



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Moins d'emploi Moins de pension

Dans ce numéro :

Diminution de la prise en compte des périodes assimilées pour la pension, calculez ce que vous allez perdre | Le licenciement pour faute grave doit être notifié dans les 3 jours | Le portail des pensions en ligne, [mypension.be](http://mypension.be), intègre désormais les pensions complémentaires | Allocation de garantie de revenu au chômeur en cas de reprise partielle du travail

# SOMMAIRE

## Périodes assimilées 4

Le gouvernement réduit sensiblement le poids de certaines périodes assimilées dans le calcul de la pension. Il appauvrit encore des personnes qui ont déjà connu des moments financièrement difficiles au cours de leur carrière.

## Deuxième pilier de pension 7

Toutes les informations sur l'état de vos acquis en matière de pension complémentaire sont consultables sur le portail mypension.be.

## Faute grave 10

Le non-respect des formalités strictes auxquelles le licenciement pour motif grave doit répondre peut engendrer la nullité de celui-ci, même si les faits commis sont extrêmement lourds de conséquences.

## Nouvelle WINcard 14

Nous venons de vous envoyer votre nouvelle WINcard. Elle vous fait bénéficier de tarifs préférentiels dans des centaines de commerces, restaurants, parcs d'attractions, centres de loisirs et même à la pompe à essence.

## Allocation de garantie de revenu 22

Le chômeur qui reprend un emploi à temps partiel peut, sous certaines conditions, percevoir une allocation à charge de l'ONEM, en plus de sa rémunération.



## Moins d'emploi et moins de pension

Le pari du gouvernement est raté. Malgré ses cadeaux aux employeurs, il ne crée pas d'emplois supplémentaires, en tout cas pas plus qu'au moment où la Belgique a vécu sans gouvernement, et pas beaucoup d'emplois de qualité.

Le chômage baisse parce que de plus en plus de personnes sont exclues du droit aux allocations et se retrouvent au CPAS... ou nulle part dans aucune statistique. Et en plus l'équipe Michel s'est mis en tête de réduire les pensions, pour atteindre un objectif budgétaire sans se soucier des situations personnelles. L'emploi et la pension sont liés. Il devient de plus en plus difficile d'effectuer une carrière professionnelle complète, sans chômage, sans crédit-temps, sans maladie. En réduisant l'assimilation de périodes pendant lesquelles les travailleurs – et majoritairement des travailleuses – connaissent déjà des moments difficiles, le gouvernement choisit de les affaiblir au moment où ils prendront leur pension.

Nous allons quand même vous souhaiter une bonne et heureuse année 2017, parce que nous allons continuer à nous battre pour contrer les décisions du gouvernement.

## 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.

# Les employeurs doivent lâcher du lest



Mario Coppens, Président national

**La négociation de l'accord interprofessionnel 2017/2018 a débuté. Chacun vient avec ses propositions, des plus irréalistes aux plus indispensables. C'est la règle du jeu. Les principaux affrontements porteront bien entendu sur la marge d'augmentation des salaires : entre le 0 % dont rêvent certains patrons et 1,2 %, la norme calculée dans 3 simulations (sur 4) par le Conseil central de l'Économie, fixée comme maximum absolu par le gouvernement.**

**L**a politique généralisée d'appauvrissement de la population du gouvernement a ses limites. Pour faire redémarrer l'économie, il faut donner du pouvoir d'achat aux travailleurs. Les employeurs doivent comprendre que ce n'est pas en multipliant les licenciements ou en forçant les départs à la retraite anticipée ni en bloquant les demandes d'augmentation des salaires qu'ils vont inciter les ménages à consommer plus. Ils doivent lâcher du lest.

Les délégués des Zones de la CGSLB réunis en Comité national le 1<sup>er</sup> décembre ont décidé de ne pas mettre les négociateurs sous pression en refusant de se joindre à la menace de grève lancée par une autre organisation pour la mi-janvier. Le Syndicat libéral veut donner toutes ses chances à l'AIP.

Lors de ce Comité, j'ai entendu à plusieurs reprises aujourd'hui les mots communication et sensibilisation. Sur le terrain, les délégués sentent que les travailleurs ont besoin d'informations fiables sur les intentions de ce gouvernement. Or, il n'est pas toujours facile d'expliquer rapidement les conséquences des décisions de ministres qui ne transmettent pas les textes définitifs du premier coup aux partenaires sociaux, alors qu'ils distillent des notes et des informations via les médias.

Il est évident que nous devons mieux diffuser les résultats des actions syndicales, car elles ont effectivement servi à quelque chose. Le projet de loi Peeters sur le travail faisable/maniable a été sensiblement modifiée entre les premiers textes

qui nous sont parvenus et la mouture finale, nous avons donc bien tenu notre rôle de défenseur des travailleurs !

J'espère pouvoir présenter, fin janvier, au prochain Comité national, un projet d'accord interprofessionnel contenant la plus grande marge d'augmentation salariale possible et divers autres points forts comme la répartition de l'enveloppe bien-être en faveur des allocations sociales les plus basses. Il est important de conclure un AIP. Les gens attendent une amélioration de leur pouvoir d'achat après une longue période de modération salariale. Nous devons tout faire pour éviter que la limite d'âge pour partir en RCC et bénéficier des mesures de fin de carrière ne passe automatiquement à 60 ans. ■

# Assimilation du chômage et du RCC

## Le ministre des Pensions corrige sa copie, le constat reste amer

Le ministre Baquelaine a remis aux membres du Comité de gestion du Service Fédéral des Pensions ses textes visant à limiter l'assimilation des jours de chômage, de prépension et de RCC dans le calcul de la pension. Il a corrigé plusieurs points de son projet sous la pression des syndicats.



ront victimes prochainement d'un licenciement « sec » (sans complément d'entreprise) chez Axa, Caterpillar, Douwe Egberts, ING ou d'une restructuration, d'une fermeture ou d'un licenciement individuel.

### EXCEPTIONS

Les textes stipulent toutefois que les travailleurs qui comptent des jours de chômage temporaire et qui se trouvent dans des régimes spécifiques (artistes, travailleurs portuaires, marins, débardeurs, etc.) ne relèvent plus des nouvelles règles de calcul. Ces mesures ne visent plus non plus les allocations d'insertion, contrairement à la notification budgétaire qui appliquait le même traitement à tous les jours de chômage. Outre le RCC « entreprise en difficultés » ou « en restructuration » ou « métier lourd », le RCC médical ne relèvera plus non plus des nouvelles règles d'assimilation. Seuls les RCC qui commencent après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions seront régis par les nouvelles règles d'assimilation. C'était un minimum pour garantir une certaine sécurité juridique.

**L**e ministre des Pensions a rendu ses textes moins durs, ils n'en demeurent pas moins inacceptables pour les syndicats.

Les travailleurs qui deviendront chômeurs après l'entrée en vigueur des nouvelles règles (prévue le 1er janvier 2017 pour ceux qui prennent leur pension à partir de 2018) et le resteront plus d'un an, ou les travailleurs qui partent dans le cadre d'un RCC « normal » verront leur pension diminuer. Il en va de même pour les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus ou pour les contrats de courte durée alternant avec des périodes de chômage. C'est vraiment une « perspective formidable » pour tous ces travailleurs qui se-

### CHOIX DES EMPLOYEURS

Malgré ces adaptations, l'impact des propositions du ministre Bacquelaine reste donc très important. Hormis les exceptions citées plus haut, les demandeurs d'emploi – y compris les temps partiels bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus (AGR) et bon nombre de personnes en RCC – seront pénalisés une troisième fois pour un chômage qu'ils n'ont pas demandé. Ils ont d'abord subi une perte de salaire, puis la baisse des allocations de chômage liée à



Jean-François Tamellini (FGTB), Sabine Slegers (CGSLB) et Anne Léonard (CSC) défendent avec fermeté les intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux au Comité de gestion du Service Fédéral des Pensions

la dégressivité et à la limitation du chômage dans le temps et ils se voient à présent supprimer une partie de leur pension. Le chômage n'est pas un choix délibéré. Sauf pour l'employeur. Il ferme son entreprise et licencie son personnel. Il impose un RCC à ses travailleurs. Il refuse d'engager. Et malgré tous ces choix délibérés, c'est le chômeur qui est sanctionné.

#### UNITÉS DE CARRIÈRE

Autre élément important pour ce groupe : outre les textes relatifs aux assimilations, le ministre a également transmis des propositions appelées « unité de carrière » et portant sur les carrières longues.

Ce principe qui sous-tend que la carrière ne peut jamais dépasser l'unité, et donc s'étendre au-delà de 45 ans, est désormais supprimé pour ceux qui continuent à travailler après ces 45 ans. Or, il pénalise ceux qui tombent malades, deviennent chômeurs ou prépensionnés au-delà de ces 45 ans. Alors qu'auparavant, on retenait les 45 meilleures années pour calculer le montant de la pension, désormais on prendra en considération les 45 premières années (et donc les années généralement moins bien rémunérées). Il s'agit donc d'un sérieux recul pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans et sont inactifs à la fin de leur carrière. La CGSLB, la CSC et la FGTB poursuivront l'analyse de l'impact concret des propositions relatives à « l'unité de carrière » dans les prochains jours.

