cabine de leur véhicule, camion ou autocar.

PRESSION SYNDICALE

La Fédération européenne des Travailleurs du Transport (ETF) ainsi que la CGSLB se réjouissent de cette décision qui est de nature à considérablement améliorer les conditions de travail - et en l'occurrence de repos - des chauffeurs professionnels.

Plusieurs actions et manifestations orga-

nisées à Bruxelles devant les institutions européennes et les campagnes menées par les syndicats ont donc porté leurs fruits. Les travailleurs ne peuvent pas dormir dans la cabine de leur véhicule et les entreprises de transport sont tenues de prendre les dispositions qui s'imposent pour que les chauffeurs jouissent de leur repos hebdomadaire dans des conditions décentes.

VRAI REPOS

La Commission européenne a l'intention de préciser les règles de repos hebdomadaire à respecter dans le cadre de son initiative mobilité. L'ETF et la CGSLB n'accepteront qu'une seule manière de procéder : que la nouvelle

réglementation contraigne les entreprises à organiser un repos hebdomadaire de 45 heures.

Chaque chauffeur a le droit de se rendre dans une infrastructure hôtelière pourvue de sanitaires individuels et servant des repas chauds. Descendre en dessous de ce minimum minimum reviendrait à légaliser le dumping social dans le secteur du transport

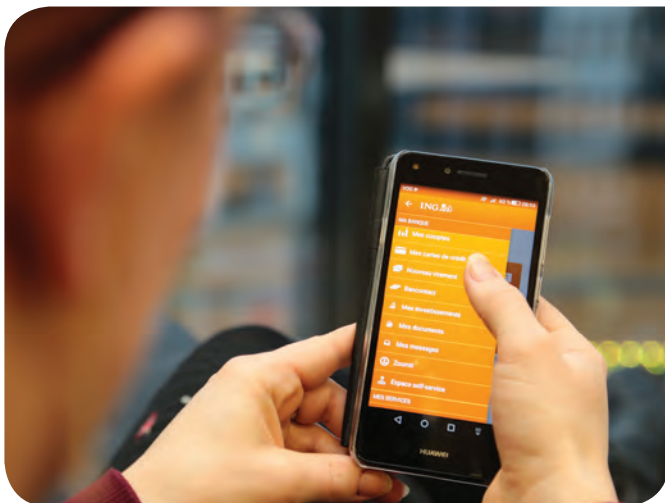
La CGSLB surveillera de près l'application de cette décision et entreprendra des actions si les employeurs tentent de s'y soustraire ! ■

Peter Börner

Secteur bancaire

La digitalisation fait chuter le nombre d'emplois dans les banques

Digitalisation accélérée, fermeture d'agences, indépendantisation d'agences, licenciements... ces termes, nous les avons trop souvent entendus dans les banques. Et bien sûr, ce sont les travailleurs du secteur qui y sont quotidiennement confrontés : forte pression au travail, beaucoup d'heures supplémentaires (qui ne peuvent pas toujours être complètement récupérées), travail à domicile lors de maladie.



Le rythme de la digitalisation est imposé par les banques, ce qui entraîne une frustration chez le client qui retombe aussi sur le dos du personnel chargé de promouvoir au maximum les plateformes digitales et d'encourager le client à effectuer lui-même ses opérations bancaires.

MOINS D'AGENCES

La digitalisation a un impact direct sur l'emploi. Le nombre d'agences bancaires ne fait que diminuer. Moins 50,8 % entre 2000 et 2016, les chiffres parlent d'eux-mêmes, le rythme des diminutions est élevé. Dans certaines banques une réduction systématique du réseau

-50,8 %

C'est la diminution du nombre d'agences bancaires entre 2000 et 2016.

Source : Febelfin

d'agences est en cours. Le processus est, dans les grandes lignes, partout identique : fermeture des petits bureaux, fusions, centralisation dans les grandes agences en centre-ville et indépendantisation des agences.

Les conséquences pour le personnel ? Perte d'emploi, augmentation du temps

de déplacement vers leur nouveau lieu de travail et même changement de commission paritaire en cas d'indépendantisation.

INTERMÉDIAIRES BANCAIRES

Anticipant cette vague d'indépendantisation, la CGSLB et les autres syndicats se sont battus pour revaloriser les conditions de travail et de rémunération du personnel des agences indépendantisées qui depuis 2015 font partie de la Commission paritaire pour les intermédiaires bancaires (CP 341) et plus de la commission paritaire auxiliaire pour les employés (CP 200). Ces réorganisations dans le réseau ne restent bien entendu pas sans conséquence pour l'emploi dans les banques (CP 310) tant dans les agences que dans les services centraux, l'emploi est en chute libre.

Aujourd'hui, à peine 50 000 personnes sont employées dans la CP 310 alors qu'elles étaient près de 65 000 en 2005 et près de 58 000 en 2010.

