



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Pas moyen de s'entendre sur l'AIP Grève le 13 février

Dans ce numéro :

La marge salariale est trop étreinte et les employeurs rejettent toutes les revendications syndicales | L'offre Services 360° de la CGSLB se met progressivement en place | La CGSLB refuse de signer le protocole sur la mobilité dans le secteur bancaire | Demander ses allocations de chômage après un licenciement pour force majeure médicale

# SOMMAIRE

## Actualisation de l'index 7

Loyer d'une chambre d'étudiant, livres de cuisine et tatouage font partie des nouveaux produits et services pris en compte dans le calcul du panier de la ménagère.

## Services 360° 8

Vous êtes de plus en plus nombreux à faire appel à notre offre de services élargie à 360°. Témoignages de nos gestionnaires de connaissances dans le Brabant wallon.

## Délai de préavis 10

Cinq ans après son entrée en vigueur la loi sur l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé donne encore lieu à interprétation.

## Mobilité bancaire 14

La CGSLB n'a pas signé le protocole sur la mobilité des talents dont l'objet est de réorienter les travailleurs de la banque vers d'autres secteurs, comme les soins de santé.

## Syndicat et gilets jaunes 18

Malgré les dérives, le mouvement des gilets jaunes est une composante importante du combat social actuel. C'est le moment pour les politiques et les patrons de faire un pas vers le peuple.

## Force majeure médicale 22

Trop de travailleurs malades de longue durée sont licenciés pour force majeure médicale après l'échec de leur parcours de réintégration.



## Pas moyen de s'entendre sur l'accord interprofessionnel

Les patrons n'ont décidément rien compris à l'évolution du monde. En refusant d'envisager les revendications des syndicats en matière d'augmentation du pouvoir d'achat et de qualité des conditions de travail, ils ont créé une situation de blocage qui risque de compromettre la conclusion d'un accord interprofessionnel.

En Belgique, la situation est encore calme. Dans beaucoup de pays une partie de la population qui s'estime mise à l'écart de la société adopte des comportements plus incontrôlables. Dans les pays où il y a encore un droit de vote, elle choisit des dirigeants populistes encore plus incontrôlables. Il fut un temps où l'on philosophait sur la responsabilité sociétale des entreprises, on imaginait des fins de carrière en douceur, on croyait qu'il y a moyen de mieux concilier sa carrière professionnelle et sa vie privée... Ce temps est-il révolu ? Devons-nous nous contenter des miettes de la croissance économique ? Travailler jusqu'à ce que mort s'ensuive ? Être flexible jusqu'à ne plus avoir de vie en-dehors de l'entreprise et du chemin pour y arriver ?

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 e-mail [cgsלב@cgsלב.be](mailto: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](mailto:communication@cgsלב.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Trop d'exigences patronales Pas assez de marge salariale

L'économie va bien, les entreprises distribuent des dividendes plantureux aux actionnaires. Nous nous sommes donc présentés à la table de négociation de l'accord interprofessionnel raisonnablement optimistes. Nos objectifs : obtenir une augmentation des rémunérations brutes, particulièrement pour les bas salaires, amener les pensions et les allocations sociales les plus basses au-dessus du seuil de pauvreté, élargir le crédit-temps et les congés thématiques, notamment par l'introduction d'un congé pour les grands-parents, adoucir les fins de carrière, organiser une mobilité durable par la généralisation du tiers payant et de l'indemnité vélo. Cela devait être au tour des travailleurs et des allocataires sociaux de tirer avantage de la bonne santé de l'économie après avoir subi un saut d'index et l'augmentation de la TVA sur l'électricité. Après aussi que les employeurs aient bénéficié de la baisse de l'impôt sur les sociétés et de réductions de cotisations sociales via le tax shift sans pour autant le répercuter sur les salaires.

## LA LOI SUR LES SALAIRES EST TROP CONTRAIGNANTE

La loi sur la compétitivité ne laisse aucune liberté de négociation. La marge salariale de 0,8 % calculée par le Conseil central de l'Économie se situe bien en dessous du chiffre que nous espérions. Son cadre trop rigide n'est pas en phase avec la réalité économique. L'écart salarial fictif de 0,9 % qui doit être déduit de la marge disponible ne tient compte ni de la réduction des cotisations patronales du tax shift ni des subsides salariaux accordés aux employeurs. En incluant le tax shift, l'écart passerait de 0,9 % à -0,7 %. En y ajoutant les subsides, l'écart passerait même à -2,5 % en faveur de la Belgique !

Les employeurs n'ont pas voulu rencontrer les attentes des travailleurs en élaborant ensemble des solutions créatives. La seule voie à suivre est désormais la révision de la loi sur la compétitivité par un gouvernement de sensibilité plus sociale. Les employeurs profitent des avantages de cette loi sans se voir imposer la moindre obligation en échange. Nous leur demandons désormais d'investir dans la création d'emplois, dans la formation, dans la mobilité, dans la lutte contre le stress et dans bien d'autres domaines encore.

## LES EMPLOYEURS SONT TROP INTRANSIGEANTS

Les employeurs ont adopté une posture intransigeante rendant la négociation impossible. Alors que de plus en plus de travailleurs sont



victimes de burn-out et de maladies de longue durée, ils exigent encore plus de flexibilité et rejettent catégoriquement les revendications des syndicats sur l'élargissement des congés thématiques ou l'utilisation maximale des mesures de fin de carrière. C'est incompréhensible !

## GRÈVE NATIONALE LE 13 FÉVRIER DANS UN MAXIMUM D'ENTREPRISES

Puisque les employeurs refusent de négocier, nous sommes amenés à dégainer l'arme ultime. Nous lançons, en front commun syndical, un mot d'ordre de grève nationale le mercredi 13 février dans un maximum d'entreprises. ■

**Mario Coppens**  
Président national



# Échec de l'accord interprofessionnel Quel manque de respect pour les travailleurs !

Nous pensions avoir lancé un signal clair le 14 décembre dernier. Ce jour-là, des milliers de travailleurs avaient exigé une augmentation sensible des salaires, moins de pression au travail, des solutions pour mieux combiner vie privée et carrière professionnelle, et des fins de carrières décentes.



Il s'agissait de dénoncer également ce qui a été imposé aux travailleurs depuis des années : la modération salariale, un saut d'index et une nouvelle loi sur les salaires truffée de dispositions qui ne permettent pas une négociation sereine. Dans ces circonstances, la coupe déborde : de nombreux salariés ne sont plus en mesure de travailler encore plus longtemps et de manière encore plus flexible. Ils ne tiennent tout simplement plus le coup.

## VIVRE DIGNEMENT

Les revendications du 14 décembre font clairement écho à l'absolue nécessité que chacune et chacun puisse vivre dignement. Ces dernières années, les médias ont abondamment commenté la bonne santé de l'éco-

nomie, l'ampleur des créations d'emplois, la pénurie de main-d'œuvre. Dans le même temps, les cotisations sociales patronales ont été réduites, les employeurs peuvent garder en poche le saut d'index (chaque année), l'impôt des sociétés a été diminué pour toutes les entreprises, les services publics et la sécurité sociale ont été mis à mal. Tout cela sans amélioration des salaires.

## POINT DE RUPTURE

Dans ces conditions, la nouvelle loi de 2016 sur les salaires, qui conduit, avec ses dispositions douteuses, à des augmentations salariales maximales de seulement 0,8 % sur deux ans, rend la conclusion d'un accord interprofessionnel impossible.

Au vu de l'impossibilité d'aller plus loin sur

ce point dans les discussions avec les employeurs, **les instances de la CSC, la FGTB et la CGSLB ont décidé, en guise de protestation, de lancer un mot d'ordre de grève nationale le mercredi 13 février dans un maximum d'entreprises.**

## AUTRES REVENDEICATIONS

Lors des réunions au sein du Groupe des 10, les organisations syndicales ont également mis sur la table d'autres revendications qui doivent déboucher sur des solutions concrètes répondant aux attentes du monde du travail.

- Augmenter significativement des salaires minimaux.
- Amener les allocations sociales et les pensions au-dessus du seuil de pauvreté.
- Redessiner le cadre des fins de carrières (RCC et crédits-temps).
- Offrir de meilleures possibilités de combinaison entre le travail et la vie privée.
- Améliorer la mobilité, par exemple en généralisant le tiers-payant pour les transports en commun et l'indemnité vélo.

## TRANSITION JUSTE

Au-delà de ces revendications pour lesquelles des réponses et des solutions doivent être trouvées à court terme, il est indispensable que des discussions s'engagent à propos d'une juste transition vers une économie plus saine et plus durable et qui anticipe également les conséquences de la digitalisation de l'économie. ■

# 3e phase du tax shift

## Nouvelle hausse des salaires nets

**Le troisième et dernier volet du tax shift entre en vigueur en 2019 : la quotité du revenu exemptée d'impôt est revue à la hausse, la tranche d'imposition de 40 % est élargie et le pourcentage du bonus à l'emploi fiscal augmente.**

**Tous les travailleurs verront leur salaire net augmenter, mais ceux qui gagnent moins de 3 000 euros sentiront la plus grande différence.**

Le tax shift est loin d'apporter l'équité fiscale que nous demandons et il est mal financé. La réduction des cotisations patronales coûte cher à la sécurité sociale et au budget de l'État, c'est pourquoi nous l'avons abondamment critiqué. Cela dit, il n'est pas sans effets positifs sur le compte en banque des travailleurs.

### 1. LA QUOTITÉ DE REVENUS EXEMPTÉE D'IMPÔT

Un impôt brut est calculé sur le revenu net imposable, mais une première tranche est exemptée d'impôt, c'est ce que l'on appelle « la quotité de revenus exemptée d'impôt ». Tout contribuable en bénéficie, qu'il soit isolé, marié ou cohabitant.