#### GROSSE PERTE

L'air de rien, cette moindre assimilation a des conséquences fort dommageables.

|                          | Perte Pension isolé |          | Perte Pension de ménage |          |
|--------------------------|---------------------|----------|-------------------------|----------|
|                          | Par an              | Par mois | Par an                  | Par mois |
| Salaire médian de 2976 € | 204                 | 17       | 255                     | 21       |

Pour un travailleur comptant 5 ans de chômage ou de RCC, il faut donc multiplier par quatre (les 312 premiers jours ne sont pas concernés), ce qui entraîne une perte de 816 € par an ou 68 € par mois pour un travailleur gagnant le salaire médian.

## Calculez votre perte

**V**ous voulez savoir combien d'euros vous allez perdre ? Les trois syndicats ont mis un calculateur en ligne à l'adresse : [syncalcul.be/fr](http://syncalcul.be/fr). Remplissez les quatre renseignements indispensables et vous constaterez que le manque à gagner est loin d'être négligeable.



## Michèle Sonck TROP PÉNALISÉE

Comme beaucoup de jeunes gens Michèle Sonck, 22 ans connaît un début de carrière cahoteux. Malgré sa volonté de trouver un emploi stable, les décisions du gouvernement hypothèquent son avenir en diminuant le montant de sa pension.

« Les jeunes demandeurs d'emploi comme Michèle sont sanctionnés trois fois », déplore Sabine Slegers, Secrétaire nationale. « Il y a tout d'abord les maigres allocations et le manque d'emplois convenables qui les empêchent d'envisager un avenir, mais aussi le fait que les allocations d'insertion et de chômage diminuent au fil du temps. Et maintenant une troisième sanction en raison du démantèlement de certaines périodes assimilées pour le calcul de la pension ».



#### Du mieux pour le temps partiel ?

Le ministre s'est déclaré disposé à poursuivre la discussion avec les partenaires sociaux pour élaborer une solution par rapport au travail à temps partiel. Au moment de publier ce Librement, nous n'avons aucune certitude à ce propos. Vous pouvez toutefois être sûrs que la CGSLB œuvrera dans ce sens afin d'aider des personnes comme Michèle qui sont injustement pénalisées par cette réforme.

« Voilà encore une preuve que nos actions ont eu pour effet de réduire la sévérité des décisions envisagées par le gouvernement dans un premier temps » souligne Sabine Slegers, Secrétaire nationale.

# Comité national de la CGSLB

## Négociation de l'AIP et sensibilisation



Les délégués CGSLB réunis en Comité national le 1<sup>er</sup> décembre, ont décidé de donner toutes ses chances à la négociation d'un accord interprofessionnel. À une très large majorité, ils ont rejeté l'idée de participer à une grève nationale.

La décision de ne pas envisager d'action de grève à court terme est tombée après quelques dernières explications sur les mesures gouvernementales et les comptes rendus des débats menés dans les 17 plateformes zonales. Les partenaires sociaux se verront à plusieurs reprises en vue de conclure un accord interprofessionnel courant décembre et début janvier.

### RUPTURE DE CONTRAT

Lors du Comité national du 30 novembre, il est vite apparu que la réforme de la loi de 1996 sur la norme salariale suscite beaucoup d'inquiétude auprès des délégués CGSLB. « Nous pouvons difficilement admettre que, pour la quatrième fois d'affilée, la marge de négociation d'augmentations salariales sera très réduite dans les années à venir. Que va-t-il se passer pour les travailleurs des secteurs qui réalisent de confortables profits ? Les bénéfices qu'ils ont contribué à dégager seront-ils exclusivement réservés aux actionnaires ? », entendait-on parmi les délégués qui se déclarent en faveur de la libre négociation des salaires.

Les modifications de la législation sur les pensions, avec la moindre prise en compte des périodes assimilées, ont également déclenché des commentaires acerbes et poussé les militants à se réunir le 28 novembre dans les rues de Bruxelles. « Remettre en question les conditions acceptées par les travailleurs actuellement en prépension constitue une rupture unilatérale de contrat de la part du gouvernement ».

### INDIVIDUALISATION

Après quelques considérations sur les inconséquences de la politique gouvernementale (« il encourage les heures sup-

plémentaires d'un côté et de l'autre il promet de rendre le travail tenable et de créer des emplois », « Pourquoi recréer des barèmes jeunes ? C'est discriminatoire ! »), les délégués CGSLB ont exprimé leur crainte de voir les relations de travail s'individualiser dans un rapport direct entre l'employeur et chaque travailleur séparément.

Sur le terrain, les délégués sentent que les travailleurs ont besoin d'informations fiables sur les intentions de ce gouvernement. Or, il n'est pas toujours facile d'expliquer rapidement les conséquences des décisions de ministres qui ne transmettent pas les textes définitifs du premier coup aux partenaires sociaux, alors qu'ils distillent des notes et des informations via les médias.

### RESTER MOBILISÉ

Mario Coppens, Président national : « Il est évident que nous devons mieux diffuser les résultats des actions syndicales, car elles ont effectivement servi à quelque chose. La projet de loi Peeters sur le travail faisable/maniable a été sensiblement modifiée entre les premiers textes qui nous sont parvenus et la mouture finale, nous avons donc bien tenu notre rôle de défenseur des travailleurs ! »

Le Président de la CGSLB espère pouvoir présenter, fin janvier, au prochain Comité national, un projet d'accord interprofessionnel. Il est important de conclure un AIP. Les gens attendent une amélioration de leur pouvoir d'achat après une longue période de modération salariale. Nous devons tout faire pour éviter que la limite d'âge pour partir en RCC et bénéficier des mesures de fin de carrière ne passe automatiquement à 60 ans.

### LES PORTE-PAROLE DES ZONES



David Debonnet  
Hainaut occidental



Gonzague Milis  
Brabant wallon



Etienne Lombart  
Liège



Marie-Noëlle Clede  
Charleroi



Claudio Arrigo  
Hainaut central



Christian Ecker  
Bruxelles



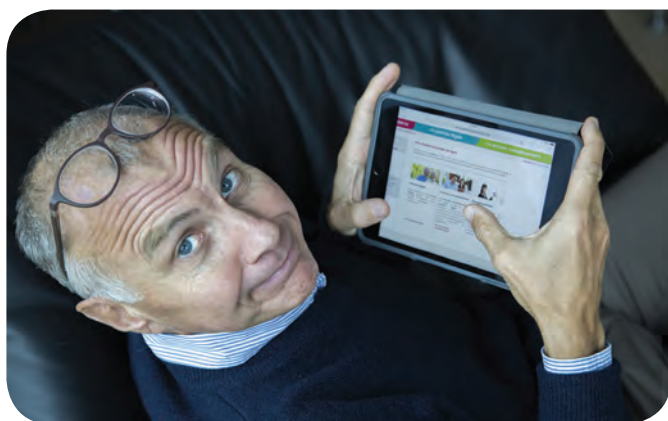
Pascal Algrain  
Ha-Vilvoorde



Bertrand Jonckers  
Namur-Luxembourg

# Votre pension complémentaire consultable sur **mypension.be**

Une nouvelle banque de données pour suivre l'état votre pension complémentaire.



Chaque année le fonds de pension ou la compagnie d'assurance qui gère votre pension complémentaire (sectorielle ou d'entreprise) vous envoie une fiche, pas toujours simple à comprendre. D'où l'idée de créer une banque de données qui vous permet de consulter toutes les informations sur l'état de vos acquis en matière de pension complémentaire via mypension.be.

Outre la fiche de pension annuelle envoyée au travailleur en service auprès de son employeur actuel, la banque de données 2e pilier (DB2P) permet de consulter également les informations sur les anciens plans de pension, quel que soit le statut - salariés, indépendants ou fonctionnaires - de l'époque. Cette banque rassemble des informations sur toutes les pensions complémentaires de tous les travailleurs. Cela concerne aussi bien les réserves constituées dans des plans en cours que dans les anciens contrats.

La DB2P est une réalisation du gouvernement en collaboration avec la FSMA, les institutions de pension et les partenaires sociaux. Elle est maintenant opérationnelle.

## Communications

À l'avenir, Sigedis (l'asbl qui gère toutes les données sociales liées à notre carrière) enverra une fiche de détail concernant les contrats actifs et dormants via la boîte aux lettres électronique sécurisée de la sécurité sociale, l'e-Box, qui se situe sur le site de mysocialsecurity.be. Tout citoyen pourra

y consulter son dossier personnel de sécurité sociale en s'identifiant avec sa carte d'identité électronique ou un token.

L'intéressé ne sera pas averti automatiquement. Il devra d'abord activer son e-Box et indiquer son adresse e-mail afin que celle-ci puisse être utilisée

pour le prévenir chaque fois qu'un nouveau document arrive dans son dossier 'ma pension complémentaire' (cela vise tant les contrats actifs que les contrats dormants). Au moment de l'avertissement, il pourra consulter les documents dans l'e-Box via l'eID ou le token.