SCIER LA BRANCHE

Les banques vendent leurs trop nombreuses réorganisations sous les prétextes suivants : « une digitalisation de plus grande ampleur, c'est ce que veut le client » et « à l'avenir, le client sera central dans notre modèle d'affaires et nous devons adapter celui-ci ». Sur le terrain, nous entendons souvent d'autres versions de la même histoire. Les travailleurs ne nient pas que le secteur doit de plus en plus s'adapter à ce que le client attend, mais de l'autre côté ils n'entendent pas chez les clients de demande quotidienne d'une numérisation de grande envergure comme certaines banques sont en train de le développer. Au contraire, souvent ce sont les travailleurs qui doivent pousser les clients à effectuer leurs transactions eux-mêmes et de manière digitale. « Nous recevons un bonus si un certain nombre de clients utilise la banque en ligne » nous dit un travailleur d'une grande banque, « l'objectif était bien évidemment que le client effectue lui-même la plus

50 307

C'est le nombre de personnes employées dans la CP310 en 2016.

Source : Febelfin

grande partie de ses opérations bancaires à la maison ». Le travailleur est donc poussé par son employeur à scier la branche sur laquelle il est assis.

STATISTIQUES FAUSSÉES

Parfois même, les statistiques concernant l'utilisation des nouvelles technologies sont faussées. « Des conseillers clients introduisent avec le client certains produits en ligne et cela est considéré comme si le client l'avait fait lui-même à la maison devant son ordinateur » témoigne un travailleur.

Mais il ne s'agit pas uniquement de la banque en ligne, les agences virtuelles (format call center) sont aussi mises en avant. « Nous ne pouvons plus répondre à certaines questions de nos clients et devons les rediriger directement vers le contact center » nous dit un délégué. Ici aussi, c'est comme si le client avait lui-même directement pris contact avec le contact center. Tandis qu'un autre délégué ajoute « contacter son agence chez nous est pratiquement devenu impossible, tout est redirigé vers le call center ».

Et le client dans tout ça ? « Il est faux de dire que tous les clients sont prêts pour ces changements, mais la pression pour que chacun utilise son smartphone pour ses opérations est énorme » nous dit un délégué, tandis qu'un autre qui travaille toujours en agence ajoute « je sais que si demain, certains de mes clients plus âgés sont obligés de se mettre à la banque online, ils quitteront notre banque ».

STRESS ET PRESSION AU TRAVAIL

Le secteur fait régulièrement partie des mauvais élèves de la classe dans les études concernant la pression au travail et les risques de stress et de burn-out. Le mesurage en matière de travail faisable dans le secteur est clair. Il n'y a aucune amélioration. Le secteur glisse vers son niveau de 2004. Si une partie du travail est absorbée par la numérisation et l'automatisation croissante, c'est encore trop souvent le principe suivant qui est appliqué : faire autant (sinon plus) de travail avec un effectif qui se rétrécit. « Annuellement, la pression liée aux chiffres et aux objectifs augmente. Chaque année, nous pensons être à la limite, or celle-ci est sans cesse repoussée. Rien n'est infiniment extensible » témoigne cet agent bancaire. « Nous devrions établir



une relation bancaire, mais en fait, nous ne pouvons plus faire que de la vente de produits (comme d'habitude) ». Pour le personnel, il n'est pas évident de devoir vendre des nouveautés à des clients qui n'aiment pas forcément le changement. « Il y a toujours plus de produits supplémentaires que l'on doit essayer de vendre, mais parfois, le personnel n'a pas reçu la moitié des explications nécessaires. Et chaque mois, il faut repartir d'une nouvelle page et toujours avec de nouvelles actions qui débutent ».

TOUJOURS ACCESSIBLE

L'informatique est aussi un souci récurrent « une fois que nous avons des systèmes qui commencent à tourner correctement, c'est souvent le moment de le changer une nouvelle fois ».

À terme, cela ne pouvait pas se terminer autrement qu'avec une augmentation de la charge de travail et du stress. Et encore une fois, c'est l'excuse de la demande du client qui est invoquée par les banques. Selon de nombreuses entreprises dans le secteur, le client exigerait de pouvoir joindre son banquier 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Le client doit obtenir une réponse à ses demandes toujours plus rapidement. « De plus en plus d'agences sont uniquement accessibles sur rendez-vous, fixés par téléphone, mais aussi, ce qui est encouragé via le PC ou l'application smartphone. Dans ces derniers cas, nos agendas sont ouverts au client, et celui-ci peut fixer un ren-

dez-vous lui-même avec un conseiller jusqu'à 20 h ». Vous imaginez aisément la flexibilité qui est demandée au personnel.