Le montant de base de cette quotité exemptée d'impôt applicable pour l'exercice d'imposition 2019 (année de revenus 2018) est de 7 430 euros. Il passera à 7 730 euros pour tout revenu net imposable inférieur à 45 750 euros.

Donc à partir de 2019 (exercice 2020), la quotité du revenu exemptée d'impôt est harmonisée et revue à la hausse pour ne plus faire de distinction entre le montant 'normal' et 'majoré'. Une seule quotité majorée existera encore, à savoir celle de 8 860 euros (tranche de 25 % exonérée sur 8 860 €).

### 2. TRANCHE D'IMPOSITION DE 40 %

La tranche d'imposition de 40 % est une fois de plus élargie. De cette manière, une plus grande partie des revenus sera soumise à un taux d'imposition inférieur.

Pour l'exercice 2020, cela donne :

Tranches de revenus imposables	Taux d'imposition
De 0 € à 13 250 €	25 %
De 13 250 € à 23 390 €	40 %
De 23 390 € à 40 480 €	45 %
Au-delà de 40 480 €	50 %

### 3. BONUS À L'EMPLOI FISCAL

Le bonus à l'emploi fiscal – ou crédit d'impôt "bonus à l'emploi" – est une réduction d'impôt accordée aux travailleurs à bas salaire ayant droit au bonus à l'emploi social. Il s'agit d'un

pourcentage du montant du bonus à l'emploi social effectivement octroyé. Avant, il s'élevait à 28,03 %. Au 1er janvier 2019, il est passé à 33,14 %.

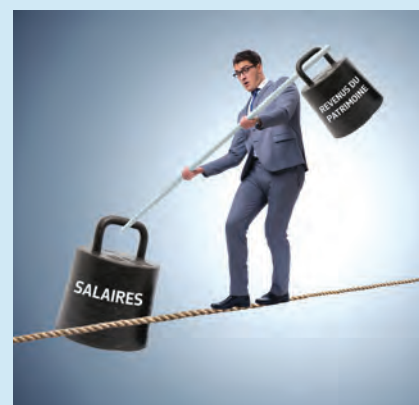
Martien Van Oyen

## Dual income tax progressive

### Une taxation plus équitable

Le Syndicat libéral a présenté sa proposition pour rendre la fiscalité plus équitable : une taxation duale et progressive des revenus. Admettons-le, l'appellation est compliquée et pourtant elle désigne un principe simple et réaliste : imposer par tranches progressives les revenus du travail et les revenus du patrimoine séparément.

Tous les détails sur : <https://www.cgslb.be/fr/vers-un-systeme-de-dual-income-tax-progressive>



# Pension libre complémentaire pour salariés Moins intéressante que d'autres formules

Dès le 27 mars 2019, les personnes qui travaillent mais ne disposent pas encore d'une pension complémentaire (ou en disposent de manière limitée), auront la possibilité de se constituer volontairement une pension dans le cadre du deuxième pilier. L'investissement est peu rentable.

La pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés (PLCT) permet aux travailleurs qui ne bénéficient pas d'une pension complémentaire, ou de manière limitée (contribution inférieure à 3 % du salaire brut) auprès de leur employeur ou de leur secteur, de mettre de l'argent de côté pour leurs vieux jours avec un avantage fiscal.

Le travailleur choisit lui-même l'organisme de pension, le produit de pension complémentaire et le montant épargné. L'employeur se contente de retenir la contribution du travailleur sur sa rémunération et de la verser à l'organisme de pension.

## MAXIMUM DE 3 % DU SALAIRE BRUT

Le travailleur peut faire verser un maximum de 3 % de son salaire brut annuel en tant que prime destinée à la constitution de sa pension libre complémentaire.

Il existe une exception : pour les salariés qui gagnent moins de 53 333 euros bruts par an, un seuil minimum forfaitaire de 1 600 euros a été fixé (= 3 % de 53 333, montant annuellement indexable). Les travailleurs avec un salaire inférieur à 53 333 euros pourront donc verser maximum 1 600 euros à titre de PLCT.

Une application de calcul de Mypension.be est en cours de réalisation. Le salarié pourra vérifier combien il peut verser dans sa pension libre complémentaire.

## LA PLCT EST-ELLE INTÉRESSANTE ?

D'un point de vue fiscal et parafiscal, la PLCT est tout aussi peu intéressante que les contributions personnelles versées dans un plan de pension complémentaire classique, avec cette différence que l'employeur n'est pas tenu de garantir un rendement (1,75 % – 3,25 %) sur les primes versées. Dans l'ordre hiérarchique, cette formule doit prendre rang après le 3e pilier (moins intéressant donc que l'épargne-pension ou l'épargne à long terme).

Les salariés ayant entièrement épuisé le 3e pilier et disposant encore d'une marge de manœuvre budgétaire, pourraient éventuellement songer à verser des cotisations à titre de PLCT, sachant toutefois qu'il existe des alternatives plus intéressantes.

Il va sans dire que dans le contexte actuel de taux d'intérêt bas, le salarié qui verse des primes dans une PLCT ne doit pas s'attendre à un bon rendement de ses réserves de pension.



## ALTERNATIVES INTÉRESSANTES

L'épargne-pension (jusqu'à 980 euros, 1er plafond pour l'année de revenu 2019) et l'épargne à long terme (assurance-vie individuelle) donnent droit à la même réduction d'impôt de 30 % et sont soumises à des taxes inférieures, voire pas de taxe du tout, ce qui aboutit à une imposition finale inférieure à celle de la PLCT. Ce n'est que lorsque les possibilités du 3ème pilier sont entièrement épuisées que le recours à la PLCT a du sens.

Toutefois, les salariés disposant d'un engagement collectif de pension par le biais de leur employeur/secteur qui souhaitent le suppléer sur une base individuelle ont encore un autre moyen pour se constituer une pension complémentaire.

Dans les entreprises où (par le biais du secteur ou de l'entreprise) les travailleurs bénéficient d'un engagement collectif de pension – qui ne doit pas nécessairement être identique pour tout le monde – l'employeur peut souscrire un engagement individuel de pension (EIP) pour un seul salarié sans que cela ne lui coûte rien.

L'alternative la plus intéressante d'un point de vue (para)fiscal reste le plan de pension complémentaire collectif auprès du secteur ou de l'entreprise avec versement de contributions patronales. L'arrivée de cette nouvelle loi est peut-être l'occasion idéale pour en parler. ■

# Kot étudiant et tatouage dans le panier de la ménagère 2019

**Loyer d'une chambre d'étudiant, livres de cuisine et tatouage font partie des nouveaux produits et services pris en compte dans le calcul du panier de la ménagère.**

L'Indice des prix à la consommation est calculé par la Direction générale statistique du SPF Économie qui soumet ce chiffre chaque mois à la Commission de l'Indice, composée paritairément et au sein de laquelle siège la CGSLB.

Fin 2018, la Commission a rédigé un avis unanime sur l'actualisation de l'indice des prix à la consommation 2019 dans le souci constant de renforcer la représentativité de l'indice en reflétant nos nouvelles habitudes de consommation.

## PONDÉRATION DES LOYERS

La méthode de pondération des loyers privés a été considérablement améliorée ces dernières années. Ainsi, un même logement continue à être enregistré, y compris lorsqu'il y a eu changement de locataire. L'échantillon a été élargi puisqu'il est passé de 1 000 habitations en 2014 à 2 050 en 2018. La Commission de l'indice de poursuivre l'agrandissement de l'échantillon en 2019.

## PANIER ÉLARGI

Le panier de la ménagère a été élargi, essentiellement suivant les propositions des syndicats. Les témoins suivants ont été ajoutés au panier de la ménagère : le loyer

d'une chambre d'étudiant, le tarif horaire d'un couvreur, le remplacement d'une serrure, les compresses thermiques (cold/hot packs), les automobiles d'occasion, les livres de cuisine, la consultation d'un diététicien (pour compenser ?), le tatouage et les voitures d'enfant.

## COLLECTE EN LIGNE

Le calcul de l'indice a recours depuis 2016 aux données scannées aux caisses de trois grandes chaînes de supermarchés (Carrefour, Colruyt et Delhaize) pour quelque 22 % du poids du panier de l'indice. D'autres développements technologiques sont utilisés depuis l'année passée comme le webscraping. Il s'agit de puiser automatiquement les données sur Internet. Vu l'importance croissante de l'e-commerce, cela augmente la représentativité de l'indice.

Le Webscraping est utilisé pour enregistrer les prix des DVD, Blu-ray, jeux vidéo et des billets de train internationaux. La Commission de l'Indice est mainte-

nant d'accord pour recourir au webscraping pour de nouveaux groupes de produits : les chaussures, les chambres d'étudiant, les voitures d'occasion et les chambres d'hôtel. La Commission demande toutefois d'utiliser le webscraping avec toutes les précautions qui s'imposent afin de s'assurer que l'évolution des prix mesurée en ligne corresponde bien à celle des prix payés par les consommateurs dans les magasins physiques.

Les prix de plusieurs groupes de produits sont suivis selon des méthodologies spécifiques qui doivent être suivies et évaluées. À partir de 2019, le suivi du coût des services bancaires sera implémenté et les profils utilisés pour enregistrer les prix des services de télécommunication seront mis à jour une fois par an.

## PONDÉRATION APRÈS ENQUÊTE

La pondération des témoins est réalisée tous les deux ans en fonction de l'enquête sur leur budget auprès d'un échantillon représentatif de ménages belges. À côté de cela, les poids des témoins sont actualisés annuellement en fonction de l'évolution des prix au cours de l'année passée.