## Notification annuelle

Les salariés (mais aussi les indépendants et les fonctionnaires) seront informés chaque année de leurs données relatives à leur pension complémentaire (un ou plusieurs plans de pension sous un ou plusieurs statuts) ont été mises à jour et peuvent désormais être consultées dans la DB2P. Un second avertissement leur signifiera que la fiche de pension détaillée est également disponible. Cette information est uniquement consultable si l'e-box est activée et elle reste accessible pendant un an.

Cette information annuelle sera envoyée par courrier aux personnes qui sont encore en service et donc affiliées à un plan de pension. Depuis 2016, ceux qui ne travaillent plus (appelés dormants dans le cadre du plan pension) ne recevront plus cette information écrite de leur précédent plan de pension.

## Aperçu de carrière et de pension

Depuis 2016, chaque citoyen recevra par courrier, au cours de l'année où il aura atteint l'âge de 45 ans, une information personnalisée concernant tant ses droits de pension légale (aperçu de sa

carrière professionnelle et estimation de ses droits de pensions) que ses droits de pension complémentaire.

Les intéressés qui ont entre 45 et 50 ans qui n'ont pas activé l'e-Box et n'ont dès lors pas consulté la communication électronique recevront une information personnalisée actualisée par courrier. Il en va de même pour les citoyens entre 50 et 55 ans, entre 55 et 60 ans et entre 60 et 65 ans. Ils seront informés de leurs droits de pension légale et de pension complémentaire à respectivement 50, 55, 60 et 65 ans.



## Droits oubliés ?

Si Sigedis constate que des prestations de pension complémentaire n'ont pas été payées à un citoyen dont la pension légale a pris cours il y a plus de 6 mois (quel que soit son ancien statut d'occupation), celle-ci l'en informera par courrier et lui indiquera auprès de quel(s) organisme(s) de pension il pourra obtenir le paiement de ces prestations. ■

Sylvia Logist

# Faillite organisée du Sheraton

Alors que l'hôtel affiche complet, le Sheraton vient d'être déclaré en faillite par le tribunal de Commerce de Bruxelles. Comment a-t-on pu en arriver là ? La réponse à cette question, nous la devinons sans peine.



La direction invoque les attentats du 22 mars et les travaux interminables de la place Rogier pour justifier sa décision. « C'est de la poudre aux yeux. Le problème se situe au niveau de la gestion de l'hôtel » explique Xavier Muls, Secrétaire permanent CGSLB. « Le propriétaire n'a pas réalisé les investissements nécessaires pour rénover le bâtiment et préserver le standing de cet établissement prestigieux situé à un endroit stratégique. De son côté, l'opérateur Starwood n'a pas mis en place une politique à long terme. Cette faillite permet au propriétaire d'échapper au paiement

des indemnités de préavis. » L'hypothèse d'une faillite organisée se révèle dès lors on ne peut plus crédible.

## FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Plus de 200 personnes ont perdu leur emploi. Directement après la faillite, la CGSLB Bruxelles a organisé une séance d'information pour expliquer ce qu'il allait arriver à chaque travailleur et constituer, dans la foulée, le dossier chômage, avant de rédiger la déclaration de créance de chacun auprès du curateur. ■

## Marks & Spencer Shocking, isn't it ?

Depuis l'annonce de la fermeture, le 8 novembre, la direction ne se plie pas aux règles de la procédure Renault. Elle ne fournit pas de réponses aux questions que posent les travailleurs sur les raisons d'une décision aussi radicale, elle ne se prononce sur des solutions alternatives à fermeture.

Un an et demi après son ouverture en grande pompe, le magasin Marks & Spencer de l'avenue de la Toison d'Or va mettre la clé sous le paillason comme une centaine d'autres de par le monde. Quelques anciens parmi nous se souviennent encore du traumatisme causé par la décision de la chaîne britannique en 2001 qui avait déjà décidé de se recentrer sur son marché en fermant toutes ses enseignes sur le continent européen. Le retour aura été de courte durée. La gestion de l'entreprise apparaît pour le moins erratique, certainement de notre

point de vue social, mais probablement tout autant sous l'angle économique.

Les travailleurs veulent précisément savoir le sort qui les attend d'ici le printemps prochain lorsque les activités cesseront définitivement.

Quelques délégués et militants se sont réunis devant le magasin le 14 décembre pour informer le personnel et les clients du blocage des discussions. La direction a réagi en appelant les huisiers pour les empêcher de bloquer totalement les portes. Elle tente de discréditer les délégués pour cacher ses manquements. ■





## La Solidarité

# Des déléguées syndicales que le personnel apprécie

**Patricia Van Hove n'a pas admis que sa Secrétaire permanente attribue le deuxième mandat de délégation syndicale à une personne qui ne bénéficiait pas de la confiance du personnel. Elle a donc changé de syndicat entraînant dans son sillage plus de deux tiers des travailleurs vers la CGSLB.**

**L**a maison de repos et de soins (MRS) La Solidarité, à Lessines, occupe 35 personnes, elle ne doit pas installer de CPPT. En revanche, dans le secteur des MRS, à partir de 20 personnes et lorsqu'au moins 50 % du personnel de l'établissement en fait la demande, les travailleurs peuvent obtenir des mandats en Délégation syndicale. Seules les trois grandes organisations syndicales nationales sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation. « *Ce pouvoir de choisir et de révoquer des personnes sans demander ni l'avis des travailleurs ni le mien m'a amenée à entamer les démarches pour changer de Syndicat* » explique Patricia Van Hove. Sa Secrétaire permanente voulait en effet imposer, à la place de l'autre déléguée en fin de mandat, une personne qui était loin de faire l'unanimité. Le ton est monté, Patricia a été accusée de faire le jeu de la direction, c'en était trop. Elle a décidé de changer de couleur. Comme son mari est affilié à la CGSLB, elle a pris contact avec nous. Le courant est tout de suite passé avec Anne-Claire Deldicque, Secrétaire permanente du Hainaut occidental. Ensemble, elles ont organisé le transfert de 23 membres du personnel vers la CGSLB avant de revendiquer les deux mandats en DS sur la base du nombre d'affiliés. Au-delà des grandes idéologies, le syndicalisme est souvent une affaire de courant qui passe ou pas entre êtres humains.

### QUESTION DE CONFIANCE

« *En rentrant à La Solidarité comme aide-soignante, il y a vingt-sept ans, je me suis tout naturellement affiliée au seul syndicat présent dans l'institution qui dépendait alors de la mouvance socialiste. C'était recommandé pour faire carrière. Par après, quand une place de déléguée*



Le courant est tout de suite passé entre Patricia Van Hove et Anne-Claire Deldicque, Secrétaire permanente du Hainaut occidental. Au-delà des idéologies, le syndicalisme est souvent une question de confiance entre personnes.

*s'est libérée, je me suis présentée et mon organisation m'a choisie. J'avais envie de défendre le personnel.* » L'étendue et la nature même des compétences de la Délégation syndicale supposent que les personnes choisies bénéficient de la confiance du personnel. « *D'ailleurs, je ne compte pas me mêler du choix de la deuxième déléguée* » tient à préciser Anne-Claire Deldicque. « *Je laisse ce soin à Patricia qui connaît bien mieux ses collègues que moi.* » Une mission pas si simple tant les qualités requises sont rarement réunies chez une seule personne. « *Il faut être honnête, tenir compte des intérêts des travailleurs, des patients et de l'institution* » énumère Patricia. « *Il faut oser pousser la porte de la directrice, se montrer décidée quand il faut défendre des idées qui nous tiennent à coeur. Et puis aussi faire preuve de psychologie pour relativiser les conflits.* »

### AMBIANCE FAMILIALE

Notre déléguée attache énormément d'importance à la justice. Quand un travailleur a rai-

son, il a raison. Quand son comportement est indéfendable, et qu'il commet une faute professionnelle, il faut lui faire comprendre qu'il a tort. « *Nous devons respecter les patients en les traitant avec dignité.* » Patricia assume une responsabilité importante, celle de confectionner les horaires en conciliant les besoins du service aux patients et les demandes de ses collègues. « *Heureusement, il y a moyen de discuter avec la direction.* »

La Solidarité est une petite MRS qui compte 50 lits. L'ambiance est encore familiale dans un secteur d'activité où les institutions se font racheter, l'une après l'autre, par de grands groupes qui rationalisent la gestion souvent au détriment des ressources humaines. La Solidarité a été à deux doigts de disparaître il y a cinq ans, avant la reprise par la direction actuelle. Tout le monde s'est donné à fond pour faire repartir l'entreprise d'un bon pied. Reste à poursuivre sur cet élan. ■

## La procédure en cas de licenciement pour motif grave

# Le non-respect des formalités la nullité du licenciement pour

**Le licenciement pour motif grave est lourd de conséquence pour le travailleur. Dès lors, le législateur exige de suivre une procédure stricte. À commencer par signifier le licenciement dans un délai précis.**

**L**e non-respect des formalités strictes auxquelles le licenciement pour motif grave doit répondre peut engendrer la nullité de celui-ci, même si les faits commis sont extrêmement lourds.

La procédure est articulée en deux phases : le licenciement, qui doit être notifié dans un délai de 3 jours ouvrables après connaissance des faits, et la notification du motif grave, qui doit se faire dans un délai de 3 jours ouvrables après le licenciement.