TÉMOIGNEZ-EN

Il est important que nos membres CGSLB qui sont confrontés à ces situations souvent intenable sur le terrain, rapportent ces éléments directement à la CGSLB ou à leurs délégués au sein de l'entreprise. C'est seulement de cette manière que nous pourrions continuer à soulever ces problèmes et à rechercher des solutions au sein de l'entreprise et au niveau sectoriel. C'est uniquement de cette manière que nous pouvons continuer à défendre vos intérêts au maximum !

La CGSLB Services financiers fait tout son possible pour aider ses membres dans les banques, les conseiller et les assister. Chaque jour nos délégués ensemble avec les services centraux de la CGSLB s'engagent pour résoudre les problèmes et soucis de ses membres. Si vous avez un souci, n'hésitez pas à nous contacter.



Jetez également un œil à notre site Web « <http://www.cgslb.be/fr/secteur/services-financiers> » et à notre page Facebook « <https://www.facebook.com/cgslbseervicesfinanciers> ». ■

Maarten Dedeyne et Thibaut Montjardin
Responsables sectoriels nationaux
pour les services financiers

Formation en alternance dans le Non-Marchand

La formation en alternance consiste à se former pendant deux jours chez un opérateur de formation (CEFA, IFAPME/SFPME/EFP) et le reste de la semaine en institution. Cela permet aux jeunes de s'insérer sur le marché du travail grâce à une expérience pratique qui colle aux réalités du monde professionnel.

Pour l'institution accueillante, il s'agit d'une ressource humaine supplémentaire. Elle forme un potentiel futur membre du personnel qui connaîtra les spécificités du secteur et, surtout, la culture de l'institution.

TRANSFERT DE COMPÉTENCES

Cela fait plusieurs années que la formation en alternance est considérée comme un véritable moteur dans l'insertion professionnelle des jeunes. Une étude pointait d'ailleurs en 2013, une insertion des jeunes de 86 % ! Cependant, le taux des jeunes qui passent par l'alternance par rapport à la population globale des 15-25 ans reste faible par rapport à d'autres pays européens où ce type de formation est largement développés dans tous les secteurs : 6 % pour la Wallonie alors que l'Allemagne se situe à 15 % et la Suisse à... 67 % !

L'alternance, c'est une opportunité de faire d'une pierre deux coups. D'une part, elle permet de valoriser les pratiques des institutions et plus spécifiquement de celles du travailleur qui sera le tuteur. D'autre part, c'est une possibilité d'instaurer une vision au long cours des ressources humaines. Le stagiaire peut être vu comme un futur travailleur qui pourra potentiellement s'inscrire à plus long terme dans la vie de la structure.

Cela permet également de répondre au « paradoxe des jeunes » à qui l'on demande de l'expérience alors qu'ils sortent des études. Grâce à l'alternance, ils peuvent valoriser une expérience de travail de parfois plusieurs années sur leur CV !

AMÉLIORATION DES PRATIQUES

L'acquisition de compétences se fait généralement en plusieurs étapes. Après quelques



temps, certaines pratiques passent de la conscience de chaque geste à une sorte de « pilotage automatique ». La présence de jeunes et la nécessaire pédagogie qui y est liée peut permettre une révision de ce pilotage automatique dans le but d'améliorer certaines pratiques professionnelles. Pour cela, il faut que l'arrivée de jeunes soit accueillie comme un processus ouvert, qui peut bénéficier tant aux jeunes qu'à l'institution elle-même. La formation en alternance permet alors, grâce à un échange, à des questions vierges de toute expérience : Pourquoi je n'arrive pas à répondre à cette question simple ? Pourquoi je pratique de telle manière ? N'y-a-t-il pas d'autres manières plus efficaces de travailler ?

AU CŒUR DU PROCESSUS

Les tuteur-riche-s ont donc un rôle « pivot » et sont à la croisée des chemins entre les jeunes, l'institution et le centre de formation. Pour pouvoir être agréée, une institution doit désigner un tuteur qui devra disposer de, soit 5 années d'expérience en tout ou en partie dans la fonction, soit avoir suivi une forma-

tion au tutorat de minimum 8h, soit disposer d'une expérience professionnelle validée par le consortium de validation des compétences. Il.elle devra veiller à la bonne intégration des jeunes et donc au transfert de compétences. Ce rôle doit être entendu comme un catalyseur et permettre que les effets positifs de la présence de jeunes bénéficient à tous les membres du service.

Soutiens à l'alternance

De nombreux soutiens - publics et sectoriels - existent pour soutenir les institutions qui décident de se lancer dans l'alternance.

1. Les soutiens publics

En Wallonie :

Suite aux transferts de compétences liés à la 6e réforme de l'État, la Wallonie a revu les incitants financiers de l'alternance.

