



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Sauvons nos pensions

Dans ce numéro :

La CGSLB réunira des plateformes zonales pour définir ses positions dans la poursuite de l'harmonisation ouvriers/employés | Les syndicats réclament des pensions calculées équitablement et permettant de mener une vie décente | Baisse des forfaits fiscaux et sociaux pour usage privé des appareils électroniques mis à disposition par l'employeur | Droit aux allocations de chômage temporaire pour cause d'intempéries

SOMMAIRE

Statut unique 4

La CGSLB va organiser des plateformes zonales pour adopter une ligne de négociation cohérente dans la poursuite de l'harmonisation ouvriers/employés.

Clause de non-concurrence 8

Le travailleur s'engage à ne pas exercer d'activité similaire qui pourrait porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières acquises.

Projet environnemental 14

Élaborer un plan de communication précis se révèle indispensable pour que votre projet environnemental atteigne les objectifs espérés.

Cinq priorités pour la diversité 16

Après avoir fait le bilan de 10 années d'action contre les discriminations au travail, les régionales bruxelloises des 3 syndicats ont annoncé leurs 5 priorités dans la poursuite de ce combat.

Autorité de travail européenne 21

L'UE : un seul marché, 28 systèmes de sécurité sociale, et peut-être un jour une autorité européenne du travail pour servir de base aux actions conjointes entre les inspections du travail.

Chômage pour cause d'intempéries 22

L'employeur peut suspendre le contrat de travail lorsque les conditions climatiques rendent impossible l'exécution de travaux. Le chômeur peut demander une indemnité auprès de l'ONEM.



Battons-nous pour nos pensions

Le gouvernement a décidé de s'attaquer aux pensions légales pour des motifs budgétaires. Les personnes les plus fragiles de notre société, celles qui pour diverses raisons n'ont pas mené une carrière complète, ne se sont pas constitués une pension complémentaire, n'ont pas eu la possibilité de mettre de l'argent de côté parce qu'il en manquait déjà pour finir le mois seront encore pénalisées quand elles prendront leur retraite.

Les travailleurs qui sont objectivement usés par une vie de labeur ne verront pas reconnaître leurs efforts, leur santé et leur temps perdus à produire toujours plus toujours plus rapidement.

Nous devons aujourd'hui nous battre pour obtenir une pension d'un montant suffisant pour mener une vie décente, selon un mode de calcul qui permette à chacun d'effectuer des choix de vie en toute connaissance de cause. Nous devons nous unir pour faire reconnaître la pénibilité des métiers et arrêter de travailler pendant qu'il est encore temps de profiter de la vie en bonne santé.

Le gouvernement ne veut pas vraiment négocier la réforme des pensions avec les partenaires sociaux. Il veut imposer sa vision, sans tenir compte des réalités sociales, sans remettre en cause les conditions de travail, sans prévoir d'aménagement de fin de carrière.



LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Meilleurs vœux de mobilisation



La CGSLB est un syndicat de proposition, pas de contestation pour le plaisir de contester. Alors, quand un ministre et même un gouvernement entier se moquent des avis des partenaires sociaux et poursuivent leur politique envers et contre tout, nous ne sommes pas contents. Et nous le disons dans la rue. De là découle notre participation à la manifestation du 19 décembre dernier contre le processus en cours de réforme des pensions. Qu'un gouvernement qui favorise les riches et pressure les travailleurs et les allocataires sociaux ne soit pas d'accord avec nous, c'est normal. Qu'il s'assesse systématiquement sur les avis négatifs, dûment motivés, du Comité national des Pensions révèle un mépris pour le principe de la concertation sociale.

Le Syndicat libéral n'a pas rejoint la CSC et la FGTB dans leur tournée de protestation pour une réforme de la fiscalité. Nous avons nous-

mêmes auparavant élaboré un système qui nous semble plus juste, plus efficace et plus rapide à mettre en œuvre : la taxation duale progressive. Il s'agit, pour rappel, de taxer séparément les revenus du travail et les revenus du patrimoine pour faire baisser la pression fiscale sur les salaires et faire contribuer plus justement les autres sources de profit. Une partie de l'argent ainsi récolté aurait aussi pu servir à financer la sécurité sociale et à élaborer un régime de pensions équitable. Encore une fois le gouvernement s'engage sur une voie bien différente de réforme de l'impôt des sociétés.