Nouveaux produits, adaptation des méthodologies et surveillances par les partenaires sociaux renforcent la représentativité de l'indice des prix. La mesure de l'inflation en Belgique est qualitativement l'une des plus performantes au monde, ce qui explique que nos salaires et allocations collent bien à l'évolution du coût de la vie. La CGSLB y restera attentive à l'avenir. ■

Maarten Boghaert





# Demandes écoutées, services rendus



**Vous êtes de plus en plus nombreux à faire appel à notre offre de services élargie à 360°. Suivant la zone, les demandes portent plus sur l'accompagnement de carrière, les démarches à accomplir pour exercer une activité complémentaire ou les subtilités du travail frontalier. Même dans la Brabant wallon des questions portent sur ce dernier thème.**



Pascale Marien. À Nivelles, un ordinateur et une imprimante sont mis à la disposition des affiliés un peu à l'écart dans la salle d'attente. Ils peuvent obtenir de l'aide pour effectuer leurs recherches d'emploi, remplir leur carte de contrôle, apprendre quand ils pourront partir à la retraite sur [mypension.be](http://mypension.be), etc.

« Peu de personnes traversent une frontière pour travailler dans le Brabant wallon » reconnaît Stéphane Mouriamé, gestionnaire de connaissances sur le travail frontalier et les revenus complémentaires à Nivelles. « J'ai toutefois eu des questions de chômeurs qui avaient des propositions d'emploi au Luxembourg et aux Pays-Bas et qui s'inquiétaient de conséquences que cela pourrait avoir sur leur statut social et leurs impôts. En matière de revenus complémentaires, nous avons eu une petite vague de personnes qui voulaient se lancer comme indépendantes, faire quelque chose qu'elles aiment et

sans devoir rendre de compte à un patron, surtout dans la construction, et qui se demandaient comment se mettre en ordre avec l'administration ».

## GAGNER PLUS

La plupart des demandes émanent toutefois de salariés qui demandent ce qu'ils peuvent effectuer comme activité complémentaire en plus de leur contrat de travail. Certains y sont contraints parce qu'un seul salaire ne leur suffit plus pour vivre selon les normes de



bien-être actuelles, d'autres veulent exercer une activité plus épanouissante comme cet employé de bureau qui veut valoriser ses talents d'ébéniste en se mettant partiellement à son compte.

### REMOTIVATION

Leyla Parent s'occupe, en plus de ses tâches habituelles, de l'accompagnement de carrière et des revenus complémentaires. Elle pratique le coaching individuel (simulation d'entretien d'embauche, test de personnalité...). « Le programme de formation des gestionnaires de connaissances de la CGSLB était exigeant, je dirais même éprouvant, car nous devons ingurgiter beaucoup de matière pour nous amener au niveau de compétence requis ». Ses activités parallèles de coach sportive en fitness et de préparatrice physique pour les courses de kart l'aident à remotiver les personnes qui recourent à ce service. « Avant, nous préparions le dossier des chômeurs contraints de prouver leurs démarches de recherche d'emploi dans le cadre de la procédure dispo et nous les défendions, aujourd'hui nous sommes plus proactifs ».

Des travailleurs en quête de réorientation professionnelle dans un autre métier ou chez un autre employeur se présentent également à elle. « Ce sont des gens qui demandent à s'épanouir professionnellement comme cette nettoyeuse qui veut devenir assistante dentaire dans le cabinet où elle travaille ou cette institutrice qui aimerait devenir aromathérapeute, ou des personnes qui ne sont plus en état d'exercer une fonction devenue trop lourde. »

Contrairement à une certaine propagande, il y a aussi beaucoup de chômeurs qui veulent travailler par-ci par-là en attendant de trouver un emploi à temps plein, histoire de gagner un peu de sous et d'expérience professionnelle. « Nous les conseillons pour qu'ils en se mettent pas en tort par rapport à la réglementation chômage » explique Séverine Soulié, suppléante de Leyla en matière d'accompagnement de carrière. « J'écoute bien leur demande, et puis nous cherchons des solutions ensemble. Je suis contente quand ils repartent satisfaits. »

### DÉDALE ADMINISTRATIF

Des tas de gens renoncent à bénéficier de primes et allocations auxquelles ils ont droit en raison de la difficulté des procédures administratives. C'est pour cela que la CGSLB a incorporé cette matière dans son offre 360°.

Pascale Marien est gestionnaire de connaissance Primes et interventions financières à Nivelles.

« Pour moi, ça tombait bien. J'ai déjà dû me perfectionner dans la chasse aux primes en rénovant ma propre maison et comme j'ai trois enfants, je sais déjà comment obtenir les allocations familiales et comment demander des bourses d'études. J'adore les papiers et l'administration. Je peux comprendre que des gens se sentent un peu perdus et qu'il sera plus simple de se tourner vers le syndicat pour obtenir des renseignements. N'ayez pas peur de nous demander. » ■



Leyla Parent pratique le coaching individuel en matière d'accompagnement de carrière. Au-delà de la rédaction du CV et d'une lettre de motivation, cela implique le test de personnalité, la simulation d'entretien d'embauche...



Séverine Soulié est entrée en service en plein lancement de l'offre de services à 360°. Les affiliés au chômage ont généralement la sagesse de se renseigner avant d'accepter un petit boulot qui ne remet pas en question leur droit aux allocations pour le reste du temps.



Stéphane Mouriane. Contrairement à ce que l'on imagine, des habitants du Brabant wallon peuvent recevoir des propositions d'emploi au Luxembourg ou aux Pays-Bas et s'inquiéter de conséquences du travail frontalier sur leur statut social et leurs impôts.

# Le délai de préavis cinq ans après le statut unique

La loi sur l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé a complètement modifié le calcul des préavis. Quoi qu'en vigueur depuis cinq années, elle donne encore lieu à interprétation sur plusieurs points.

Les nouvelles durées de préavis introduites par la loi sur le statut unique sont d'application depuis le 1er janvier 2014. Ouvriers, employés et personnel domestique sont traités de la même manière. Seule l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise entre en ligne de compte pour déterminer la durée de leur préavis. Cette ancienneté se calcule du moment où le salarié et l'employeur ont signé un contrat de travail jusqu'à ce que l'une des parties y mette fin. (*Cour du Travail de Gand, Section de Gand 13.05.2016*).

## MESURE TRANSITOIRE

Un régime transitoire était toutefois prévu pour les travailleurs dont le contrat avait débuté avant le 1er janvier 2014 et qui sont licenciés après cette date. Ils bénéficient d'un préavis calculé en deux étapes.

- La première partie du délai de préavis est calculée sur la base de l'ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 inclus selon l'ancienne réglementation (elle porte le surnom de 'sac à dos'). Elle se compte en mois pour les employés et en jours pour les ouvriers.
- La deuxième partie doit être calculée sur la base de l'ancienneté acquise après le 1er janvier 2014 selon les nouvelles règles. Elle est exprimée en semaines.

Le préavis à respecter est le résultat de l'addition des deux étapes c'est-à-dire un certain nombre de mois (employés, ou de jours (ouvriers) et de semaines. C'est ce qu'on appelle la 'double photo'.

Le texte de la mesure de transition inscrite dans la loi sur le statut unique est lapidaire, de sorte qu'elle laisse beaucoup de champ à l'interprétation en pratique. La balle est dès lors dans le camp des cours et tribunaux qui dessinent une jurisprudence.

## JURISPRUDENCE

### Clauses pour employés supérieurs

La première partie est donc calculée sur la base des anciennes règles d'application avant le 31 décembre 2013. À l'époque, les employés étaient divisés en deux catégories : les supérieurs et les inférieurs suivant le montant de leur rémunération annuelle. Pour les employés inférieurs (gagnant moins de 32 245 euros par an), le délai de préavis atteignait 3 mois par 5 années d'ancienneté. Quant aux employés dits supérieurs (entre 32 245 et 64 508 euros) et les mieux rémunérés d'entre eux (dont le salaire annuel dépasse 64 508 euros) leur délai de préavis devait en principe faire l'objet d'une convention entre le travailleur et l'employeur, sa durée ne pouvant être inférieure au préavis des employés inférieurs. La loi sur le statut unique a mis fin à cette règle en précisant que le délai de préavis des employés supérieurs (au-dessus de 32 254 euros) est fixé à 1 mois par année d'ancienneté entamée lorsque le licenciement est signifié par l'employeur, avec un minimum de 3 mois. Les employés supérieurs ne doivent donc plus négocier la durée de leur préavis après leur licenciement en ce qui concerne l'ancienneté acquise après le 31 décembre 2013.

La question se pose de savoir ce qui se passe lorsqu'une convention sur le délai de préavis a été valablement conclue avant le 1er janvier 2014. Doit-on respecter la volonté des parties en cas de licenciement ou le calcul de la loi sur le statut unique qui ne prend en compte que de l'ancienneté prévaut-il ?

La jurisprudence est assez contradictoire dans ses réponses (*Cour du Travail d'Anvers 18.12.2017* et *Cour du Travail de Bruxelles 09.01.2018*).

La Cour constitutionnelle a mis fin au débat en décidant qu'une clause de préavis valable devant être appliquée lors du licenciement d'un

employé supérieur sur la première partie du préavis, à savoir celle qui concerne l'ancienneté avant le 31 décembre 2013 (*Cour constitutionnelle 18.10.2018*). La loi sera probablement adaptée, mais en attendant les tribunaux du travail se rangent à la décision de la Cour constitutionnelle.

La Cour constitutionnelle n'a pas fait de différence selon que la clause de préavis est plus ou moins favorable que la disposition légale. Nous partons du principe qu'il ne faut tenir compte que des clauses de préavis qui jouent en faveur des travailleurs dans la mesure où les dispositions qui réduisent les droits des travailleurs sont nulles (cf. article 6 de la loi sur les contrats de travail).

La Cour constitutionnelle ne s'est pas encore prononcée sur l'application de la clause de préavis des employés supérieurs à la deuxième partie du délai de préavis, à savoir l'ancienneté acquise après le 1er janvier 2014. Sur ce point c'est encore l'insécurité juridique qui règne.

### Contrat de travail avec clause d'essai avant le 31 décembre 2013

La loi sur le statut unique supprime la clause d'essai à partir du 1er janvier 2014, mais comment faut-il calculer le délai de préavis des travailleurs qui étaient encore en période d'essai le 31 décembre 2013 et ont été licenciés par après ?