- Pour les indépendants et les entreprises/institutions qui accueillent un jeune pendant 270 jours, 750 €.
- Pour les jeunes qui terminent leur formation, 750 €

- Pour les opérateurs de formation qui suivent un-e jeune, 1 000 €

À Bruxelles :

À partir du 1er juillet 2018, la Région bruxelloise modifiera les systèmes d'aides à l'alternance mais les anciens soutiens financiers fédéraux restent d'application jusqu'au 30 juin 2018.

- Réduction groupe cible pour les tuteur-riche-s désignés de 800 € par trimestre
- Un bonus de démarrage pour les jeunes qui ont réussi leur formation. 500 € pour une première ou deuxième année ; 750 € pour une troisième année.
- Un bonus de stage pour les entreprises. 500 € pour une première ou deuxième année ; 750 € pour une troisième année.

La Région bruxelloise communiquera dans le courant de l'année 2018 les modifications qui seront apportées.

2. Les soutiens sectoriels du non marchand privé

L'APEF et FE.bl sont les 2 asbl qui coordonnent différents fonds de sécurité d'existence du Non-Marchand privé.

Chez FE.bl, 4 fonds de formation soutiennent l'alternance à travers 2 projets

1. Les maisons de repos et de soins (MR/MRS)
Le soutien consiste en une prime d'accompagnement de 1 500 €/an pour libérer du temps de tutorat et d'une intervention dans l'indemnité d'apprentissage suivant l'année dans laquelle les jeunes se trouvent : 100 € en 1ère année (5e dans les CEFA), 150 € en 2e (6e dans les CEFA) et 200 € en 3e année (7ème dans les CEFA) Ces projets sont accessibles aux opérateurs des CEFA et de l'IFAPME.
2. Les hôpitaux privés (HP), Les établissements et services de santé (ESS) et les établissements d'éducation et d'hébergement bicommunautaires et fédéraux (319 Bico)

Le soutien consiste en une prime d'accompagnement de 1 500 € par an et d'un contrat de travail classique, à mi-temps, aux barèmes du secteur (coût salarial de l'emploi à mi-temps comprenant les charges patronales, indemnités, avantages réglementaires, légaux ou des CCT sectorielles). Ce type de soutien n'implique pas pour l'institution de disposer d'un agrément et est limité, au niveau des opérateurs, aux CEFA.

À l'APEF, deux Fonds soutiennent l'alternance

Fonds MAE

Le soutien est limité aux institutions reconnues par l'ONE pour l'accueil d'enfants 3-12 ans et pour la fonction d'agent d'éducation (CEFA Ixelles-Schaerbeek)

Le soutien financier consiste également en la prise en charge d'un contrat de travail classique, à mi-temps mais aussi via une embauche compensatoire afin de libérer du temps de travail pour le tuteur (2h/semaine à 25 €/h maximum donc possible financement de 200 €/mois)

Fonds ASSS (Aide sociale et soins de santé)

Le soutien est limité aux jeunes qui se forment dans un CEFA.

Le soutien financier consiste ici aussi en la prise en charge d'un contrat de travail classique, à mi-temps. Complémentairement, il existe une

possibilité d'embauche compensatoire afin de libérer du temps de travail pour le tuteur (4h/semaine à 25 €/h maximum donc possible financement de 400 €/mois)

Soucieux que la formation en alternance permette de mener à l'emploi durable, plusieurs fonds sectoriels accordent une place importante à l'accompagnement à l'emploi si le jeune n'est pas engagé par l'institution dans laquelle la formation s'est effectuée. Le Maribel a aussi souhaité soutenir la formation en alternance et un nouveau projet va permettre d'aller en ce sens : l'octroi d'un contrat de travail Maribel pour les institutions qui engagent un jeune formé en alternance en leur sein.

LES COACHES SECTORIELS

La Wallonie soutien également l'alternance à travers la création et le soutien des coaches sectoriels. Ils ont une triple mission : instruire les agréments des entreprises qui souhaitent accueillir des jeunes, soutenir les secteurs et faire la promotion de la formation en alternance dans l'objectif d'ouvrir des places de stage. Pour le secteur Non-Marchand privé, il s'agit d'Emmanuel Disabato. N'hésitez surtout pas à lui poser toutes vos questions. Vous pouvez également lui demander de venir vous présenter l'alternance et les projets de soutien de l'APEF et de FE.BI.

Visitez le site de Fe-Bi www.fe-bi.org (cliquez sur le carré bleu « jeunes ») ou le site de l'APEF : www.alternance-CP332.org
Pour le tutorat : www.tutorats.org

Manu Disabato
Coach sectoriel Alternance



Vous avez dit réemploi ?



Le terme « réemploi » n'est pas toujours connu ou bien compris par le public. Il est souvent confondu avec d'autres axes de l'économie circulaire tels que la réutilisation et le recyclage. Tous trois désignent des opérations visant à allonger la durée de vie des produits et à prévenir l'apparition des déchets.