Pour définir notre ligne de conduite dans le troisième grand dossier qui nous occupe pour le moment – la poursuite de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé - la CGSLB va consulter sa base. Lors du Comité national du 12 décembre, nous avons expliqué les enjeux de ce défi sociétal, de sorte que les

zones puissent organiser des plateformes réunissant militants et délégués pour recueillir leurs avis, leurs attentes, leurs espoirs.

Nos actions sont politiques dans le sens où nous tentons d'influer sur le cours de la gestion du pays par les gouvernements. Elles marquent notre indépendance de tout parti en ce sens qu'elles résultent d'un processus qui commence par la concertation, se poursuit par des contre-propositions et ne s'achève en manifestation, voire en grève que lorsque toutes les voies raisonnables ont été ignorées par nos interlocuteurs.

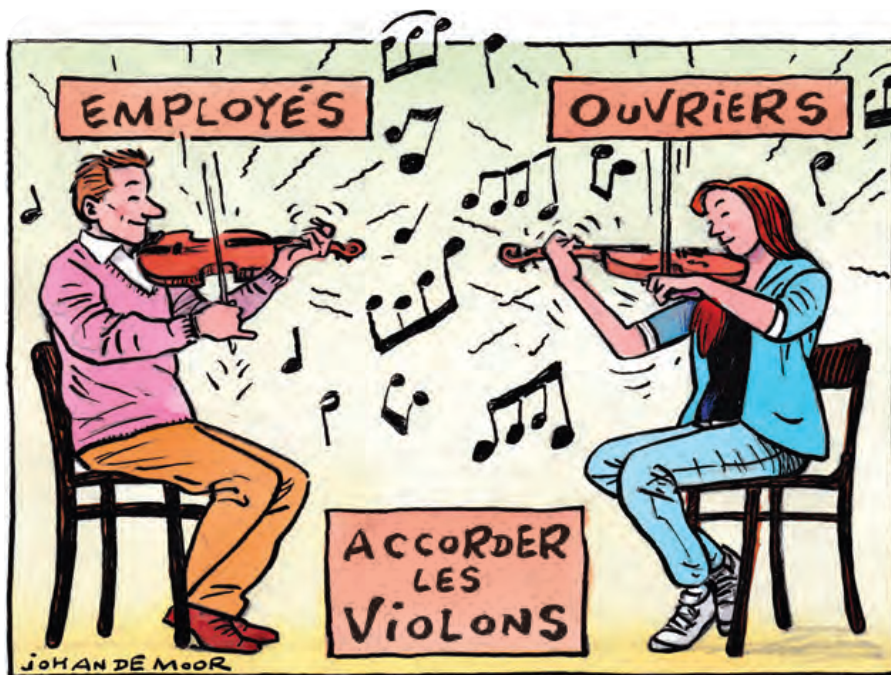
J'aurais aimé, dans mon premier éditorial de 2018, vous présenter mes meilleurs vœux pour l'année à venir. Malheureusement, les circonstances me contraignent à vous demander de rester mobilisés. ■

Mario Coppens,
Président national

Harmonisation ouvriers/employés

Encore beaucoup de boulons à serrer

Dans le processus d'harmonisation entre les statuts d'ouvrier et d'employé, toute l'attention s'est d'abord concentrée sur les délais de préavis, le jour de carence et les pensions complémentaires. Or ce ne sont pas les seuls aspects sensibles de cet important dossier. Le chômage temporaire, les commissions paritaires séparées dans un même secteur, les collèges électoraux pour les élections sociales, le pécule de vacances, le moment du paiement de la rémunération, le salaire garanti constituent autant de sources de différences – souvent de discriminations – qu'il faut éliminer d'ici le 31 décembre 2018.



to » a été prise des droits acquis. Ces deux éléments sont cumulés.

Dans la négociation, les syndicats avaient obtenu quelques compensations pour les travailleurs.