La Cour du Travail a jugé que, pour les employés 'inférieurs' licenciés après le 31 décembre 2013 à un moment où ils ne sont plus en période d'essai, il ne faut pas tenir compte dans le calcul de la première partie du délai de préavis du fait qu'ils étaient en période d'essai au 31 décembre (*Cour du Travail de Gand, Section de Bruges 28.11.2016*). La cour est arrivée à cette conclusion après avoir fait la synthèse de la loi sur le statut unique (articles 68



et 71) et de la réponse du ministre du Travail de l'époque en Commission de la Chambre pour les Affaires sociales. Cette interprétation s'inscrit pleinement dans l'esprit de la loi sur le statut unique en ce sens qu'au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles règles de licenciement il ne fallait pas déroger à la volonté des parties au moment de la conclusion des contrats de travail avant le 1er janvier 2014. Ce principe est expressément expliqué dans les travaux préparatoires. Sous l'ancienne réglementation, un travailleur pouvait parfaitement penser qu'une fois sa période d'essai expirée, le préavis raccourci ne pouvait plus s'appliquer à lui. De même, les travailleurs qui se trouvaient encore en période d'essai le 31 décembre, pouvaient s'attendre à ce que le préavis raccourci ne les concerne plus après l'expiration de leur période d'essai.

#### Contrat de travail intérimaire avant le 31 décembre 2013

Un intérimaire qui a commencé à travailler

avant le 1er janvier 2014 pour une entreprise et qui a été engagé sous contrat fixe à partir du 1er janvier 2014 peut-il bénéficier du régime transitoire ?

Celle-ci s'applique aux travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014.

La reprise de l'ancienneté acquise comme intérimaire ne signifie pas que le contrat de travail est supposé avoir débuté au moment de l'engagement comme intérimaire. En l'occurrence, le travailleur était sous contrat avec l'entreprise de travail intérimaire avant le 1er janvier 2014 et il n'existait pas de contrat de travail entre lui et son futur employeur (*Tribunal du Travail de Gand, Section Courtrai 15.11.2017*).

Les notions de 'début du contrat de travail' et d' 'ancienneté' ne doivent pas être confondues. Le régime transitoire ou 'double photo' suppose une entrée effective en service avant le 1er janvier 2014. Un intérimaire qui signe son contrat fixe après cette date ne tombe pas sous le régime transitoire.

#### Entrée en service après le 31 décembre 2013 avec ancienneté conventionnelle

Lors de la négociation d'un contrat de travail, le travailleur et l'employeur peuvent convenir d'une ancienneté supplémentaire fictive. C'est principalement le cas lorsqu'un travailleur avec une très grande ancienneté démissionne pour aller exercer ses talents chez un concurrent.

Le fait qu'une clause prévoyant une ancienneté débutant avant le 1er janvier 2014 soit inscrite dans un contrat de travail conclu après le 1er janvier 2014 n'a pas pour conséquence que le régime transitoire s'applique (*Cour du Travail de Liège, Section Liège 20.11.2018*).

Les nouveaux délais de préavis tels que prévus par la loi sur le statut unique s'appliquent aux contrats de travail débutant après le 1er janvier 2014. L'ancienneté se calcule en additionnant l'ancienneté effective et l'ancienneté fictive convenue. ■

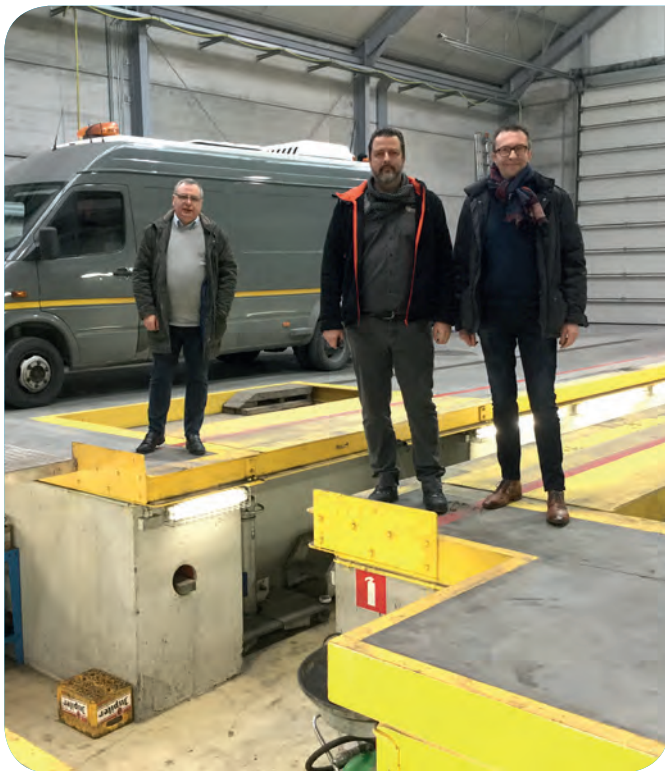
Hannes Derijnck



# Hanse a perdu des lignes TEC

## Les travailleurs inquiets sur leur sort

En choisissant l'offre de prix la plus basse pour exploiter plusieurs lignes de bus dans le Hainaut occidental, le TEC a sacrifié sur l'autel du profit une entreprise qui assurait le service depuis plusieurs décennies à la satisfaction générale. Une soixantaine de salariés se demandent pour qui ils travailleront le 1er août et à quelles conditions.



Roland Foucart (Secrétaire permanent), Yves Nicolay (correspondant CGSLB), et Frédéric Muroux.

Personne ne comprend pourquoi le TEC Hainaut n'a pas résigné avec une entreprise qui n'a pas posé de problème pendant des décennies et qui a remis un prix honnête.

Le groupe Hansea n'a plus été retenu par le TEC pour exploiter une série de lignes d'autobus en Wallonie picarde au-delà du 31 juillet. La consternation est totale dans les dépôts de Perennes-lez-Antoing (Autocars Georges), Quevaucamps, Flobecq et Menin en Flandre occidentale.

Le principe de l'adjudication des marchés est parfois pervers. Le soumissionnaire le moins cher n'est pas forcément le meilleur choix. « Surtout quand le prix remis est manifestement trop bas pour être réaliste » ajoute Yves Nicolay, correspondant de la CGSLB. Pour ne rien arranger à la colère des travailleurs, la direction d'Hanse a trop tardé pour introduire un recours, l'affaire est donc entendue, du moins sur le papier.

### CHEVAL DE TROIE

Le TEC Hainaut a accordé un marché à l'entreprise Ferry Cars du groupe ATRI, sise à Eeklo en Flandre-Orientale qui ne dispose ni d'un permis d'exploiter, ni de locaux, ni de véhicules et peut être pas de salariés. « Ferry Cars ne nous est pas tout à fait inconnue » précise Roland Foucart « elle a acquis il y a deux ans la société Roman à Tournai, dont elle se sert comme d'un cheval de Troie pour investir la région ».

L'entreprise ne dispose pas du nombre de véhicules nécessaire pour rouler selon les prescriptions du cahier technique. « D'ici le 1er août, date à laquelle débutera le contrat, elle n'a pas le temps de se faire livrer des bus répondant au cahier des charges très précis du TEC » poursuit Yves Nicolay « alors que nous avons précommandé tout ce matériel avec les bonnes largeurs de porte, les accès aux personnes à mobilité réduite... ».

### ÇA NE ROULE PAS

« En plus, Ferry Cars va devoir mettre en place toute une administration pour organiser les roulements, tenir la comptabilité, équiper des dépôts pour faire les pleins et entretenir les bus, sans oublier que les chauffeurs devront obtenir le brevet TEC... cela ne se fait pas d'un coup de baguette magique. »

Une partie du personnel d'Hanse devrait être transférée sous couvert de la CCT 32 bis, mais ce ne sera pas suffisant compte tenu des départs naturels, des démissions et du fait que les malades de longue durée ne seront pas repris. Sans compter que certains souhaiteraient peut-être rester chez Hansea au cas où la société poursuivrait ses activités de transports scolaires ou de tourisme, ce qui est peu probable vu l'âge du matériel roulant.

### CHOIX INCOMPRÉHENSIBLE

Les délégués n'ont pas encore eu de contact sérieux avec les nouveaux patrons pour discuter de tout cela. Les travailleurs craignent pour leur emploi ou du moins pour la qualité de celui-ci, par exemple de devoir rejoindre un dépôt bien plus éloigné de leur domicile.

Personne ne comprend le choix de la société de transport wallonne, sauf à lui prêter l'intention de faire baisser les prix de tous ses sous-traitants en attisant la concurrence entre eux dans l'objectif final de privatiser l'ensemble du réseau. Toujours est-il que si Ferry Cars n'est pas opérationnelle à temps elle devra verser de lourdes pénalités et qui paiera les pots cassés ? Les voyageurs. ■

# Les travailleurs de Mercedes réclament leur juste part des bénéfices

**À** la veille de l'ouverture du salon de l'auto, il aura quand même fallu trois jours de grève pour trouver un accord entre les syndicats et la direction. Celui-ci a été approuvé par l'assemblée générale du personnel le vendredi 18 janvier à une large majorité. Les discussions entamées plusieurs mois auparavant sur des revendications émises depuis bien plus longtemps encore étaient dans l'impasse. L'accord prévoit l'octroi de titres-repas aux travailleurs n'ayant pas de voiture de société, une CCT 90 (avantages non-récurrents liés aux résultats) qui sera conclue pour tous les travailleurs n'ayant pas de rémunération variable et un salaire minimum garanti pour les vendeurs de véhicules d'occasion, avec des commissions variables selon le type de voiture, une prime collective trimestrielle et une prime individuelle annuelle. Le tout devra être mis en place pour fin juin au plus tard. ■



## Proximus dégage 1900 employés pour engager 1250 personnes

**D**ès le mardi 8 janvier en fin de journée, le bruit courait partout que Proximus s'appêtait à supprimer 1 900 emplois chez l'opérateur historique. L'entreprise a organisé le jeudi 10 janvier de toute urgence une Commission paritaire extraordinaire ! Les délégués y ont appris que la direction voulait réaliser 240 millions d'économies en trois ans, notamment en supprimant 1 900 emplois, tout en prévoyant d'engager 1 250 nouveaux collaborateurs (750 dans une filiale IT et 500 spécialistes de la digitalisation dans Proximus SA).