Les participants à la formation environnement ont visité les entrepôts et un magasin de la Ressourcerie à Namur.

acteurs du secteur du réemploi, de leurs activités et de leurs compétences.

- Pour une grande majorité de personnes (87 %), c'est l'aspect économique qui prime dans le réemploi, car il permet d'acheter du quasi neuf à prix abordable, ou de se faire plaisir.
- En termes d'écologie, plus de deux francophones sur trois trouvent que le réemploi est une bonne option pour réduire les déchets. Par contre, dans le concret, seulement une personne sur trois donne des produits aux associations : de l'intention à l'action, il y a manifestation du chemin.

PLUSIEURS FILIÈRES

Les filières de réemploi sont nombreuses en Belgique. Trois d'entre elles sont particulièrement porteuses en termes de réemploi : le textile, les DEEE* et encombrants. Ces trois filières ont d'ailleurs développé des labels pour identifier auprès du grand public les acteurs de l'économie sociale, leur garantir une gestion éthique des dons et assurer une certaine qualité : le label Solid'R pour la récolte des vêtements et le label ElectroREV pour les DEEE. D'autres filières «secondaires», tels que le papier, les PMC, bois, déchets verts se caractérisent généralement par de gros volumes collectés, mais avec un pouvoir de réutilisation limité.

SUR UNE PLATEFORME

À l'initiative des ministres de l'Environnement, Carlo di Antonio (Wallonie) et Céline Fremault (Bruxelles), l'asbl Ressources a lancé une plateforme appelée LeClicRecup.be. Il s'agit d'un outil qui facilite le don et l'achat de biens usagés entre différents acteurs. L'idée est que les citoyens, ainsi que les pouvoirs publics et entreprises privées, puissent trouver plus rapidement à quelle entreprise d'économie sociale s'adresser pour donner ou

*Déchets électriques et électroniques

Le **réemploi** fait référence à toute opération par laquelle des produits ou des composants qui ne sont pas des déchets sont utilisés de nouveau pour un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus (Directive-cadre sur les déchets de 2008). On peut citer comme exemple la consigne des bouteilles, à nouveau remplies après leur nettoyage.

La **réutilisation** est une opération qui permet à un déchet d'être utilisé à nouveau en détournant éventuellement son usage initial. Par exemple, utiliser des pneus de voiture pour fabriquer des pots de fleurs ou des vieux tissus pour fabriquer des couvertures ou des marionnettes.

Le **recyclage** est l'opération par laquelle la matière première d'un déchet est utilisée pour fabriquer un nouvel objet. Par exemple, des bouteilles en PET (polyéthylène téréphthalate) recyclées dans l'industrie textile pour la fabrication de tissus d'ameublement, de polars, de tapis pleins, ou encore les canettes

en aluminium, transformées en aérosols ou en vélos.

Le réemploi, tout comme la réutilisation et le recyclage se placent dans un système économique circulaire, ils visent à allonger la durée de vie des produits et à prévenir l'apparition des déchets. Des démarches qui permettent de transformer les objectifs environnementaux en opportunités économiques créatrices d'emplois.

PRATIQUES DE RÉEMPLOI

Le CRIOC a réalisé en 2005 et 2011 plusieurs études sur le réemploi en Belgique francophone et on peut en tirer quelques enseignements utiles.

- La connaissance du réemploi et les comportements relatifs sont (curieusement) mieux ancrés dans les villes wallonnes ou bien dans les petites localités qu'à Bruxelles.
- Il existe une réelle méconnaissance des

acquérir des articles pouvant être réemployés ou réutilisés. Les produits concernés sont le textile, le mobilier, le matériel informatique, le petit et gros électroménager ou encore le papier/carton. À noter que l'outil est gratuit et permet de publier en ligne un marché public pour répondre aux besoins spécifiques des collectivités comme les administrations et institutions publiques régionales, les administrations communales et CPAS, intercommunales et provinciales, les écoles, les crèches, les maisons de repos, etc. ■

Charline Wandji



Bien mis en valeur dans un magasin moderne, les objets redeviennent des biens de consommation convoités.

LA BELGIQUE, MODÈLE POUR LE RECYCLAGE ET RÉEMPLOI ?

• **Oui**, parce que nous sommes le meilleur élève d'Europe en matière de tri et de recyclage de nos déchets. La Belgique a atteint un taux de recyclage d'emballage de plus de 87 % en 2016, c'est un record en Europe. Nous sommes régulièrement repris comme modèle pour l'efficacité sur certains types de déchets particulièrement bien collectés et bien recyclés comme les piles, les cartons, les canettes, les bouteilles en verre ou en plastique.