Rien n'interdit que ces deux notifications se fassent en une seule fois. Dans cet article, nous nous consacrerons à la première phase de cette procédure.

Le licenciement pour motif grave n'est pas soumis à des conditions de forme. Il peut donc être notifié par écrit ou verbalement.

Le licenciement pour motif grave ne peut plus être prononcé lorsque le fait qui le justifie est connu depuis au moins 3 jours ouvrables par celui qui l'invoque.

### CALCUL DES 3 JOURS

Comment calcule-t-on ce délai de 3 jours ouvrables ? Par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés. (Cour du Travail de Bruxelles, 24/03/2000).

Le jour de remplacement d'un jour férié qui tombe un dimanche ou un jour normal d'inactivité, doit être considéré comme un jour ouvrable et non comme un jour férié (Cour du Travail de Liège, 12/11/2015).

Le délai de 3 jours ouvrables débute le jour suivant celui où l'employeur a eu connaissance des faits.

*Exemple :* un employeur a connaissance d'un fait de vol commis par un de ses travailleurs le vendredi 23 décembre 2016. Etant donné que le 25 décembre 2016 tombe un dimanche, il est remplacé par le premier jour d'activité suivant, à savoir le lundi 26 décembre.

Le délai des 3 jours ouvrables commencent donc à courir le samedi 24 décembre et le dernier jour qui peut être utilisé pour notifier le licenciement pour motif grave est alors le mardi 27 décembre. Le lundi 26 décembre doit être considéré comme un jour ouvrable et non comme un jour férié.

Il doit être mis fin au contrat de travail dans le délai fixé par la loi.

*Exemple :* un employeur licencie par courrier un travailleur pour motif grave « à partir du 20 décembre 2016 ». Il envoie cette lettre par recommandé le 6 décembre 2016. La fin du contrat a donc lieu le 20 décembre 2016. Toutefois, il ne peut plus être question de motif grave car l'employeur avait connaissance des faits depuis plus de 3 jours ouvrables (Cour de Cassation, 13 février 1984).

### DÉBUT DU DÉLAI

Ce délai ne commence pas nécessairement à courir à partir du moment où la faute grave a été commise, mais bien dès que l'employeur en a eu connaissance. Le fait que l'employeur aurait pu ou aurait dû en avoir connaissance plus tôt, n'a aucune importance (Cour de Cassation, 15/06/2015).

# strictes peut engendrer motif grave.



Dans plusieurs de ses prononcés, la Cour de cassation a donné une réponse à la question de savoir à quel moment il faut avoir pris connaissance des faits.

Il s'agit du moment où l'employeur dispose des éléments utiles pour être suffisamment certain de l'existence du fait et des circonstances qui lui confèrent un caractère grave.

Pour avoir suffisamment de certitude sur la véracité et la gravité des faits, il est autorisé à ouvrir une enquête, par exemple une audition préalable du travailleur (Cour du Travail de Bruxelles, 11/01/2011).

L'employeur n'est pas tenu d'organiser immédiatement cet entretien. Toutefois, lorsqu'aucune raison valable ne justifie cette audition aussi longtemps après les faits, elle ne peut pas reporter indéfiniment le début du délai des 3 jours ouvrables (Cour de Cassation de Bruxelles, 29/04/2014).

#### CONNAISSANCE DES FAITS

Le délai de congé ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne compétente pour licencier dans l'entreprise a connaissance des faits.

Lorsque les juristes internes à l'entreprise prennent connaissance d'une série d'infractions

routières lourdes commises par un travailleur, la date de la prise de connaissance ne correspond pas au jour où ces juristes ont eu connaissance des faits, mais bien au jour où le directeur des ressources humaines, compétent en matière de licenciement, en a eu connaissance (Cour du Travail de Liège, 27/02/2015).

Lorsque la personne investie du pouvoir de licencier est un organe, le délai prend cours au moment où les faits sont parvenus à la connaissance de cet organe (Cour du Travail de Bruxelles, 14/07/2014).

>>>



### QUI MET FIN AU CONTRAT ?

En principe, le licenciement pour motif grave doit émaner de l'employeur.

La jurisprudence admet que l'employeur donne mandat (par exemple à un secrétariat social, au directeur d'une entreprise-mère, à un avocat) pour exercer la compétence de licenciement en son nom.

Le licenciement signifié par une personne non compétente peut être ratifié ultérieurement.

Comme le licenciement pour motif grave doit avoir lieu dans les 3 jours ouvrables, la question reste de savoir dans quel délai la confirmation doit avoir lieu. La jurisprudence reconnaît trois tendances pour y répondre.

Une première tendance considère que la ratification doit se produire avant l'expiration du délai prévu pour le licenciement, soit au plus tard le 3<sup>e</sup> jour ouvrable qui suit la prise de connaissance des faits par la personne non compétente (Cour du Travail d'Anvers, 15/06/1998, Cour du Travail de Liège, 26/02/1996).

Selon un deuxième courant, il faut que la ratification ait lieu dans les 3 jours ou-

vrables suivants la prise de connaissance des faits constitutifs du motif grave par la personne compétente (Cour du Travail de Bruxelles, 21/03/2013, Cour du Travail de Mons, 23/10/2013, Cour du Travail de Liège, 20/09/2013).

Pour d'autres encore, cette ratification peut avoir lieu en dehors du délai de 3 jours ouvrables (Cour du Travail de Bruxelles, 26/06/2012, Cour du Travail de Gand, 21/10/2011, Cour du Travail de Bruxelles, 13/11/2009).

### LA FAUTE PERSISTANTE

Cela fait plusieurs jours qu'un travailleur est absent de manière injustifiée. À quel moment peut-on considérer que son employeur « prend connaissance » du fait que cela peut constituer un motif grave ?

Dans son arrêt du 21 novembre 1983, la Cour de cassation a estimé qu'un licenciement notifié dans les 3 jours ouvrables suivant une absence de longue durée d'un travailleur était recevable, même si l'employeur aurait pu reconnaître plus tôt le manquement du travailleur comme une faute grave.

En cas de faute persistante, il revient à l'employeur de déterminer le temps après lequel toute collaboration professionnelle devient

immédiatement et définitivement impossible (Cour de Cassation, 14/09/2009, Cour de Cassation 23/05/2005).

Par conséquent, le fait qu'une faute se répète pendant plusieurs mois n'empêche pas l'employeur de licencier pour motif grave.

Pour déterminer le délai de licenciement, il faut vérifier si la faute retenue existait encore 3 jours ouvrables avant le licenciement.

Il y a peu, la Cour de cassation a cassé un arrêt de la Cour du Travail d'Anvers qui avait jugé qu'un travailleur, licencié car il avait débuté une activité concurrentielle pendant son occupation, et était devenu gérant dans une entreprise qu'il avait lui-même installée, n'avait pas commis une faute persistante (Cour de Cassation, 12/09/2016).

### FAITS COMMIS AVANT LE DÉLAI

Des faits qui ont été commis en dehors du délai de 3 jours ouvrables ne peuvent pas justifier en soi un licenciement pour motif grave. Toutefois, ils peuvent jouer un rôle déterminant dans le cadre d'un licenciement pour motif grave.

Ainsi, il est possible d'invoquer des faits antérieurs pour évaluer la gravité du fait pour lequel le licenciement pour motif grave est donné (Cour de Cassation, 21/05/1990, Cour de Cassation, 28/03/1988).

Ces faits antérieurs ne doivent pas nécessairement être les mêmes, ils peuvent éventuellement être de nature différente (Cour du Travail de Bruxelles, 21/04/2015).

Pour que les fautes commises en dehors du délai de 3 jours ouvrables soient prises en compte, il faut que le fait commis dans le délai comporte une attitude fautive.

Les faits qui ne figurent pas dans la lettre de congé parce qu'ils furent découverts après la rupture peuvent être pris en compte pour évaluer la gravité des motifs invoqués.

Toutefois, les faits qui se sont produits après le congé ne peuvent entrer en considération (Cour du Travail de Bruxelles, 22/04/2015).

# Organes décisionnels de la CGSLB

## De nouveaux visages !



Thierry Vuchelen



Gert Truyens



Hugo Engelen

En cette fin d'année, plusieurs changements sont à noter au sein des organes décisionnels de la CGSLB.

Tout d'abord, Hugo Engelen, qui depuis début décembre est le nouveau Conseiller général. Ensuite, Gert Truyens, qui tient les rênes de la Régionale flamande depuis fin novembre, et Thierry Vuchelen, le nouvel adjoint.

**M**ario Coppens, Président national du Syndicat libéral, a demandé à Hugo Engelen d'assumer la fonction de conseiller. Après plus de trente ans au service de l'organisation, il a accepté de relever ce défi. Sa mission consistera à se pencher sur l'avenir du Syndicat libéral dans sa globalité et à donner des conseils avisés au jour le jour dans les matières qui ressortissent aux compétences du

Président.. Hugo, apprécie particulièrement les débats. « Les opinions peuvent diverger, mais au final c'est le résultat qui compte, il faut avancer. Pour moi, un conseiller doit enrichir le débat avec des idées neuves, toujours en concertation avec le Président national.