Cette volonté de se débarrasser des vieux s'inscrit dans une tradition de manque total de respect envers le personnel qui, en moins de 25 ans, a connu plus de quatre grosses restructurations avec des départs volontaires, de longs parcours de formations pour les employés et une flexibilité accrue.

Les délégués du SLFP (Syndicat libre de la fonction publique) ont fait part de leur mécontentement concernant la manière dont le personnel a été informé de cette mauvaise nouvelle. Ces cinq dernières années, l'entreprise a versé en moyenne 500 millions de dividendes par an aux actionnaires et, maintenant, ce serait le personnel qui devrait payer le plan de 240 millions d'économies ?

### CONTRE-COUP SUR LES CALL CENTERS EXTERNES

Lorsque vous appelez le service à la clientèle de Proximus, il se peut que vous n'ayez pas affaire à un collaborateur interne. Proximus externalise en fait une grande partie de son service à des call cen-

ters facilitaires externes. Ce sont des centres d'appel qui s'attellent pleinement à fournir des services de contact à la clientèle pour des donneurs d'ordre externes. Au total, un peu plus de 1 500 collaborateurs externes sont occupés directement pour Proximus dans des call centers comme Mifratel, Ikanbi, IPG, B-connected, Call Excell et d'autres plus petits acteurs sur le marché.

Il apparaît clairement que la restructuration annoncée chez Proximus aura également des conséquences pour les call centers externes. ■



Une délégation des trois syndicats s'est rendue le 29 janvier chez le ministre de l'Emploi. "Kris Peeters nous a clairement dit qu'en tant qu'actionnaire il préfère les emplois aux dividendes et que c'est la position que l'Etat belge défendra" relate Thibaut Montjardin.

# La CGSLB n'a pas signé le protocole de mobilité dans le secteur bancaire

Fin décembre, la fédération sectorielle Febelfin et deux syndicats ont conclu un protocole d'accord cadre concernant la mobilité des talents. La CGSLB n'a pas signé ce texte trop flou dont l'objectif est de réorienter des travailleurs des banques vers un emploi dans un autre secteur.

**M**oins de travail dans les activités bancaires, pénuries de personnel ailleurs, il n'en fallait pas plus pour que germe dans l'esprit des patrons du secteur financier l'idée d'organiser une mobilité vers d'autres secteurs. Le Syndicat libéral n'adhère pas pour l'instant au protocole signé entre Febelfin et deux syndicats. Pour nos délégués, le projet de mobilité des talents n'est pas encore mûr dans sa phase actuelle. Beaucoup de points devraient encore être clarifiés et décrits plus en détail dans le protocole. Un premier accord découlant de ce protocole d'accord a été signé avec les soins de santé, un autre est en cours de négociation avec la logistique.

## CADRE DE DISCUSSION

Il nous semble logique que les initiatives qui s'inscrivent dans le cadre de ce protocole soient l'objet d'accords clairs conclus au niveau même des entreprises. Quels emplois, quelles personnes, quels services sont concernés ? Avec quels trajets d'accompagnement ? « Pas question de lâcher la proie pour l'ombre » commente Thibaut Montjardin, responsable national CGSLB « les travailleurs doivent connaître précisément leurs conditions de départ et le sort qu'il leur sera réservé si le transfert est un échec. »

La CGSLB a demandé à plusieurs reprises que ce point soit repris noir sur blanc, mais à ce jour, le protocole stipule que l'information et la consultation suivront au sein du Conseil d'Entreprise (ou à défaut au CPPT). En d'autres termes, ces institutions peuvent pleinement déterminer comment adhérer à ce projet, le seul droit des syndicats est d'être informé. En outre, le protocole ne prévoit pas le cas des banques sans représentation syndicale.

## MOBILITÉ INTERNE OUBLIÉE

La mobilité interne au sein même du secteur bancaire n'est pas suffisamment prise en compte dans le protocole. Pour la CGSLB, tout doit être entrepris dans un premier temps pour que les travailleurs du secteur puissent continuer à y travailler. Ce n'est que si les initiatives nécessaires ont été prises pour maintenir l'emploi dans l'entreprise et qu'il n'existe finalement pas d'autres possibilités que les personnes peuvent être amenées, toujours de manière volontaire, à envisager un emploi en dehors du secteur.

## VOLONTARIAT

La CGSLB continue d'insister sur l'importance du caractère volontaire de l'adhésion à l'une des formules de coaching externe en tant que travailleur.



Malgré la confirmation répétée que la participation à une formule ou à une combinaison de formules ne peut se faire que sur une base volontaire, nous constatons souvent sur le terrain, que le volontariat est interprété de différentes manières, d'où la nécessité de l'encadrer avec des conventions d'entreprise.

## STATUT EN COURS DE TRAJET

Le statut de la personne en cours du trajet doit être clarifié dès que possible. C'est un facteur critique de succès pour la réussite de ce projet, personne n'aime l'incertitude. Il faut répondre clairement à l'avance aux questions suivantes : qui paiera le salaire et à quel moment ? Comment se termine le contrat, par un licenciement avec paiement d'une indemnité ? Existe-t-il un droit de retour ? Quelles seront les conséquences sur la pension ?

La CGSLB continuera de suivre de près le projet de mobilité des talents et son soutien aux futurs accords avec les autres secteurs dépendra de la manière dont les éléments actuellement absents du protocole cadre seront développés.

Maarten Dedeyne et Thibaut Montjardin



# La commission automobile CGSLB en visite chez Volvo Cars Gent

**À** la CGSLB, il existe depuis très longtemps une commission automobile qui se focalise essentiellement sur les entreprises d'assemblage. En raison de la fermeture tragique de plusieurs sites, il a été décidé d'étendre son champ de compétence à l'entièreté du secteur automobile.

L'industrie automobile est un employeur important en Belgique, et la CGSLB y compte beaucoup de membres et de délégués. Ce secteur est divisé en différentes commissions paritaires, les CP 111 et 209 pour l'assemblage traditionnel et les CP 149.04 et 200 pour la répartition des accessoires, la conception et le design entre autres.

Lors de cette réunion, nous avons un peu parlé de l'actualité de ces CP. Toutefois, l'objectif principal de cette réunion visait à promouvoir l'échange d'expérience entre délégués. Nous avons discuté, par exemple, des informations concernant les mesures sur le travail faisable. Cet échange d'expérience propre à chaque entreprise a permis aux délégués présents d'enrichir leurs connaissances, et peut même leur servir d'inspiration pour les initiatives qu'ils souhaitent prendre dans leur entreprise. Pour l'illustrer d'une citation : « Si tu as une pomme, que j'ai une pomme, et que l'on échange nos pommes, nous aurons chacun une pomme. Mais si tu as une idée, que j'ai une idée et que l'on échange nos idées, nous aurons chacun deux idées. » (George Bernard Shaw)

## IMPRESSIONNANT !

Nous essayons d'organiser chaque année une visite d'une entreprise automobile. Cette fois, c'est chez Volvo Cars Gent que nous avons été conviés. Trente membres de la commission automobile, nombre de personnes maximal autorisé pour la visite guidée, ont pu se faire expliquer et, surtout, visiter l'entreprise en pleine production.

Benny Van Kerschaver, le délégué principal des ouvriers, accompagné de Hans Beirnaert, Tom Madou ainsi que du secrétaire perma-

nent, Manuel Van Oostende, a commencé par donner des explications passionnantes sur le fonctionnement syndical de la CGSLB Volvo Cars. Il a essentiellement été question du système ingénieux mis en place pour retrouver facilement nos membres sur leur lieu de travail afin de garder un lien optimal avec le terrain. Ensuite, nous avons abordé la pression de travail qu'il existe actuellement dans l'usine. En effet, le rythme de travail est particulièrement intense en ce moment en raison du succès que rencontrent les modèles produits à Gand. Outre la populaire XC40, l'entreprise est aussi en charge de l'assemblage de la V40 et de la nouvelle V60. Les chiffres de vente élevés de ces modèles obligent l'usine à tourner à plein régime, ce qui représente un défi logistique et organisationnel lors du lancement des nouveaux modèles tels que ceux que sont la XC40 et la V60. Nos délégations chez les ouvriers et les employés travaillent d'arrache-pied pour négocier avec la direction et définir un rythme de travail équilibré entre production maximale et régime de production faisable. La visite de l'usine nous

a permis de voir une ligne assemblage automatisée hyper moderne. C'est une ligne très polyvalente, sur laquelle différents modèles sont montés. Il était aussi frappant de constater l'importance de la collaboration entre hommes et machines. Les robots de soudure sont impressionnants, mais pas tant que la rapidité et la précision des gestes des travailleurs. Actuellement, le site de Volvo Cars Gent emploie 6 200 travailleurs, et pourtant, la main d'œuvre est encore insuffisante.

Nous avons passé un moment très intéressant sur le site de Volvo Cars Gent, et nous remercions chaleureusement Benny et Hans d'avoir organisé la visite et de nous avoir accompagnés tout au long de cette journée.

*Si vous êtes occupé et délégué dans le secteur automobile et que le fonctionnement de la commission automobile de la CGSLB vous intéresse, n'hésitez pas à contacter votre secrétaire permanent, il saura vous renseigner !*

Geert Dumortier

## Commerce

### La CGSLB félicite le personnel de vente pour son implication pendant les soldes

**L**es soldes constituent une période de travail intensif pour les personnes occupées dans les magasins qui tombent sous cette réglementation. Pendant un peu plus de quatre semaines, les travailleurs sont particulièrement mis sous pression : plus de boulot, des journées à rallonge, des ouvertures du dimanche... tout en restant aimables avec les clients.