• **Mais**, beaucoup de flux nous échappent et paradoxalement de plus en plus. Même si nous recyclons de mieux en mieux, la quantité de déchets par habitant ne cesse de croître. Il y a encore des efforts à faire en matière de réemploi et plus largement d'économie circulaire.

Rappelons que le concept de l'économie circulaire repose sur l'utilisation en boucle des matières et des produits et tend vers une gestion efficace de toutes les ressources (énergie, eau, air, matières) à toutes les étapes du cycle de fabrication. Les produits usagés et les déchets sont réintroduits dans le cycle de production, de distribution et d'utilisation, autant de fois que possible. ■

Charline Wandji

Erratum

Force majeure médicale empêchant la réintégration

Une erreur s'est glissée dans notre article du mois de décembre 2017 sur le forum organisé par la Régionale wallonne sur la réintégration des travailleurs après une maladie ou un accident de droit commun.

Contrairement à ce qui a été projeté en séance, le recours à la force majeure mettant fin au contrat suite à l'incapacité de travail définitive n'est seulement possible qu'après avoir terminé le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu. Il existe 3 cas de figure :

1. le conseiller en prévention-médecin du travail déclare que le travailleur est inapte définitivement pour le travail convenu et ne voit plus de possibilités de proposer un travail adapté ou un autre travail (Art. 1.4-76.- § 1er du Code sur le Bien-être au travail).
2. l'employeur ne voit pas de possibilité d'un plan de réintégration (et doit motiver sa décision).
3. Le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration (et doit motiver sa décision).

SOUTIEN DES DÉLÉGUÉS

Les délégués au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ont un rôle essentiel à jouer dans ce processus. Le code pour le bien-être au travail précise que le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail le déclare définitivement inapte pour le travail convenu, peut introduire un recours. Le travailleur peut se faire assister par un représentant syndical au sein du CPPT ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix, tout au long du trajet de réintégration qui lui est proposé.

L'employeur est tenu de consulter le CPPT pour développer une politique de réintégration efficace, notamment en proposant des tâches plus adaptées aux capacités diminuées du travailleur ou en lui donnant un autre travail ou en aménageant son poste de travail.

Les aspects collectifs de la réintégration sont évalués une fois par an et au sein du CPPT. ■

Découvrez la côte belge en mars

Profitez dès maintenant d'une réduction exclusive



Les affiliés CGSLB bénéficient d'une **réduction de 40 %** pour un séjour dans les appartements de la CGSLB situés à la côte belge.

Vue sur la mer ? Ou plutôt vue sur les dunes ? Au Syndicat libéral, vous avez l'embarras du choix : séjournez dans l'un de nos appartements à La Panne, Nieuport, Westende, Middelkerke, Ostende ou Blankenberge.

Que faire pour profiter de cette offre temporaire ? **Réservez dès aujourd'hui et jusqu'au 23 mars 2018** votre séjour **d'une durée au choix dans la période du 2 au 30 mars 2018**. Pour de plus amples informations et les disponibilités, rendez-vous sur <https://maisonsdevacances.cgslb.be> et effectuez votre réservation en ligne. Celle-ci sera définitive dès que vous aurez complété vos données personnelles. Vous avez le choix entre un séjour en semaine (lundi-vendredi) ou le week-end (vendredi-lundi) ! Dès que vous avez trouvé l'appartement qui vous convient, cliquez sur 'réserver' et sélectionnez 'choisissez votre période plus courte'. Le prix est alors automatiquement recalculé. *Cette réduction est uniquement valable pour les nouvelles réservations.*

RETIREZ ENCORE PLUS DE BÉNÉFICES DE VOTRE AFFILIATION À LA CGSLB

NOUVEAUX AVANTAGES EN VUE À PARTIR D'AVRIL 2018

Le Syndicat libéral se bat chaque jour pour améliorer votre pouvoir d'achat. Cela vous le saviez déjà. Et à partir d'avril 2018, nous passerons à la vitesse supérieure avec une offre totalement renouvelée d'avantages ! Votre cotisation à la CGSLB constitue un investissement toujours plus rentable.



Uber est une entreprise de transport selon la Cour européenne de justice

L'application Uber est une véritable entreprise de transport, pas une simple plateforme numérique de rencontre de l'offre et de la demande, ainsi l'a décidé la Cour de Justice de l'Union européenne le 20 décembre 2017. En plaçant Uber sur le même pied que les entreprises de taxis, les juges rétablissent les conditions d'une saine concurrence.



Tant que l'application Uber n'était pas considérée comme une entreprise de transport, les chauffeurs qui y avaient recours ne devaient pas répondre aux mêmes exigences que les chauffeurs de taxi. L'arrêt de la Cour permet dorénavant aux États membres de prendre des dispositions sociales et fiscales pour mettre fin à cette concurrence déloyale, ce pour quoi la CGSLB avait milité dès le départ

afin de protéger les travailleurs. Nous attendons des autorités belges qu'elles prennent toutes les dispositions utiles pour traduire le jugement dans les faits.