À commencer par la **suppression du jour de carence**. Auparavant, lorsqu'ils étaient malades, les ouvriers n'étaient pas payés par leur employeur le premier jour d'absence. Nous avons également obtenu l'obligation pour l'employeur de **motiver le licenciement**. Ces premières discriminations éliminées dans l'urgence suite au délai fixé par la Cour constitutionnelle (juillet 2013), restait à aborder les autres aspects du dossier.

COMMISSIONS PARITAIRES

Les commissions paritaires regroupent secteur par secteur les entreprises ayant des activités similaires afin de les soumettre à une réglementation adaptée aux conditions d'occupation spécifiques de leur branche d'activité. L'objectif est d'éviter la « concurrence sociale » entre les entreprises. Les réglementations sectorielles convenues au sein de ces commissions paritaires sont contraignantes, et de cette manière un socle minimal de droits est d'application y compris dans les entreprises où aucune représentation syndicale directe n'existe (PME).

Or, au sein d'un même secteur, deux CP peuvent coexister, l'une pour les ouvriers (les 100 et quelques) et l'autre pour les employés

La CGSLB va organiser des plateformes zonales dans les premiers mois de 2018 pour recueillir vos sentiments et adopter une ligne de négociation cohérente.

Comme dans le dossier des préavis, nous défendons un alignement vers le haut des conditions de travail et de salaire tout en étant conscients que nous ne pourrions pas obtenir pour tous les travailleurs le meilleur dans chaque dossier. Certains y gagneront sur l'un ou l'autre plan et d'autres y perdront. La position que nous adoptons en toute loyauté est la recherche d'un équilibre global dont

la finalité est d'éliminer les discriminations entre ouvriers et employés.

CE QUI A DÉJÀ ÉTÉ FAIT

Depuis le 1er janvier 2014, un système unique de **préavis** s'applique à tous les travailleurs sans distinction entre ouvriers et employés.

Il s'applique :

- à tous les contrats de travail dont l'exécution a commencé après cette date ;
- à tous les autres contrats en cours, pour la partie du contrat après le 1er janvier 2014. Pour la partie avant cette date, une « pho-



(les 200 et quelques). Pour les commissions paritaires mixtes (CP 300 et quelques) pas de problème. Les autres doivent harmoniser les rémunérations, les temps de travail, les régimes de fin de carrière, les plans de pension complémentaires...

Le processus est en cours, toutes les CP ne sont pas au même niveau d'avancement.

ÉLECTIONS SOCIALES

À partir d'un certain nombre d'ouvriers et d'employés, il y a des collèges électoraux séparés. Les travailleurs d'une même entreprise votent alors sur des listes distinctes selon qu'ils sont ouvriers ou employés. Plusieurs pistes se présentent à nous, constituer des listes électorales communes, des listes de candidats communes, un collège électoral commun... toujours dans le souci de tenir compte de la diversité des travailleurs dans l'entreprise.

Il faudra également se pencher sur l'harmonisation de fonctionnement des délégations syndicales. Dans un premier temps, elles pourraient par exemple organiser des réunions communes.

VACANCES ANNUELLES

Le droit à des jours de congé se constitue à partir des prestations réelles et assimilées journalières pour les ouvriers et par mois pour les employés. Tous ont droit à quatre semaines de vacances. L'affaire se corse avec le pécule de vacances. Chez les ouvriers le calcul s'effectue sur la base du salaire brut de l'exercice de vacances et représente 15,38 % du salaire brut annuel (108 %) et d'un salaire fictif pour les périodes assimilées. Les employés connaissent un système de simple pécule (le salaire mensuel brut au moment de la prise de congé) et de double pécule.

Pour ne rien simplifier, les pécules de vacances des ouvriers sont payés par une caisse de vacances en mai ou en juin, tandis que c'est l'employeur qui verse le pécule aux employés, au moment de la prise de congé pour le simple pécule et en mai ou juin pour le double pécule.

Il existe aussi une différence dans l'assimilation des jours non prestés. Qui paiera quand et comment ? Faut-il opter pour le système des ouvriers, celui des employés ou un mélange des deux ?

MOMENT DU PAIEMENT

Enfin, rappelons que les ouvriers et les employés ne sont pas forcément rémunérés au même moment. Au moins deux fois par mois pour les premiers et au moins une fois par mois pour les seconds. Sans compter que les uns sont payés à l'heure et les autres au mois, qu'il existe plusieurs formules de paiement avant ou après les prestations, d'avances sur salaire et de corrections.