Depuis le Comité régional flamand du 24 novembre dernier, Gert Truyens est à la tête de la Régionale flamande. Il a été élu à ce poste avec

près de 96 % des voix. Ce n'est pas non plus un inconnu. Il a commencé sa carrière en tant que Secrétaire permanent du côté de Malines, puis il a été Secrétaire de zone et depuis 2007, il était le Secrétaire régional flamand adjoint. Cette dernière fonction sera désormais assumée par Thierry Vuchelen, auparavant Secrétaire permanent dans la région de Hal-Vilvorde.

## COMITÉ RÉGIONAL BRUXELLOIS

**L**es membres du Comité régional bruxellois ont approuvé à l'unanimité le rapport d'activité présenté par le Secrétaire régional Philippe Vandenabeele le 15 décembre. Les mandats arrivent à échéance à la fin de l'année des élections sociales c'est-à-dire... maintenant ! 2017 sera une année de renouvellement et de mise en place d'un projet ambitieux comme Coach'Me.

La Régionale bruxelloise de la CGSLB va mettre en contact direct des travailleurs – principa-

lement des délégués – qui partageront leur expérience avec des chômeurs pour les persuader que trouver du travail est possible si l'on prend confiance en ses compétences pour affronter le monde de l'entreprise.

Tania Dekens, administratrice déléguée de Famifed, l'institution qui gère les allocations familiales, a présenté un autre défi dans le cadre de la VIe réforme de l'État : la régionalisation des allocations familiales qui devra être effective d'ici le 31 décembre 2019. Les partenaires sociaux continueront à être associés à la gestion de cette branche de la sécurité sociale.



cembre 2019. Les partenaires sociaux continueront à être associés à la gestion de cette branche de la sécurité sociale.

## AVANTAGES

# Emportez votre nouvelle WINcard partout ! En 2017, profitez également des nombreux avantages

Vous avez tous reçu fin décembre un courrier vous invitant à corriger votre fiche d'affiliation. Dans la même enveloppe, se trouvait votre nouvelle WINcard. Cette carte est réservée aux affiliés CGSLB ! Grâce à elle, vous bénéficiez de tarifs préférentiels dans des centaines de commerces, restaurants, parcs d'attractions, centres de loisirs et même à la pompe à essence.

Visitez le site [www.countdown.be](http://www.countdown.be) et cliquez sur la rubrique 'Trouver Avantages' pour consulter tous les magasins qui offrent des réductions. Vous pouvez chercher sur la base de 4 critères : section, magasin, mot clé et commune.

Si vous êtes en ordre de cotisation, votre WINcard est accompagnée d'un guide avantages contenant des bons de réductions.

En plus, en tant que lecteur du Librement, vous retrouvez à chaque fois dans la rubrique avantages les offres temporaires auxquelles vous avez droit en tant que détenteur de la WINcard !

Un conseil, téléchargez l'application CGSLB sur

vos smartphones. De cette manière, vous pouvez rechercher tous les magasins qui offrent des réductions, et les localiser facilement au moyen de l'outil de navigation. Vous pouvez également utiliser vos e-bons de réduction : il suffit de montrer le bon sur votre écran à la caisse, il sera scanné et la réduction sera déduite. Connectez-vous à l'application grâce au nom d'utilisateur et mot de passe mentionnés dans le courrier.

Emportez toujours votre WINcard. Si vous voulez bénéficier du tarif préférentiel lors de la réservation en ligne dans l'une de nos maisons de vacances, vous devrez communiquer votre numéro d'affiliation.



Avec cette carte, vous gagnez sur toute la ligne et vous rentabilisez votre affiliation !

Plus d'informations sur les avantages réservés aux affiliés ? Rendez-vous sur [www.cgslb.be/](http://www.cgslb.be/) avantages ou dans votre secrétariat CGSLB. ■

**14-22 JAN. 2017**

Pour les titulaires d'une  
**WINCARD :**  
20 tickets à gagner pour le  
95e salon de l'automobile  
à Brussels Expo

**Salon**  
auto/moto/van

[www.autosalon.be](http://www.autosalon.be)

**PAR E-MAIL AUSSI**

**WINCARD COUPON-REPONSE**

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

NOM : ..... PRENOM : .....

ADRESSE : .....

CP : ..... LOCALITE : .....

N° d'affiliation CGSLB : .....

**GAGNEZ MAINTENANT !**

Si vous réagissez par e-mail, indiquez votre choix dans le sujet.  
Pour plus d'avantages enregistrez-vous via [www.countdown.be](http://www.countdown.be)

# Le **FAT** et le **FMP** fusionnent pour former **Fedris**



Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Fonds des maladies professionnelles (FMP) et le Fonds des accidents du travail (FAT) fusionneront pour donner naissance à Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels. Fedris prendra en charge toutes les missions du FMP et du FAT. Pour le citoyen, tout sera un peu plus facile à partir du 1<sup>er</sup> janvier. Il n'y aura plus qu'une seule institution publique pour tout ce qui concerne les risques professionnels.

Maladies professionnelles et accidents du travail seront enfin administrés par la même agence. La Belgique était l'un des derniers pays européens où deux institutions séparées opéraient chacune de son côté. La conjugaison de

l'expertise des 500 collaborateurs des deux fonds (à la gestion desquels les partenaires sociaux et donc la CGSLB sont associés) devrait amener une meilleure gestion des dossiers d'indemnisation des risques professionnels pour les citoyens.

Quoique la situation se soit améliorée sur le terrain ces dernières années, il y a encore trop de travailleurs qui sont exposés à des risques de maladie professionnelle et d'accident du travail. Quelque 53 000 citoyens perçoivent actuellement une indemnité en raison d'une incapacité de travail permanente provoquée par une maladie professionnelle.

On dénombre chaque année quelque 140 000

accidents du travail dans le secteur privé belge.

Plus de 200 000 personnes souffrent d'une incapacité permanente résultant d'un accident du travail. À la CGSLB comme chez Fedris, nous attachons énormément d'importance à la prévention. Il y a moyen de diminuer encore le nombre de victimes d'accidents et de maladies.

*Plus d'informations ?* Le site [www.fedris.be](http://www.fedris.be) sera actif dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Fedris se trouvera avenue de l'Astronomie 1 à 1210 Bruxelles. Téléphone : 02 226 64 00. ■

## CP 118 et 220 Alimentation

# Les services de l'IFP et Viafonds sont désormais réunis sur Alimento.be !

L'IFP asbl, les Fonds du Deuxième Pilier et les Fonds sociaux et de garantie de l'industrie alimentaire réunissent désormais leurs services sur une plateforme commune, [www.alimento.be](http://www.alimento.be) !

Alimento sera la nouvelle marque pour tous les services sectoriels des entreprises alimentaires. Dorénavant, vous retrouverez les formations, les conseils en organisation et en personnel d'IFP sur [www.alimento.be](http://www.alimento.be). Vous y retrouverez également les informations sur la pension complémentaire et les avantages financiers sociaux pour les ouvriers et les employés.

Désormais, vous pourrez trouver, en tant que travailleur, sur [www.alimento.be](http://www.alimento.be)

#### • Formation :

- notre offre de formations
- de l'info sur la formation pour les emplois-tremplins
- de l'info sur la formation après restructuration et licenciement
- des infos pour les délégués syndicaux



#### • Carrière de qualité :

- le travail faisable
- la validation des compétences

#### • Les avantages financiers pour les ouvriers, les employés et les ouvriers boulangers :

- le régime de chômage avec complément d'entreprise
- la pension complémentaire
- la prime syndicale
- l'intervention formation syndicale
- l'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée ■

# Manifestation du secteur **Non Marchand** La **CGSLB** veut que le secteur progresse

Les travailleurs du Non Marchand des secteurs fédéraux de la santé (hôpitaux, soins à domicile...) et des entités fédérées (maisons de repos, milieux d'accueil d'enfants, socioculturel, hébergement personnes handicapées, aide à la jeunesse... de la Région wallonne, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de Bruxelles-Capitale ou de Flandre) étaient près de 200 000 dans les rues de Bruxelles le 24 novembre.

Is voulaient signifier leur mécontentement face au manque de perspective pour les travailleurs du secteur mais aussi leur révolte face aux décisions d'économie dans le secteur et leurs conséquences pour les travailleurs.

La CGSLB a remis des cahiers de revendications aux différents gouvernements qui restent extrêmement silencieux, sauf quand il s'agit de réaliser des économies, supprimer ou mettre en péril des avantages pour lesquels le personnel s'est battu.

Dans les secteurs du Non-Marchand, les accords sociaux sont négociés de manière pluriannuelle entre syndicats, employeurs et gouvernements.



## AUCUNE PERSPECTIVE

Au niveau fédéral, nous constatons qu'il n'y a aucune perspective de conclure de nouveaux accords sociaux pour améliorer les conditions de travail et de rémunérations des travailleurs. Au contraire, cerise sur le gâteau, des mesures d'économies désastreuses sont prévues visant notamment les aménagements de fin de carrière pour le personnel le plus âgé déjà bien usé par des conditions de travail très pénibles (physiques et psychologiques). Aux niveaux des entités fédérées, ces revendications ne sont pas neuves, elles s'inscrivent dans le processus d'harmonisation entre les entités fédérées et le secteur fédéral commencé en 2000... mais toujours pas réalisé à 100 % !