Nous savons que cela n'est pas évident. Voilà pourquoi nous avons rendu visite aux travailleurs dans les magasins concernés après le rush des soldes pour les féliciter d'avoir tenu

le coup. En plus des affiches et des dépliants, nous leur avons distribué des petits chocolats "Merci".

Nous en avons profité pour répondre à leurs nombreuses questions sur le travail du dimanche, les jours de congé, le travail à temps partiel, la rémunération des heures supplémentaires, les récupérations... maintenant qu'ils ont un peu plus le temps d'y réfléchir.

Stijn Vandercruysse



# Une Saint-Valentin de rêve

	-10% sur tous vos achats dans tous les magasins ICI PARIS XL grâce au bon d'achat !
	Profitez toute l'année d'une remise exceptionnelle de 10% sur tous les Bongos commandés en ligne sur ce programme !
	Une réduction de 10% chez Galeria Inno !
	Profitez d'une réduction exclusive de 5%(*) sur des bijoux raffinés en diamant de la marque belge BAUNAT !
	Bénéficiez d'une remise de 15% sur tous vos achats en ligne sur Hunkemöller.be
	Profitez d'une remise exclusive sur les sacs à main, sacoches pour ordinateur et sacs de voyage de Lipault
	Qui allez-vous fleurir ? 10% de réduction en utilisant le code online
	RestoPass : Votre accès illimité à la gastronomie. 10 euros de réduction via le code online.
	Profitez de réductions et promotions incroyables sur les produits Samsung : smartphones, accessoires, machines à laver, frigos, télévisions, barres de son etc.
	Bénéficiez d'une remise de 15% sur votre cadeau de Saint-Valentin

Nous allons vous donner envie de fêter la Saint-Valentin ! Que vous soyez en couple depuis trente ans ou quelques mois, ne ratez pas cette occasion de surprendre votre amoureux-se. Profitez des remises accordée aux affilié-e-s de la CGSLB!

## COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be)

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

## Vous n'êtes pas encore enregistré ?

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

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

## D'autres questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

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



# 2019 : Brexit et élections année chargée pour l'Europe

**Nous aurions tant aimé vous en dire plus sur le Brexit et ses conséquences sur l'économie belge et plus particulièrement les ports. Nous aurions voulu expliquer ce qui va arriver à tous les travailleurs belges et britanniques dont l'emploi dépend des relations entre nos deux pays. Malheureusement, au moment d'écrire ces lignes, l'accord vient d'être rejeté par le parlement à une majorité de 432 voix contre 202. Personne ne sait ce qui va se passer maintenant.**

**L**e Brexit est loin d'être le seul défi à relever par l'Union européenne en 2019. Plusieurs dossiers sociaux se trouvent sur la table et des élections auront lieu en mai.

## LA DÉBÂCLE DU BREXIT

Normalement, le Royaume-Uni devrait quitter l'Union européenne le 29 mars. À quelles conditions et pour entamer quel type de relation après ? L'accord négocié entre les deux parties pendant deux années a été jeté au panier par le parlement britannique le 15 janvier. Le risque de Brexit dur – une sortie sans accord se profile sérieusement. Les conséquences de ce fiasco ne sont pas négligeables. En Belgique, il pourrait signifier la perte de plus de 40 000 emplois. Il est donc absolument nécessaire de continuer à négocier pour offrir des perspectives d'avenir aux travailleurs concernés, au besoin en repoussant la date du Brexit. Les intérêts des citoyens britanniques et européens doivent primer sur d'autres considérations !

## L'HEURE DE VÉRITÉ : 26 MAI 2019

Il est probable que le résultat des élections européennes du 26 mai entraînera de sévères bouleversements sur l'échiquier politique. Ce scrutin sera décisif pour les travailleurs dans la mesure où le nouveau parlement orientera la politique sociale de l'Europe pour les cinq années à venir. La CGSLB a collaboré au programme rédigé par la Confédération européenne des Syndicats qui sera présenté aux partis et à la future Commission. Il met l'accent sur la démocratie, la justice sociale, la qualité des emplois, l'augmentation des salaires et les transitions numérique et environnementale. De plus, la CGSLB et les autres syndicats belges vont présenter 10 engagements sociaux aux candidats belges aux élections européennes.

## PREMIER TEST POUR LA ROUMANIE

Le Brexit et les élections seront les moments cruciaux de 2019, sans oublier d'autres dossiers importants qui doivent être rapidement traités. Grosse responsabilité pour la Roumanie qui préside le Conseil de l'UE pendant les six premiers mois de 2019, l'institution où négocient les ministres des États membres. La Roumanie n'avait jamais occupé cette position-clé et elle a commencé fort. À la veille de la présidence, l'Union a expressément fait part de ses préoccupations quant à la réforme du système judiciaire qui pourrait mener à la cessation des



© SMITS

poursuites contre les politiciens corrompus. Les relations entre l'UE et la Roumanie ne sont pas au beau fixe pour le moment.

## EUROPOL SOCIAL

Il n'en demeure pas moins que la Roumanie doit assurer son rôle de président et agir comme un modérateur entre les États membres et les institutions de l'UE, car il y a trop de dossiers importants sur la table qui doivent aboutir avant les élections. Ceux qui ne seront pas clôturés avant le 26 mai risquent d'être reportés ou affaiblis par le prochain parlement. Parmi eux, il y a la création d'une Autorité européenne du Travail ou 'Europol social', tant demandée par les syndicats. Elle servirait à mieux protéger les droits des travailleurs sur le marché du travail européen et à faire cesser les abus en coordonnant le droit du travail européen et la réglementation de sécurité sociale, par exemple en combattant les faux détachements et la fraude aux cotisations sociales.

L'année sera capitale pour les organisations de travailleurs aussi. La Confédération européenne des Syndicats organisera son 14e congrès du 21 au 24 mai, avec des collègues issus de 37 pays, la CGSLB y esquissera les contours de l'action syndicale pour les années à venir de sorte à améliorer le sort des travailleurs d'ici 2020. ■

Inge Hannon



# Pourquoi la CGSLB n'est pas sur les ronds-points avec les gilets jaunes

Les gilets jaunes ? De vraies souffrances, une grande colère, certaines revendications légitimes, mais aussi... des publications nauséabondes sur les réseaux sociaux et une difficulté chronique à s'insérer dans la culture de dialogue, que nous prônons à la CGSLB, du fait de leur absence de structure.



aujourd'hui mesurer à quel point ils sont, dans notre pays, une des causes principales de l'émergence des gilets jaunes. Depuis 2014, des partis politiques ont nié, méprisé, attaqué tous les corps intermédiaires, sans nuance et dans l'excès. Pourtant, ces corps intermédiaires, depuis des décennies ont positivement contribué à la stabilité de notre état. Ils constituent une base solide de notre consensus social. Les apprentis sorciers NVA et consorts l'ont oublié, et n'ont rien de concret ni d'efficace à proposer à la place. Depuis trop longtemps, les décideurs de ce pays ont délaissé la recherche d'une société équilibrée, sociale et le fossé s'est creusé.

Syndicats, Mutuelles, Associatif ont été attaqués à grand renfort d'à peu près, de raccourcis et de fausses déclarations. La concertation sociale plus particulièrement a été vidée d'une bonne partie de son contenu et la sécurité sociale, ciment du pays, elle aussi a été attaquée.

Aujourd'hui, tout le monde doit mesurer le résultat catastrophique de l'action politique de démolition massive de tous les contre-pouvoirs dont, bien sûr, les syndicats ainsi que de toutes les mesures antisociales qui ont été prises. Notons par ailleurs que le respect des Exécutifs envers les autres pouvoirs, presse et justice notamment, s'est aussi dégradé et cause aujourd'hui de lourds préjudices à notre société.

## PAS DE RÉCUPÉRATION

Alors pourquoi ne rejoignons-nous pas les gilets jaunes sur les ronds-points ? Tous les mouvements qui peuvent contribuer à améliorer concrètement le sort des plus démunis sont pour nous positifs, et seraient susceptibles de recueillir notre adhésion.

Les premiers mouvements « gilets jaunes » sont nés en France sur les réseaux sociaux. Initialement la revendication mise en avant était relative au prix des carburants. Par la suite, d'autres revendications sont apparues, élargissant le spectre des actions à la notion générale de pouvoir d'achat et à certains éléments de démocratie participative tel que le référendum populaire. Dans la foulée, le mouvement s'est créé en Belgique, quasi exclusivement en Wallonie, et il perdure depuis de longues semaines.

## MESSAGE À ENTENDRE

Nous sommes conscients que la colère exprimée par ce mouvement est fondée sur des souffrances et des difficultés très concrètes

que nous dénonçons depuis longtemps. Le ressenti et l'expression de cette colère sont donc légitimes. En ce sens, ils doivent être entendus et pris en compte. Les analystes et les politiques qui dévalorisent et méprisent ce mouvement ont tort. Il est imparfait, mais ce n'est en aucun cas une raison suffisante pour l'ignorer. Son message est d'ailleurs porté depuis des années par les syndicats au sein de la concertation sociale et a été relayé, dans la rue, par des manifestations de masse et des actions sociales multiples et de toutes natures.

## AFFAIBLISSEMENT DES CONTRE-POUVOIR

Les gouvernements, fédéral et des entités fédérées, mais aussi le patronat, doivent

Mais... la récupération politique d'un mouvement citoyen ce n'est pas notre manière d'agir. Ce serait lamentable et pathétique. Les gilets jaunes eux-mêmes ne désirent pas cette récupération.

Nous lisons trop de déclarations « nauséabondes » sur les réseaux sociaux, que le mouvement des gilets jaunes ne réussit pas à maîtriser.