Le Comité national du 12 décembre a fait le point sur la manière de présenter ce défi dans les zones début 2018. Une fois que nous aurons recueilli les remarques de toutes les plateformes zonales, nous effectuerons une synthèse qui sera présentée lors d'un nouveau Comité national sous forme de proposition que nous défendrons aux différents moments de la concertation sociale. En tout état de cause, la CGSLB veut une solution globale, réaliste et équitable. ■



Sauvons nos pensions

Il y a une vie après le travail

Depuis son installation, le gouvernement Michel a décidé de s'attaquer aux futurs pensionnés. En annonçant le recul de l'âge légal de départ de 65 à 66 puis 67 ans, il a immédiatement ajouté que peu de personnes seraient concernées – de 10 à 12 % des travailleurs – parce qu'il introduirait des critères qui permettraient d'abaisser cet âge en fonction de la pénibilité des métiers exercés. Or, tout ce que nous voyons poindre à l'horizon c'est un système de calcul de la pension par points.



La CGSLB s'oppose, depuis le départ, à la gestion incroyablement injuste du dossier des pensions par le gouvernement Michel. Après une action et une manifestation mi-2015, nous nous sommes pleinement investis dans la concertation pour ramener nos dirigeants à la raison. Or, elle n'a pas livré les résultats espérés, le gouvernement n'a absolument pas tenu compte de nos idées ni des alternatives que nous avons proposées.

POINT DE PÉNIBILITÉ

Ne voyant rien venir, les trois syndicats ont établi une méthode objective et précise de calcul de la pénibilité des métiers. Le ministre des Pensions l'a balayée d'un revers de manche.

Son objectif est à l'opposé du nôtre. Nous voulons faire reconnaître l'usure des corps et des esprits pour autoriser un départ anticipé à la retraite. Lui veut faire rentrer un minimum de pensionnés dans un carcan budgétaire étriqué. Nous reconnaissons le droit au repos après une carrière bien remplie. Daniel Bacquelaine veut réaliser un maximum d'économies sur le dos des travailleurs qui ont cotisé toute leur vie dans l'espoir de couler des jours heureux.

POINT DE PENSION

Dans son coin, à l'abri de nos regards, il prépare un système de pensions à points qui permettra aux futurs gouvernements d'ajuster la valeur des points au cadre budgétaire qu'ils définiront. Selon qu'ils décideront de favoriser les plus nantis – comme le gouvernement Michel – ou de redistribuer la richesse plus équitablement aux travailleurs et aux allocataires sociaux, le point vaudra plus ou moins cher. Les pensions deviendront une variable d'ajustement des politiques plus ou moins injustes de nos dirigeants. Il deviendra encore plus compliqué de gérer sa carrière professionnelle et ses finances sans connaître le montant de sa future pension.

POINT D'ASSIMILATION

Parce qu'il considère que les chômeurs sont en partie responsables de leur sort, le gouvernement a décidé de les punir jusque dans leur pension. Les périodes de chômage (même au-delà de 50 ans) et de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou prépension) seront moins prises en compte dans le calcul du montant de la pension. Même après une très longue carrière professionnelle, les

personnes qui tombent au chômage ou au RCC seront pénalisées.

DES TAS DE DISCRIMINATIONS

Plusieurs décisions auront un effet cumulatif pour les **femmes**, plus nombreuses à connaître des carrières professionnelles incomplètes, plus nombreuses à bénéficier d'une pension de survie qui sera elle aussi réduite. Le gouvernement aurait dû apporter des correctifs, il ne le veut pas.

Dans un élan de grande générosité, l'équipe au pouvoir fédéral avait inscrit dans son accord de gouvernement que les **pensions minimales** se situeraient 10 % au-dessus du seuil européen de pauvreté. Il n'en sera rien.

Les travailleurs qui ont effectué une **longue carrière** professionnelle parce qu'ils ont commencé à travailler très jeunes seront lésés. La nouvelle réglementation imposée par le gouvernement prévoit que quelqu'un qui a presté plus de 14 040 jours ne constitue des droits de pension supplémentaires que si les jours au-delà des 14 040 jours sont des jours effectivement prestés. Quelqu'un qui bénéficie du RCC ou d'allocations de chômage au moment où les 14 040 jours sont dépassés ne se constituera plus de droits de pension supplémentaires.