Dès 2015, le front commun syndical a tenté de négocier un nouvel Accord social pluriannuel pour les travailleurs des secteurs du Non-Marchand relevant de la Fédération Wallonie/Bruxelles, de la Région wallonne ou de Bruxelles capitale.

Aujourd'hui, aucune perspective pour ces travailleurs... rien au niveau du pouvoir d'achat ni pour l'amélioration des conditions de travail.

## DÉGRADATION

Au contraire, on assiste à un recul, notamment par un accès aux aménagements de fin de carrière de plus en plus difficile et des conditions de travail qui se dégradent (une charge de travail élevée, des tâches souvent pénibles, une flexibilité exacerbée, des horaires difficiles)... et des salaires trop peu attractifs pour attirer les jeunes vers le secteur alors que les besoins augmentent (vieillesse de la population...) et que le secteur joue un rôle socio-économique important.

Pourtant des moyens existent. Le tax shift notamment a libéré des sommes importantes pour les entreprises du secteur qui ne sont pourtant nullement soumises à la concurrence étrangère. Les syndicats ont demandé aux autorités de chiffrer cette marge financière... Aucune réponse à ce stade.

Le Syndicat libéral souhaite que le Non-Marchand progresse, au lieu de reculer et réclame un réel coup de main pour le secteur au sens propre comme au figuré !

Eric Dubois



# Dix ans de combat syndical contre les discriminations

**Au son d' « Inch Allah » de Grand Corps Malade, hymne moderne à la mixité sociale et au mélange des cultures, les 3 syndicats bruxellois ont lancé leur 9e journée d'étude consacrée aux outils de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité sur le lieu de travail.**

Les conseillers diversité des trois organisations syndicales ont retracé presque dix ans d'action syndicale menée dans le cadre de la politique diversité bruxelloise. Du Pacte Territorial pour l'Emploi à la création du CNDD (Conseil de Non-Discrimination et de Diversité), les plans de diversité sont l'outil majeur de cette politique de diversité.

## MALETTE PÉDAGOGIQUE

Les conseillers diversité des trois syndicats ont ensuite présenté les différents instruments à disposition de tout délégué souhaitant promouvoir la diversité, dont le tout nouveau site intersyndical, mis en ligne le jour même. Ce site se veut être « la mallette pédagogique virtuelle » à destination des délégués, comportant les outils légaux, des dossiers thématiques, des éléments d'actualité en lien avec la diversité et la non-discrimination... Bref, tout ce dont un délégué peut avoir besoin pour mener à bien une politique de diversité et de lutte contre les discriminations sur son lieu de travail ! <http://diversities.brussels>

## LOIS ANTI DISCRIMINATION

Unia (Centre Interfédéral de l'Égalité des Chances et de Lutte contre le Racisme) a ensuite présenté eDiv, un outil en ligne novateur, qui permet de découvrir les lois anti discrimination dans des termes accessibles. Une banque de situations comporte près de 150 cas délicats ou conflictuels. Les avis juridiques fournissent les balises tandis que les conseils aux managers ou aux délégués amorcent des pistes de solution.

Avant de conclure, deux délégués ont témoigné de la plus-value qu'a constitué la mise en place d'un plan de diversité sur leurs lieux de travail.

## TÉMOIGNAGES

Selon Vincent, délégué aux Crèche de Schaarbeek, « le plan de diversité permet d'aborder tout une série de problèmes sur un autre terrain qui est plus propice au dialogue puisqu'il apporte in fine une plus-value à l'employeur. Un plan de diversité ne se termine pas au moment où il est établi, il faut le faire vivre et prendre le temps de l'évaluer. »

Nouredine, délégué chez Euroclean, conseille

« de prendre l'initiative d'inscrire le point diversité à l'ordre du jour du CE/CPPT. Il ne faut pas attendre, il faut anticiper. La diversité, c'est une autre manière d'améliorer nos conditions de travail, activer les CCT comme la CCT 22 pour un meilleur accueil des travailleurs, la CCT 38/95 pour promouvoir les promotions internes et d'égalité de traitement dans le recrutement. »

Comme organisations syndicales, nous devons veiller à renforcer le 'travailler-ensemble', pour garantir l'unité et l'égalité des travailleurs/euses, mais nous avons également un rôle à jouer dans la production d'un projet de société qui vise la pleine participation de toutes et tous. ■



## L'industrie pharmaceutique en Wallonie

# Un arbre bien volumineux qui cache une trop petite forêt ?

L'industrie pharmaceutique représente un élément déterminant de notre économie wallonne et plus particulièrement encore de celle de la province du Brabant wallon. D'aucuns ont souligné ces derniers temps que l'importance prise par ce sous-secteur de l'industrie chimique était dangereuse pour la Wallonie.

### QU'EN EST-IL ?

Comme le développement durable et l'environnement, la santé et les sciences de la vie sont devenus des secteurs stratégiques du développement économique mondial. En ce sens, notre positionnement dans le secteur Pharma est évidemment positif. Il serait dès lors ridicule de minimiser les effets de « Biowin » le cluster santé de la Wallonie développé en marge du Plan Marshall. Nous devons continuer d'investir dans ce secteur. Ce secteur a été le moteur le plus significatif de la croissance régionale. C'est désormais le premier secteur wallon en termes de valeur ajoutée. Ce secteur a aussi été créateur net d'emplois. C'est aussi le premier secteur wallon à l'exportation.

### GRANDES ENTREPRISES

Néanmoins ce secteur, fortement internationalisé, voit sa croissance très fortement concentrée sur les grandes entreprises. Certaines PME en profitent, mais finalement assez ou trop peu. Dans ce cadre on peut craindre que, même si le centre de compétences soit concrètement ancré en Wallonie, la production soit de plus en plus externalisée vers d'autres pays et que cela génère un effet négatif sur l'emploi. En effet, si la R&D (recherche et développement) est en croissance très importante et aussi le nombre de brevets, cette activité très pointue sera, pour longtemps encore, bien moins créatrice d'emplois que la production.

Toutefois, si nous examinons l'évolution de l'emploi wallon dans le secteur pharmaceutique nous constatons une hausse significative de 9 200 à 13 800 ETP de 2005 à 2014. Dans le même temps l'emploi des autres secteurs de la chimie s'est lui un peu tassé.

### ÉVOLUTION ATYPIQUE

En conclusion, le secteur pharmaceutique en Wallonie connaît une évolution atypique par rapport à beaucoup d'autres secteurs industriels, c'est un fait. Avec 18 % seulement des exportations belges, la Wallonie peine à décoller, malgré les Plans Marshall successifs. Est-ce à dire que le poids relatif pris par le secteur pharmaceutique en Wallonie présente un danger ? Bien sûr le bon sens populaire veut qu'on ne mette pas tous ses

œufs dans le même panier ! Les efforts pour donner à d'autres secteurs le même retentissement par le biais des autres pôles de compétitivité et clusters est un défi important pour la Wallonie. « Biowin » n'est pas le seul à présenter un beau bulletin d'ailleurs, mais tous ont un peu le même problème... concrétiser en création d'emplois !■

**Christian Lochet**  
Secrétaire régional wallon



# Toujours aussi loin des standards durables ?



Malgré une réelle volonté de changement à plusieurs niveaux et la mise en place d'actions concrètes, notre modèle de développement reste trop éloigné des standards durables.



Lors du colloque intersyndical du 22 novembre à Namur, les participants ont pu accrocher une feuille à l'arbre de demain sur laquelle ils pouvaient écrire une perspective d'avenir.

**P**lusieurs de nos activités et habitudes a priori sans conséquence ont néanmoins des effets considérables sur notre environnement et notre santé. Faites un petit état des lieux de ce que vous consommez en une journée. Boire, manger, s'habiller, se chauffer, s'éclairer, se déplacer... c'est dans notre environnement que nous puisons tout ce qui contribue à notre bien-être. Cependant, nous n'utilisons pas les ressources naturelles avec parcimonie. Certaines sont pourtant épuisables, chose qu'on a tendance à oublier !

## CONSOMMATION ANARCHIQUE

Les effets conjugués de l'ouverture des marchés et de la société de consommation nous poussent fréquemment à dépenser de façon irresponsable. Nous sommes séduits par des produits bradés, souvent fabriqués au moindre coût, dans des pays où les législations environnementales n'existent pas. La qualité laissant à désirer, ces produits s'abîment rapidement, tombent en panne ou se déchirent et finissent à la poubelle.

Le café que nous consommons tous les jours, d'où vient-il ? Comment a-t-il été produit ? Nous nous nourrissons sans vraiment nous intéresser à la provenance de nos aliments. Certains sont produits au détriment de la santé et de la vie des travailleurs. Pensez que certaines multinationales refusent les droits syndicaux aux travailleurs, leur paient des salaires de misère et piétinent les droits environnementaux ; que d'énormes quantités de pesticides et de fongicides sont pulvérisées à même les champs pendant que des personnes y travaillent ! Une véritable catastrophe écologique et sociale. La conséquence de ces pratiques sur le marché c'est une concurrence déloyale

au détriment de la santé et du bien-être des travailleurs et des populations locales.