FORTS DÉPENDANTS

Dans son arrêt, la Cour de justice de l'UE a également confirmé que Uber exerce une influence déterminante sur les conditions de

travail qui s'imposent aux chauffeurs, même si l'entreprise américaine considère qu'ils peuvent décider en toute indépendance comment et quand ils ont envie d'utiliser l'application. La CGSLB a toujours souligné que les personnes qui travaillent pour Uber ou Deliveroo n'ont en réalité aucune autonomie dans l'exercice de leurs prestations. Souvent elles sont contraintes au statut d'indépendant, or nous plaillons pour qu'elles signent un contrat de salarié. Les plateformes font désormais partie de notre manière de consommer, il nous appartient comme syndicalistes d'empêcher qu'elles entraînent un démantèlement de nos normes de protection sociale et de sécurité. Ce jugement ne constitue qu'un premier pas, mais dans la bonne direction. ■

Inge Hannon

LA COMMISSION VEUT RENDRE LE TRAVAIL PLUS TRANSPARENT ET PLUS PRÉVISIBLE

Dans toute l'Union européenne, les plateformes numériques, les flexi-jobs, les contrats temporaires et toutes les autres formes de contrats atypiques augmentent la précarité de l'emploi et mettent les travailleurs sous pression. Pour freiner le processus, la Commission européenne a élaboré une proposition de directive visant à rendre les conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles. La proposition oblige les employeurs à informer les travailleurs de leurs conditions de travail. Ce sont trente années de réglementations européennes poussièreuses qui se trouvent du coup remises au goût du jour.

OBLIGATION D'INFORMATION

La Commission demande à chaque employeur d'informer par écrit chaque travailleur, au plus tard le jour de son entrée en service, de ses conditions de travail, de la protection dont il bénéficie en matière de

sécurité sociale, de ses droits à la formation, de ses horaires de prestations, de sa rémunération... Le travailleur pourra revendiquer un emploi plus stable et prévisible. Un employeur ne peut donc modifier les horaires qui sont mentionnés dans sa déclaration au dernier moment, il doit en avertir le travailleur à temps. Cette précision est de nature à ramener un peu de prévisibilité, notamment dans le cadre des flexi-jobs. Dans sa proposition de directive, la Commission définit le travailleur comme « *une personne physique qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie d'une rémunération* ». Le texte précise par ailleurs que l'employeur peut être « *une ou plusieurs personnes physiques ou morales* » et que la mention d'un lieu de travail fixe n'est pas obligatoire. Cela couvre donc également le personnel domestique, les saisonniers, les intérimaires, les travailleurs de plateforme et autres formes de travail atypiques.

PEUT MIEUX FAIRE

Dans ce sens, la proposition de directive représente un progrès. Elle laisse pourtant les syndicats sur leur faim. Bien sûr l'employeur est tenu de fournir une réponse écrite à la question d'avoir plus d'heures prévisibles, mais ce n'est pas cela qui rendra l'emploi moins précaire. Les pigistes et les indépendants ne sont pas concernés par le nouveau texte. Beaucoup de travailleurs de plateforme risquent de rester dans une zone grise. La proposition doit encore être discutée au parlement européen et dans les États membres. Pendant ce temps, plusieurs propositions sont encore attendues de la part de la Commission européenne dans le cadre du pilier européen des droits sociaux. Nous sommes satisfaits de cette nouvelle intention de rendre l'Europe plus sociale, nous resterons toutefois attentifs avec la Confédération européenne des Syndicats à ce que les travailleurs retirent de réels bénéfices de ces diverses propositions. ■

Inge Hannon

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC): montants adaptés



Le complément d'entreprise calculé au moment du départ en prépension ou en RCC est indexé et revalorisé afin de recoller à l'évolution des salaires.

Le chômeur avec complément d'entreprise reçoit en plus de son allocation de chômage, une indemnité complémentaire de son ancien employeur.

Le complément d'entreprise est calculé une seule fois au début de la période de RCC. Le montant de ce complément est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage.

Chaque année au 1er janvier, le montant de ce complément d'entreprise est en principe revalorisé par le Conseil national du Travail afin de suivre l'évolution des salaires.

Aucune revalorisation n'a eu lieu en 2017. Par contre, pour 2018, le CNT a prévu un coefficient de 1,0036.