Parallèlement, le démantèlement des pensions du secteur public se poursuit sous prétexte que les fonctionnaires seraient des privilégiés, alors que ce sont les salariés du privé et les indépendants qui touchent parmi les pensions les plus basses de l'Union européenne.

POINT DE REPOS

En détricotant les mesures de fin de car-



rière (recul de l'âge de la pension anticipée, suppression de la prépension, relèvement de l'âge d'accès aux allocations de crédit-temps), en supprimant le bonus pension, en autorisant les pensionnés à travailler, sans limite de temps ou de revenus, après 65 ans ou 45 années de carrière, nous voyons bien vers quel type de société le gouvernement veut nous entraîner. Travailler, travailler, travailler... à n'importe quel prix et sans espoir de profiter de la vie, de sa famille, de ses amis, sans se donner un peu de temps pour soi.

Non, décidément, rien ne va dans la gestion des pensions en Belgique. La CGSLB déplore que le gouvernement agisse dans son coin alors que nous aurions pu aboutir à des résultats plus satisfaisants autour de la table de négociation. D'où la mobilisation impressionnante du 19 décembre. ■

POUR UNE PENSION JUSTE ET DIGNE

Contre le démantèlement de nos pensions et la précarité qui touche les pensionnés. Pour un système de pension transparent et prévisible.

- Pour l'assimilation des périodes de maladie, de chômage ou de RCC dans le calcul de la pension sur la base du dernier salaire et non sur la base d'un salaire fictif plafonné.
- Pour le maintien des droits acquis dans les pensions du secteur public et du secteur privé.
- Pour une pension permettant à toutes et tous de vivre dignement.
- Pour une véritable reconnaissance de la pénibilité des carrières professionnelles.
- Pour la revalorisation des carrières des femmes. ■



COMPAREZ SUR MYPENSION.BE

La nouvelle version de l'outil de calcul des pensions ne tient pas encore compte des mesures prises par le gouvernement. Nous vous conseillons donc de vérifier le montant de pension auquel vous avez droit. D'abord parce qu'il est fréquent que les données de carrière reprises ne soient pas exactes. Ensuite pour le comparer avec celui qui sera affiché l'année prochaine et qui sera sans doute inférieur. ■

La clause de non-concurrence ‘ordinaire’ pour les ouvriers et les employés

Dans le cadre de la clause de non-concurrence, le travailleur s’engage, lors de son départ de l’entreprise, à ne pas exercer d’activité similaire qui pourrait porter préjudice à l’entreprise qu’il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d’un concurrent, les connaissances particulières à l’entreprise qu’il a acquises dans celle-ci. Qu’entend-on précisément par-là ?

En principe, la libre concurrence est la règle. Cela ne signifie pas pour autant que des limitations ne puissent être apportées par la loi ou un accord. Il va de soi que pendant l’exécution du contrat de travail, toute forme de concurrence est interdite, qu’il s’agisse d’une concurrence loyale ou déloyale. À la fin du contrat de travail, le travailleur sera autorisé en principe à entrer en concurrence loyale. La concurrence déloyale, elle, demeure proscrite après la fin du contrat de travail. Pour autant qu’une clause de non-concurrence ait été valablement conclue, le droit du travailleur d’exercer une concurrence loyale après la fin du contrat de travail peut être toutefois limité. La réglementation en la matière établit une distinction entre la clause de non-concurrence ‘ordinaire’ et la clause de non-concurrence ‘dérogatoire’ qui s’applique à certains employés. Il existe également une clause de non-concurrence spécifique aux représentants de commerce qui est soumise à des règles particulières. Dans cet article, nous aborderons uniquement la clause ‘ordinaire’. Le texte qui suit ne s’applique pas non plus aux clauses de non-concurrence qui sont conclues après la fin du contrat de travail.