## QUI PEUT AGIR POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE ?

Les acteurs, c'est chacun d'entre nous : citoyen, entreprise, travailleurs, syndicats, membre d'une association, collectivité, ce sont toutes les générations ! Ça reste d'abord par un comportement individuel, car notre mode de vie et de consommation peut contribuer directement ou indirectement à un développement positif de l'ensemble du Monde. Chacun de vous peut également exiger de participer aux choix faits par la collectivité ou l'entreprise à laquelle il appartient, choix qui tiennent compte des piliers et des principes du développement durable. Les acteurs économiques, par la « responsabilité sociétale » des entreprises ont aussi leur rôle à jouer en veillant à une meilleure régulation socio-économique et enfin les politiques, en proposant des incitants financiers pour des choix à faible impact environnemental.

## RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES

Nos industries aussi sont gloutonnes et polluantes. Nombreux sont les secteurs d'activité énergivores, émetteurs de GES et responsables de la mise sur le marché de produits difficilement, voire non recyclables. Leur responsabilité dans la spoliation et dégradation des ressources naturelles est un fait établi ; aussi, c'est à elles de définir des objectifs durables et les moyens de les atteindre. Et tout comme les entreprises, les représentants des travailleurs sont des leviers importants pour un développement durable. ■

Charline Wandji



## CGSLB-Nezavisnost

# Belges et Serbes réfléchissent ensemble à l'avenir du syndicalisme

Mi-décembre, le département international et affaires européennes de la CGSLB a reçu une délégation du syndicat serbe Nezavisnost. Faisant suite aux échanges entamés l'an dernier à Belgrade sur le rôle des syndicats dans le processus d'intégration à l'Union européenne, le projet de cette année était axé sur les grands changements qui touchent le monde du travail et les défis qui attendent les syndicats à l'avenir.



Vera dos Santos Costa, chef du service international de la CGSLB et Jean-Francois Wansart ont amené Cedanka Andric, nouvelle Secrétaire générale de Nezavisnost Aleksandra Lekic, chef du département international et Zeljko Drajić, responsable du secteur de la construction au CNT pour les initier à la concertation sociale à la belge.

**A** lors qu'il s'agit d'un des piliers du processus d'adhésion de la Serbie à l'Union européenne, la situation du dialogue social laisse toujours à désirer. Le plus grand problème à cet égard réside dans le fait que les fédérations d'employeurs ne sont pas assez représentatives pour conclure des accords contraignants aux niveaux national et sectoriel, parce que les multinationales refusent de participer à ce dialogue. De plus, quand des accords sont conclus, les employeurs reviennent souvent sur leur parole et annulent ceux-ci quelques jours après leur entrée en vigueur. Afin d'accélérer la résolution de ce type de conflits et de mieux faire respecter ces conventions collectives et les droits des travailleurs en général, les syndicats demandent depuis plusieurs années la mise en place d'un tribunal du travail, mais le gouvernement serbe reste pour l'instant sourd à cette demande.

La délégation, composée entre autres de la nouvelle secrétaire générale Cedanka Andric, a eu

l'occasion de venir présenter tous ces problèmes lors d'une visite au Conseil national du Travail. Ce fut l'occasion de présenter le modèle belge de dialogue social institutionnalisé et d'échanger sur les défis auxquels sont confrontés les syndicats dans les deux pays, et en particulier d'exposer le fait que récemment le gouvernement belge a également pris des décisions qui revenaient sur des accords conclus par les partenaires sociaux, comme dans le cadre du crédit-temps ou dans les négociations salariales.

La visite du CNT a aussi été l'occasion d'aborder le thème choisi pour le projet de cette année : les grands changements qui touchent le marché du travail et les défis auxquels seront confrontés les syndicats à l'avenir. C'est en effet au CNT qu'a été pilotée la contribution des partenaires sociaux belges à l'initiative du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail sur l'avenir du travail. Cette initiative, qui se clôturera en 2019, est l'occasion d'un grand débat entre les gouverne-

ments, les représentants des employeurs et les organisations syndicales dans les 187 pays que compte l'organisation.

Outre la visite du CNT, les participants ont eu l'occasion de participer au Comité exécutif de la Confédération européenne des Syndicats. Le Comité exécutif de la CES se réunit tous les trois mois afin de déterminer le cadre de l'action commune des syndicats au niveau européen, qui sera alors mis en œuvre par le secrétariat de la CES et par tous ses affiliés nationaux. La participation des membres de Nezavisnost était donc l'occasion de se rendre compte des rouages du fonctionnement de la CES, mais aussi de ce qu'elle peut apporter à leur organisation.

Enfin, le séminaire a été l'occasion d'échanger sur les grands changements sur le marché de l'emploi et les réponses que les syndicats peuvent y apporter. La désindustrialisation, le déclin du secteur public, l'apparition et le succès croissant de nouvelles formes atypiques d'emploi qui n'ont plus rien à voir avec les CDI, l'augmentation des inégalités et les pressions sur les salaires et la sécurité sociale exercés par la mondialisation sont autant de défis croissants pour les organisations syndicales. Celles-ci doivent adapter leurs structures et leurs moyens d'actions et redoubler d'efforts pour mieux représenter ces nouvelles catégories de travailleurs, à l'heure où le taux de syndicalisation diminue et l'âge moyen du travailleur syndicalisé augmentent constamment partout en Europe. Dans ce cadre, échanger avec des syndicalistes connaissant des situations très différentes est très utile pour réfléchir en dehors des réponses toute faites et penser ensemble le syndicalisme de demain. ■

Département international



Avec le soutien de  
LA COOPÉRATION  
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

## Commerce de gros et de détail en Afrique du Sud Le self-scan est une réalité !

### LA DIGITALISATION, PLUS QUE JAMAIS UN THÈME SYNDICAL !

Pendant de nombreuses années, le secteur du commerce de gros et de détail en Afrique du Sud a su faire face à la vague déferlante de la digitalisation. Lorsque vous faites vos courses dans ce pays, quel que soit le supermarché, de sympathiques caissiers vous attendent. Ensuite, d'autres collaborateurs emballent vos courses. Les choses sont différentes en Belgique, où cela fait bien longtemps que nous emballons nous-mêmes nos courses et nous sommes souvent confrontés à de nombreuses caisses fermées.

Pick 'n Pay, l'une des plus grandes chaînes de supermarchés, a annoncé en septembre 2016 qu'après six mois de test, le self-scanning serait introduit dans bon nombre de ces magasins. Malheureusement, les syndicats n'ont pas été consultés ou la concertation fut très sommaire. Le groupe possède plus de 770 magasins et emploie plus de 38 000 personnes. Dans les supermarchés de taille moyenne ou grande, on compte environ 30 caisses, qui fonctionnent dans un système de deux pauses avec à chaque fois 60 personnes occupées.

### DIALOGUE SOCIAL

Le SACCAWU (South African Commercial, Catering and Allied Workers Union), partenaire de MSI, a directement annoncé vouloir mener des actions et demandé une rencontre avec la direction du groupe Pick 'n Pay afin d'avoir plus de détails sur l'impact du self-scanning sur l'emploi. Le SACCAWU représente en effet 80 % des 38 000 travailleurs du groupe, il est donc le syndicat le mieux représenté dans l'entreprise.

Les porte-parole de l'entreprise ont confirmé que les caisses actuelles continueraient à fonctionner, en plus du self-scan, et qu'il ne faut craindre aucune perte d'emploi. Le but du groupe est d'améliorer l'efficacité des paiements pour ses clients. Il s'agit d'une simplification du processus, composé alors de 3 phases : self-scan, paiement, emballage.



Le SACCAWU émet ses réserves à ce sujet et en collaboration avec la COSATU, a décidé de mener plusieurs actions ciblées pour sensibiliser la population aux conséquences de ce genre d'automatisation du travail. Les syndicats mènent actuellement leurs propres études et analysent aussi les pays où ce genre de système a déjà été introduit et quel en a été l'impact sur l'emploi. Par ailleurs, des négociations vont également débiter avec les départements d'état en vue de calculer les conséquences économiques de cette automatisation et demander l'appui du ministre de l'Emploi, en tant que « garde-fou ». La COSATU a déjà annoncé que si le SACCAWU n'obtient pas de garanties sur la sécurité d'emploi de la part de Pick 'n Pay, elle appellerait son 1,8 million d'affiliés à boycotter ce type de scan.

### FEMMES ET JEUNES AUSSI TOUCHÉS

Le SACCAWU ne s'inquiète pas uniquement des éventuelles pertes d'emploi, il craint les répercussions sur l'emploi des femmes et des jeunes. La majorité d'entre-eux sont occupés dans les supermarchés comme caissier ou emballer. Le chômage en Afrique du Sud s'élève à 26 %, celui des jeunes à 53 % ! « Personne

dans le monde ne peut se réjouir lorsque le salaire d'un autre lui est enlevé ! Les employeurs sud-africains ne doivent pas perdre de vue que si la population n'a plus de travail, elle ne pourra plus acheter les produits proposés par les supermarchés, ni opter pour le self-scanning », précise le syndicat.