Complément d'entreprise

À la suite de l'application du coefficient de re-

valorisation, le complément d'entreprise pour les RCC déjà en cours doit être calculé à l'aide des coefficients suivants :

- coefficient de revalorisation de 1,0036 si l'indemnité complémentaire est calculée sur un salaire de référence antérieur à janvier 2017;
- coefficient de revalorisation de 1,0027 si l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire des mois de janvier, février ou mars 2017 ;
- coefficient de revalorisation de 1,0018 si l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire des mois d'avril, mai ou juin 2017 ;
- coefficient de revalorisation de 1,0009 si l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire des mois de juillet, août ou septembre 2017 ;
- pas de revalorisation si l'indemnité com-

plémentaire est calculée sur la base du salaire des mois d'octobre, novembre ou décembre 2017.

Exemple

François est au chômage avec un complément d'entreprise depuis septembre 2016. Il reçoit 250 euros de son ancien employeur. Depuis janvier 2018, l'employeur doit appliquer un coefficient de revalorisation de 1,0036 et François reçoit alors un complément de 250,90 euros.

Salaires brut

Ce coefficient de revalorisation a également des conséquences pour le calcul du complément d'entreprise des nouveaux RCC.

En effet, le calcul du complément respecte les règles fixées dans la CCT 17 du CNT.

Le complément s'élève à 50 % de la différence entre la rémunération nette et l'allocation de chômage (*).

Pour calculer la rémunération nette, on se base sur la « rémunération brute plafonnée ».

À la suite de la revalorisation du coefficient, le CNT a fixé la rémunération mensuelle brute plafonnée à 3953,88 euros au 1er janvier 2018.

Retenues

Tous les mois, une retenue est opérée sur le complément d'entreprise du chômeur avec complément d'entreprise. Elle s'élève à 6,5 % et est calculée sur le revenu total du chômeur avec complément d'entreprise.

(* Des dérogations à l'avantage du travailleur sont toujours admises, par exemple :

- un pourcentage plus élevé (80 % au lieu de 50 %)

- un calcul qui ne tient pas compte d'un plafond en matière de rémunération brute.

La retenue ne peut avoir pour conséquence que le montant global du chômage avec complément d'entreprise soit inférieur à :

- 1 421,35 euros bruts pour les chômeurs avec complément d'entreprise sans charge de famille ;
- 1 712,05 euros bruts pour les chômeurs avec complément d'entreprise avec charge de famille (montants en vigueur au 1er janvier 2018)

Remarque

Les montants susmentionnés ne sont pas les montants minimums auxquels tout chômeur avec complément d'entreprise peut prétendre. Un travailleur bénéficiaire avec charge de famille qui n'a droit, avant retenues, qu'à 1 600 euros bruts de chômage avec complément d'entreprise, ne subira pas de retenues. Cela ne signifie toutefois pas que le montant de son allocation de chômage avec complément d'entreprise sera augmenté pour atteindre 1 712,05 euros bruts. ■

Service chômage

Plafonds de saisie au 1er janvier 2018

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 2018. Attention, ces limites s'appliquent uniquement aux allocations sociales. La saisie sur salaire connaît un plafond supplémentaire.

Revenu mensuel net	% saisie	Maximum saisissable :
Jusqu'à 1 105 €	0 %	0 €
de 1 105,01 € à 1 187 €	20 %	16,40 €
de 1 187,01 € à 1 432 €	40 %	98,00 €
Au-delà de 1 432 €	100 %	Tout ce qui dépasse 1 432 €

Exemple

Supposons que vous soyez au chômage et que vos allocations s'élèvent à 1 450 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 maximum pourrait-il saisir ?

- vos allocations se montent à 1 450 euros. La première tranche de 1 105 euros est immunisée et ne peut faire l'objet d'une saisie.
- la tranche de 1 105 euros à 1 187 euros peut être saisie à hauteur de 20 %, soit 16,40 euros
- de la part allant de 1 187 euros à 1 432 euros, il est possible de saisir 40 %, soit 98 euros ;

- la part située au-delà de 1 432 euros peut être intégralement saisie, soit dans notre exemple, la somme de 18 euros.

Au total, le créancier pourra donc saisir 132,40 euros (16,40 + 98,00 + 18,00). Vous recevrez donc 1 317,60 euros sur votre compte au lieu de 1 450. Les mois suivants, le créancier pourra récupérer le montant restant (500 euros - 132,40 euros = 367,60 euros) via le même procédé.

ENFANTS À CHARGE ?

Si vous avez des enfants à charge, il faut diminuer la part saisissable de 68 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 21,60 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 (puisqu'il faut déduire 68 euros de la part saisissable de 21,60 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. ■

L'amour c'est.... être protégé et défendu

La CGSLB est à **vo**tre écoute, nous vous conseillons et nous vous apportons un service personnalisé

La CGSLB vous **soutient** lors des négociations avec votre employeur ou dans votre recherche d'un nouvel emploi

La CGSLB vous **paie** des primes et vous **offre** de nombreux avantages

Le Syndicat libéral prend vos intérêts à cœur !
Vérifiez-le sur www.cgslb.be



Votre liberté, votre voix