Nous voyons trop de dérives violentes, elles aussi non maîtrisées, certes du fait de casseurs infiltrés et pas des « vrais gilets jaunes » eux-mêmes, mais qui rendent difficile une collaboration en confiance.

#### SOLUTIONS SIMPLISTES

Nous constatons aussi soit un refus délibéré de la complexité des situations mises en cause et donc des solutions à y apporter, soit une incapacité à la prendre en compte. Cela génère une simplification à outrance des messages qui fausse la lecture des citoyens et ne permet pas de les informer complètement.

Nous regrettons enfin, un manque de prise en compte de la globalité des problèmes pour attaquer ceux-ci par des revendications ponctuelles et uniquement liées au pouvoir d'achat, ce qui handicape le caractère « solidaire » des actions et du mouvement. C'est pour nous réhhibitoire.

#### COMBAT SOCIAL

Malgré ces points que nous ne pouvons pas éluder, nous considérons que le mouvement des gilets jaunes est une des composantes importante du combat social d'aujourd'hui. Nous respectons très sincèrement la très grande majorité des citoyennes et des citoyens qui y participent. Nous espérons d'ailleurs, que leur action nous mettra, nous syndicats, dans une meilleure position pour négocier au profit de tous les citoyens, travailleurs et allocataires sociaux.

Pour apporter des solutions concrètes et efficaces, le gouvernement et les employeurs doivent absolument retrouver le chemin de la concertation sociale. Ils doivent le faire avec entrain et avec conviction ... pas uniquement, comme depuis plusieurs années, dans le cadre d'une obligation contraignante, pour la forme. La concertation sociale fut trop souvent, ces derniers temps, un passage obligé avant la mise en place de mesures antisociales.

C'est le moment pour les politiques et les patrons de faire un pas vers le peuple. Une occasion à ne pas rater. La tournure prise par la négociation de l'Accord Interprofessionnel montre qu'ils n'ont pas encore compris ce qu'il se passe. ■

Christian Lochet

## Comité régional wallon

# Nouvelle Présidente et nouveau représentant au Bureau national

Le Comité régional wallon du 18 janvier a procédé à l'élection de la nouvelle présidente de la Régionale en la personne d'Eugénie Ledoux, Secrétaire de la zone Namur-Luxembourg. Philippe Chaumont, Secrétaire de la zone de Liège a été choisi pour représenter

la Régionale au Bureau national de la CGSLB. Tous deux ont rappelé qu'ils ont commencé à la CGSLB au guichet à aider les affiliés avant d'occuper leur fonction actuelle. ■



# Brussels Community Meeting... wadesda voe eet ?

Les temps changent, le syndicalisme aussi, les équipes évoluent, les enjeux se renouvellent... La CGSLB doit relever tous ces défis et bien sûr aussi la zone de Bruxelles qui sensibilise ses nouveaux collaborateurs à ce qui fait la différence entre un simple travail et la mission d'un syndicaliste libéral.



La zone de Bruxelles sensibilise ses nouveaux collaborateurs à ce qui fait la différence entre un simple travail et la mission d'un syndicaliste libéral.

« Quand je suis entré à la CGSLB, rue du Cirque en plein centre de Bruxelles, nous étions une petite équipe de douze personnes », se souvient Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional. Aujourd'hui nous sommes plus de quarante répartis sur quatre bâtiments à être au service de nos affiliés habitant ou travaillant sur les 19 communes de la Région bruxelloise ».

## SERVICE IDENTIQUE

La CGSLB étant une et indivisible, nous voulons maximiser les collaborations internes pour assurer un service de qualité à nos affiliés. Le Brussels community meeting y contribue. « Une fois par trimestre se tient une réunion, mais parlons plutôt d'une rencontre, entre collaborateurs de différents services, de différentes anciennetés, de différentes pratiques linguistiques » explique Philippe Vandenaabeele. « À cette occasion, chacun.e

peut expliquer en quoi consiste son travail, comment il.elle entre en lien avec celui d'un.e autre collaborateur.trice. Il peut aussi dire qui il est, quels sont ses centres d'intérêt en dehors du boulot. Raconter également le chemin qui l'a conduit.e à venir travailler à la CGSLB, partager le sens de son engagement syndical ».

## CRÉER DU LIEN

À la CGSLB, nous avons tous.tes le nez dans le guidon... faire au mieux et le plus vite avec l'ambition de satisfaire nos affiliés. C'est notre raison d'être. Mais à vouloir agir ainsi, on perd la force que peut nous apporter la collaboration entre collègues.

Le lien entre les collègues, entre leurs connaissances respectives et assurément un plus au bénéfice des affiliés et de la dynamique syndicale.

## RESPECT DES VALEURS

Les collaborateurs de la zone de Bruxelles sont à l'image de la population de la Région, libres de penser et de vivre selon leurs convictions, tout en respectant les valeurs de la CGSLB. Le Brussels community meeting a aussi pour objectif de préciser que les quatre valeurs ne sont pas inscrites sur les murs du couloir d'entrée que pour faire joli. « Elles sont à la base du syndicalisme libéral » précise Michaël Dufrane, Secrétaire régional adjoint. « La liberté entraîne la responsabilité de ses décisions, la solidarité découle de notre engagement syndical et la tolérance est encore plus indispensable dans une ville comme Bruxelles qui réunit tant de sensibilités différentes. »

## SERVICES 360°

Progressivement l'offre Services 360° se développe. Tout le monde sait maintenant que l'on peut s'adresser à la CGSLB pour des questions qui ne sont pas directement liées à sa situation professionnelle : fiscalité, droit de succession, règles en matière de location, accompagnement de carrière...

Les premiers signaux que nous enregistrons montrent le grand intérêt que cela suscite auprès de nos affiliés. Beaucoup de questions nous sont soumises et nous y répondons. Pour réaliser cette ambition, il faut s'y atteler tous ensemble.

Le Brussels Community Meeting, c'est une autre façon de décliner le « Tous ensemble, Tous ensemble » syndical que nous crions-nous au cœur des manifs et autres actions. ■

Philippe Vandenaabeele



# L'eau, source de vie menacée par la pollution



**Que ce soit pour un usage alimentaire ou sanitaire, l'eau est la base même de la satisfaction de nos besoins primaires. Cette ressource indispensable à la vie est de plus en plus menacée par la pollution.**

**L**a ressource eau est également nécessaire au développement économique et industriel. En apparence, elle semble être inépuisable. Nous avons ainsi tendance à la gaspiller. Sans parler de l'évolution des modes de production, l'industrialisation et les nouvelles technologies, qui ont considérablement augmenté notre consommation d'eau. En tant que bien universel, notre devoir est de l'utiliser de façon rationnelle et surtout d'éviter de la polluer.

## EAU = H<sub>2</sub>O

En chimie, on fait souvent état des propriétés extraordinaires de la molécule d'eau. Dans l'entreprise également, ses qualités remarquables ne passent pas inaperçues : elle est utilisée comme solvant, fluide caloporteur (thermique), ou comme liquide à manipuler. Ces qualités lui confèrent la possibilité d'accomplir des tâches industrielles multiples et variées. En effet, outre son utilisation comme matière première, elle va réaliser de nombreuses opérations du processus comme les lavages divers, le chauffage ou le refroidissement d'objets, le transport, l'extraction ou la purification, etc. Toute cette utilisation de l'eau a comme conséquence sa transformation physique ou la dégradation de sa qualité. Or l'altération de la qualité de l'eau peut la rendre impropre à toute utilisation ultérieure, voire dangereuse pour la santé.

## LA POLLUTION DE L'EAU

Une eau est dite polluée lorsque sa qualité naturelle est modifiée. Les conséquences de cette pollution se répercutent sur la santé des êtres vivants et sur notre environnement. La pollution de l'eau peut être causée par la nature elle-même, à travers le ruissellement et le drainage des sols. Mais le plus souvent, elle résulte des activités humaines et des activités industrielles, mais également de l'agriculture qui utilise le lisier et les pesticides comme fertilisant. On considère généralement que les facteurs de pollution sont extrêmement nombreux, notamment les substances organiques, les substances chimiques, les détergents synthétiques, les hydrocarbures, les déchets radioactifs et même la température. Ces polluants peuvent être déversés dans un lieu précis grâce aux canalisations ou aux égouts. On parle alors de sources de pollution localisées. Lorsque les polluants proviennent des sources non localisées, par exemple l'action naturelle des eaux de ruissellement, les fleuves qui drainent les résidus pétrochimiques des villes et des routes, le trafic ou les dépôts sauvages, dans ce cas, il est difficile de faire des contrôles, car on ne peut en retrouver les auteurs.

## L'INDUSTRIE

L'activité industrielle est elle aussi très nocive pour l'eau.

Les centrales thermiques, centrales nucléaires et autres industries déversent leurs effluents directement dans les rivières ou dans la mer, ce qui réchauffe ces milieux récepteurs. Quand la température de l'eau augmente, la teneur en oxygène diminue, provoquant dans certains cas une mortalité importante de poissons et autres espèces animales et végétales. Parmi les substances qui entraînent une importante consommation d'oxygène dans les eaux de surface, notons en particulier les sous-produits rejetés par l'industrie laitière, le sang rejeté par l'industrie de la viande, les déchets contenus dans les eaux usées domestiques, etc. Les marées noires causées par les accidents pétroliers sont, elles, à l'origine de la pollution marine. Le dernier accident en date est l'incendie d'une plate-forme pétrolière dans le golfe du Mexique (Deep water). Ce sont près de cinq millions de barils de pétrole brut qui se sont échappés dans la mer, la pire marée noire de l'histoire de l'humanité !