### SOLIDARITÉ

Le groupe Pick 'n Pay est également actif dans le reste de l'Afrique australe. Par conséquent, l'histoire des self-scan en Afrique du Sud ne restera pas lettre morte. Les syndicats en Namibie ont déjà demandé l'aide du SACCAWU afin de faire front contre les pertes d'emplois en raison de la digitalisation ou automatisation.

Dans le cadre de ses alliances syndicales internationales, le SACCAWU demande le soutien de toute la communauté syndicale internationale dans sa lutte pour le Travail Décent dans le secteur du commerce de gros et de détail sud-africain. En tant que partenaire, MSI apportera également tout le soutien nécessaire. ■

## Chômeurs

# Allocation de garantie de revenu en

**Si, en tant que chômeur, vous reprenez un emploi à temps partiel, vous pouvez, sous certaines conditions, percevoir une allocation à charge de l'ONEM, en plus de votre rémunération. Grâce à l'allocation de garantie de revenu (AGR), votre revenu global, donc le salaire net plus l'allocation, est au moins égal à l'allocation de chômage que vous perceviez avant de reprendre le travail. De cette manière, vous ne subissez aucune perte de salaire lorsque vous reprenez un emploi à temps partiel.**

### CONDITIONS

Un chômeur qui a droit à des allocations à temps plein et commence à travailler à temps partiel (1/3 au moins d'un régime à temps plein, mais il existe des exceptions à la règle), peut obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, avec ou non allocation de garantie de revenu. Cela signifie qu'après votre occupation à temps partiel, vous pouvez à nouveau bénéficier d'allocations de chômage à temps plein.

Si vous êtes reconnu comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits, vous devez également remplir les conditions suivantes pour bénéficier de l'AGR (l'allocation complémentaire de l'ONEM) :

- la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut pas dépasser 4/5 d'une occupation à temps plein;
- votre rémunération mensuelle brute doit être inférieure à 1 531,93 euros;
- vous devez avoir introduit auprès de votre employeur une demande afin d'obtenir un emploi à temps plein qui deviendrait vacant dans l'entreprise;
- vous devez demander à votre employeur d'adapter votre contrat de travail si vous prescrivez régulièrement un nombre d'heures supérieur à celui prévu dans ce contrat;
- vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein auprès du FOREM, ACTIRIS, VDAB ou ADG et être disponible sur le marché de l'emploi.

*Remarque:* si vous passez volontairement d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, vous n'avez pas droit à l'AGR.

Même si vous avez droit à des allocations en tant que chômeur volontaire à temps partiel, vous pouvez prétendre à l'AGR sous certaines conditions, lorsque vous reprenez un emploi à temps partiel. Vous êtes alors inscrit comme demandeur d'emploi à temps partiel.

### FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Vous remplissez les conditions ? Contactez votre secrétariat CGSLB pour ouvrir votre dossier ! Ne tardez pas, car l'ONEM doit recevoir votre demande dans les 2 mois à compter du début du travail à temps partiel.

Ensuite, le FOREM, ACTIRIS, le VDAB ou l'ADG doit en être averti et vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi.

Chaque mois, vous complétez un formulaire C3-temps partiel, sur lequel vous indiquez vos heures de travail. Si vous avez moins de 50 ans, vous devez faire valider tous les 3 mois ces formulaires de contrôle auprès de votre administration communale. Vous remettez ensuite le C3-temps partiel à votre secrétariat CGSLB qui se chargera du paiement de vos allocations. Si vous changez d'employeur, vous devez également introduire une nouvelle demande, via votre secrétariat CGSLB.

### PAIEMENT ET MONTANT

Une fois les formalités administratives remplies, la CGSLB vous verse votre allocation complémentaire à charge de l'ONEM. Celle-ci a pour but de garantir un revenu global (salaire + allocation) qui est au moins égal ou supérieur aux allocations de chômage.

Lorsque la durée du travail s'élève à maximum 1/3 d'une occupation à temps plein, l'AGR vous permettra au moins de compléter la différence entre votre salaire et vos allocations de chômage à temps plein. Lorsque vous travaillez plus d'1/3 d'un emploi à temps plein, vous avez droit à un supplément horaire. Il s'élève à 3,11 € (charge de famille), 2,18 € (isolé) ou 1,24 € (cohabitant). Le calcul est assez complexe. N'hésitez pas à contacter nos collaborateurs pour de plus amples renseignements.

Pour ceux qui ont repris un emploi à temps partiel avant le 1<sup>er</sup> juillet 2005, l'allocation de garantie de revenu est calculée différemment. Pour plus d'informations sur le calcul exact ou une simulation selon votre situation personnelle, vous pouvez contacter l'un de nos collaborateurs.

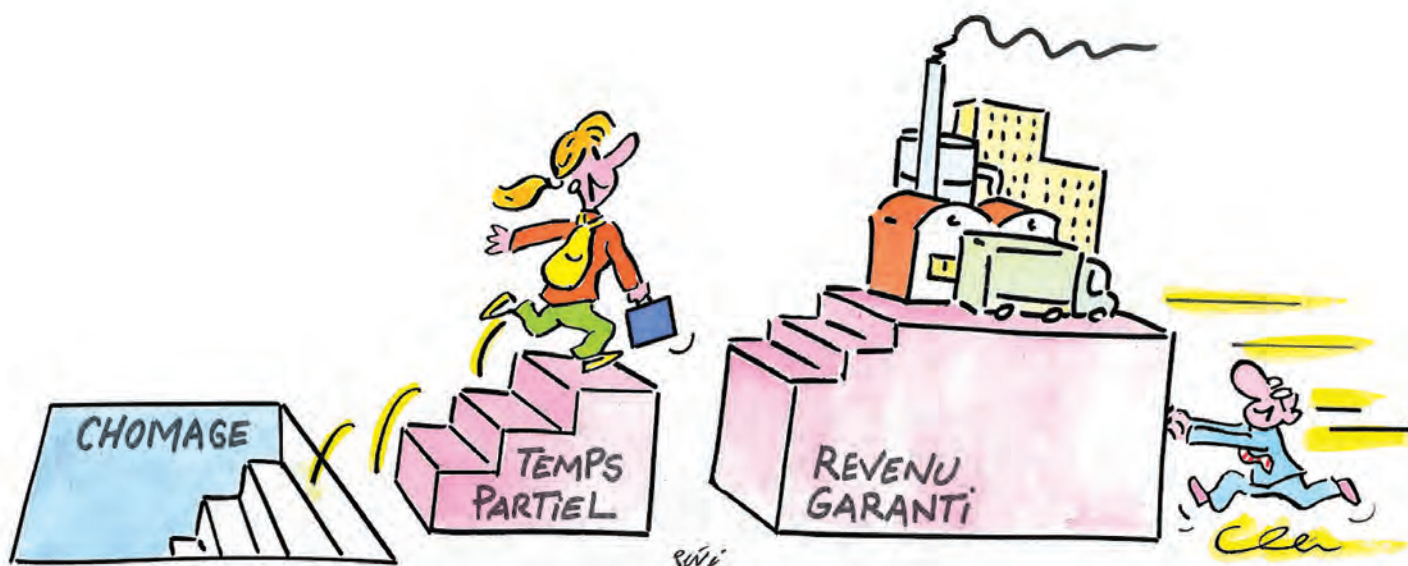
### VOUS AVEZ DROIT À UNE RÉMUNÉRATION D'UN EMPLOYEUR PRÉCÉDENT ?

Vous n'avez pas droit à l'AGR si vous avez encore droit à une rémunération à charge de votre employeur précédent. Ce sera le cas lorsque l'emploi à temps partiel prend cours durant une période de préavis ou durant une période couverte par une indemnité de rupture.

### VOUS PASSEZ D'UN EMPLOI À TEMPS PLEIN À UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL ?

En cas de licenciement dans un emploi à temps plein et de passage involontaire à un emploi à temps partiel chez le même employeur, vous n'avez pas droit à l'allocation de garantie de revenu pendant une période de 3 mois. On parle de période de carence et elle

# cas de **reprise partielle** du travail



prend cours le jour qui suit la période de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture pour l'emploi à temps plein. Au terme de ce délai de 3 mois, vous pourrez bénéficier d'une AGR.

Si vous passez, sur base volontaire, d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel, vous ne pouvez pas bénéficier d'une allocation de garantie de revenu.

Seule exception : vous avez bien droit à l'AGR

(sans période de carence) si le passage s'effectue dans le cadre d'un plan de restructuration, approuvé par le ministre de l'Emploi.

Service chômage

## Le Manuel du Travailleur

Sur papier, sur ordinateur, sur tablette, sur téléphone intelligent, le Manuel du Travailleur vous accompagne partout.

Le Manuel du Travailleur est un ouvrage de référence pratique sur le droit social publié par le Syndicat libéral. Ce guide pratique et compréhensible apporte les réponses aux questions auxquelles les travailleurs et les allocataires sociaux sont fréquemment confrontés. La version en ligne du Manuel du Travailleur est continuellement mise à jour. En votre qualité d'affilié CGSLB, vous pouvez la consulter gratuitement à l'adresse suivante : <https://www.lemanuel.be>.

L'application pour consulter le Manuel du Travailleur depuis votre téléphone intelligent ou votre tablette est disponible dans les différents App-stores.



# Meilleurs vœux pour 2017!



Votre liberté, votre voix