## LES RISQUES SANITAIRES

Dans les pays en voie de développement, les populations n'ont pas d'autre choix qu'utiliser et consommer une eau de qualité hygiénique médiocre. Les conséquences pour la santé peuvent être dramatiques. L'OMS estime que les maladies transmises par l'eau causent la mort de plus d'un million et demi d'enfants chaque année. Les êtres humains ne sont pas les seuls à subir les conséquences de la pollution de l'eau, la faune et la flore en sont également victimes.

Les produits nocifs contenus dans les eaux de rejet sont absorbés par les organismes marins. Par conséquent, de nombreuses espèces animales et végétales ont déjà disparu et beaucoup d'autres sont en voie de disparition. Par ailleurs, certaines plantes ont la capacité de stocker les substances toxiques contenues dans l'eau polluée, les consommer peut provoquer des maladies digestives, des atteintes au foie et aux reins. ■



Charline Wandji

# Trajet de réintégration des malades de longue durée et rupture du contrat de travail pour force majeure médicale

Du temps de sa splendeur, le gouvernement Michel a prétendu vouloir remettre au boulot les travailleurs malades ou accidentés de longue durée. Dans l'idéal, cela se serait passé en modifiant le poste de travail, le contenu de la fonction ou les horaires. En pratique, trop de personnes concernées risquent le licenciement pour cause de force majeure médicale. Il suffit que l'employeur prouve qu'il ne peut proposer de travail adapté ou d'aménagement raisonnable de l'environnement de travail.

La reconnaissance de la force majeure médicale permet à l'employeur de licencier le travailleur sans lui verser d'indemnités de rupture et sans respecter de préavis. Dès que le licenciement est signifié, le travailleur peut introduire sa demande d'allocations de chômage complet auprès de son secrétariat CGSLB. Si le licenciement ne se déroule pas selon les règles, le travailleur peut tenter d'obtenir une indemnité de rupture. Il se peut que ce soit le travailleur qui soit en faute, par exemple en refusant de réellement collaborer au trajet de réintégration. Il devra alors convaincre le médecin de l'ONEM qu'il n'est pas responsable de l'échec du processus et éviter d'encourir une sanction de l'ONEM.

Cet article concerne donc particulièrement nos affiliés malades de longue durée pouvant être victimes d'un licenciement pour force majeure médicale. Il s'agit exclusivement de salariés du secteur privé et de contractuels occupés dans la fonction publique. Les procédures de mise en place d'un trajet de réinsertion et de licenciement pour force majeure médicales prévoient des délais de réaction fort courts de 5 ou 7 jours. Les travailleurs malades de longue durée ont par conséquent tout intérêt à se présenter dans l'un de nos secrétariats dès qu'ils reçoivent une décision émanant de leur employeur, du conseiller en prévention-médecin du travail ou du médecin-conseil de la mutualité qu'ils ne comprennent pas ou avec laquelle ils ne sont pas d'accord.

## TRAJET OBLIGATOIRE

L'objectif du trajet de réintégration est de proposer au travailleur qui ne peut plus effectuer les tâches contractuellement prévues un travail adapté ou un autre poste temporairement ou définitivement. Ce n'est que si cela se révèle impossible qu'une fin peut être mise au contrat de travail pour force majeure médicale.

## INITIATIVE DU TRAJET

Il appartient au conseiller en prévention-médecin du travail de démarrer le trajet de réintégration. La demande peut émaner soit du travailleur pendant sa période d'incapacité de travail (indépendamment de sa durée), soit du médecin du médecin traitant ou du médecin-conseil de la mutualité, ou encore de l'employeur. Ce dernier ne peut introduire une demande que quatre mois après le début de l'incapacité au plus tôt ou à partir du moment où le travailleur lui a fait parvenir une attestation de son médecin traitant indiquant qu'il n'est définitivement plus en état de reprendre le travail convenu.

La plupart des trajets de réintégration sont initiés à la demande des travailleurs, souvent parce que la mutualité ne reconnaît plus la maladie et ne leur verse plus d'indemnités. Néanmoins, le travailleur qui pressent qu'il ne pourra pas reprendre sa fonction sans adaptation ou qui se sent capable d'effectuer d'autres

tâches a intérêt à consulter le médecin du travail pour l'aider à envisager les possibilités qui s'ouvrent à lui. Le travailleur peut demander au médecin de tenir la conversation confidentielle.

## FIN DE TRAJET

Le trajet de réintégration est définitivement terminé lorsque l'employeur :

- a reçu la décision du conseiller en prévention-médecin du travail signifiant que le travailleur est définitivement dans l'incapacité de reprendre le travail convenu et qu'il n'est pas capable d'exercer un travail adapté ou un autre travail chez cet employeur. Le délai d'appel est de 7 jours
- ou qu'il a transmis un rapport au conseiller en prévention-médecin du travail qui démontre qu'un trajet de réintégration est techniquement ou objectivement impossible, ou qu'il ne peut raisonnablement pas être concrétisé pour des raisons fondées,
- ou qu'il a remis au conseiller en prévention-médecin du travail un plan de réintégration que le travailleur n'a pas accepté.

Le travailleur dont le trajet de réintégration se solde par un échec et qui est licencié pour force majeure médicale peut introduire une demande d'allocations de chômage complet. La CGSLB traite la demande en partant du C4 et des documents attestant la clôture définitive du trajet de réintégration.

**FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL**

L'initiative de mettre fin au contrat de travail pour motif médical appartient normalement à l'employeur. Il doit respecter plusieurs conditions pour que le travailleur puisse directement bénéficier d'allocations de chômage. En cas de licenciement injustifié, le travailleur a droit à une indemnité de rupture. Après la période couverte par celle-ci, il a droit aux allocations.

**REFUS DU TRAJET**

Et si c'est le travailleur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ? S'il refuse le plan de réintégration et préfère de quitter l'entreprise pour raisons médicales de sa propre initiative ou de commun accord avec l'employeur, il peut éventuellement bénéficier d'allocations de chômage. L'ONEM va vérifier si l'abandon de l'emploi est justifié par des motifs médicaux. Peut-être infligera-t-il une sanction sous forme de suspension du droit aux allocations pendant un certain temps.

**CHÔMAGE TEMPORAIRE**

Il n'est pas forcément nécessaire d'en arriver à la rupture du contrat de travail. Le travailleur peut obtenir des allocations de chômage temporaire pour raisons médicales.

Pendant une incapacité de travail temporaire, l'exécution du contrat de travail est suspendue et le travailleur a droit au salaire garanti et puis à des indemnités de maladie.

Il existe toutefois une autre situation qui ouvre le droit à des allocations à charge de l'ONEM, même lorsque le travailleur n'a pas été licencié, pour autant qu'il n'ait pas atteint l'âge de la pension.

Quand le médecin-conseil de l'INAMI décide qu'une personne est apte au travail dans le sens où l'entend l'assurance maladie-invalidité, mais qu'elle est considérée en incapacité définitive par les médecins compétents d'exécuter le travail convenu et qu'un trajet de réintégration est en cours, elle peut toucher des allocations de chômage temporaire sur la base de la force majeure médicale :

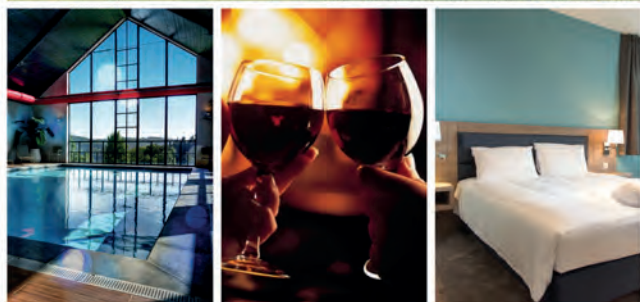
- pendant la période située entre la demande de trajet de réintégration et la décision de réintégration rendue par le conseiller en prévention-médecin du travail;
- si le conseiller en prévention - médecin du travail a décidé que le travailleur est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail pendant le délai de recours contre la décision d'inaptitude définitive ou pendant la procédure de recours;
- pendant la durée de la procédure qui précède soit la remise d'un plan de réintégration, soit la fin du trajet de réintégration, avec un maximum de 12 mois.

Vu la complexité de cette réglementation, nous ne saurions trop vous conseiller de consulter nos services à temps afin que nous puissions défendre vos intérêts au mieux. Demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB. ■

**Service Organisme de Paiement**

## Profitez de notre offre Azur en Ardenne - Barvaux-sur-Ourthe

# Séjour Douceur d'Hiver



Tarif préférentiel pour les affiliés de la CGSLB: à partir de € 166 pour 2 personnes  
(prix normal : à partir de € 185 pour 2 personnes)

1 nuitée | repas douceurs 4 services | petit déjeuner | accès illimité au wellness | parking et wifi

Pour bénéficier de l'offre, téléphonez à Azur en Ardenne au 086 21 94 00 ou envoyez un e-mail à [info@azurenardenne.be](mailto:info@azurenardenne.be) en mentionnant votre numéro d'affiliation à la CGSLB.

**Offre valable jusqu'au 21 mars 2019**



Azur en Ardenne  
[www.azurenardenne.be](http://www.azurenardenne.be)  
[info@azurenardenne.be](mailto:info@azurenardenne.be)

Rue de la Jastrée 31 - 6940 Barvaux-sur-Ourthe (België)  
tel.: 086 21 94 00





# Avec vous de tout cœur

- Nous défendons toujours vos intérêts.
- Nous vous offrons un service personnalisé pour orienter votre carrière.
- Nous vous assistons dans votre recherche d'emploi.
- Nous payons les allocations de chômage et de chômage temporaire rapidement.
- Nous vous payons des primes de mariage, de naissance, de pension et vous bénéficiez de tarifs préférentiels dans nos maisons de vacances.

**Et puis... il y a l'offre Services 360°.**  
En tant que syndicat, nous sommes à vos côtés  
même quand vous n'êtes pas au travail !



Découvrez le sur : [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)  
[www.cgslb.be/cestvousnotremetier](http://www.cgslb.be/cestvousnotremetier)

Votre liberté, votre voix