NOTION

Une clause de non-concurrence est une clause par laquelle le travailleur s’engage, lors de son départ de l’entreprise, à ne pas exercer d’activité similaire que ce soit en exploitant une entreprise personnelle ou en s’engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l’entreprise qu’il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d’un concurrent, les connaissances particulières à l’entreprise qu’il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale (*articles 65 et 86 loi du 3/7/78 concernant les contrats de travail*).

CONDITIONS

Comme une telle clause implique, pour le travailleur, une restriction de sa liberté de choisir un nouvel employeur, le législateur a voulu soumettre la validité de la clause à de strictes conditions. Il faut faire une distinction entre les conditions d’existence et les conditions de validité.

Conditions d’existence

Pour qu’une clause de non-concurrence existe, elle doit répondre aux éléments essentiels de la définition reprise plus haut dans le texte. Elle doit être constatée par écrit. Si l’une de ces conditions d’existence n’est pas

remplie, la clause n’est pas valide. Le non-respect de l’une de ces conditions d’existence peut être invoqué aussi bien par l’employeur que par le travailleur.

Conditions de validité

• Condition de rémunération

La validité de la clause de non-concurrence dépend également de la rémunération annuelle du travailleur concerné.

La rémunération à prendre en considération est celle qui est due au moment où la clause doit s’appliquer, c’est-à-dire à la fin du contrat de travail, et non la rémunération gagnée au cours des 12 derniers mois (*Cour de cassation, 16.06.1998*).

En ce qui concerne la condition de rémunération, il faut y ajouter les avantages acquis en vertu du contrat de travail (*Cour de cassation, 16.06.1998; Cour du travail de Bruxelles, 18.04.2017*).

S’il s’agit d’un travailleur à temps partiel, il faut tenir compte du salaire fictif à temps plein (*Cour du travail de Bruxelles, 12.01.2012*).

≤ 34 180 euros (à partir du 01.01.2018)	La clause est interdite
Entre 34 180 euros et 68 361 euros (à partir du 01.01.2018)	La clause ne peut s’appliquer qu’à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue au niveau du secteur, ou à défaut, au niveau de l’entreprise.
> 68 361 euros (à partir du 01.01.2018)	La clause est valable sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par CCT conclue au niveau du secteur ou à défaut, au niveau de l’entreprise.

Le plafond est adapté au 1er janvier de chaque année.

• Autres conditions de validité

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit satisfaire de façon simultanée aux conditions suivantes :

• **Activités similaires**

Il doit s'agir d'une double analogie, à savoir une activité analogue pour un employeur qui mène une activité analogue. (*Cour du travail de Gand, 11.03.2013*).

• **Géographiquement limitée**

Elle doit être géographiquement limitée aux lieux où le travailleur peut exercer une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire de la Belgique.

• **Durée limitée**

La durée de la clause de non-concurrence ne peut dépasser 12 mois, à compter du jour où la relation de travail a pris fin.

• **Indemnité compensatoire forfaitaire**

Elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire forfaitaire par l'employeur. Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute du travailleur correspondant à la durée d'application effective de la clause. La rémunération de base à prendre en compte correspond au salaire que le travailleur a touché au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat. La Cour du travail de Bruxelles a estimé récemment que les avantages acquis en vertu du contrat de travail devaient aussi être pris en compte (*Cour du travail de Bruxelles, 18.04.2017*). D'autres jugements considèrent qu'il faut tenir compte du salaire mais pas des avantages accordés en vertu du contrat de travail (*Cour du travail de Mons, 08.04.2008; Cour du travail de Gand, 27.06.2008*).

Si une ou plusieurs de ces conditions ne sont pas remplies, la clause de non-concurrence sera donc réputée nulle. Il est ici question de nullité relative de sorte que seul le travailleur peut l'invoquer (*Cour de cassation 02.05.1988; Cour du travail de Gand, 27.06.2008*).

Le travailleur a donc le choix : soit il invoque la nullité de la clause de non-concurrence, il pourra alors aller travailler sans problème chez un concurrent. Soit il décide de respecter néanmoins cette clause de non-concurrence et il pourra alors réclamer l'indemnité compensatoire prévue à son ancien employeur.

QUAND LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE S'APPLIQUE-T-ELLE ?

Même si elle satisfait à toutes les conditions précitées, la clause de non-concurrence ne peut être invoquée dans certaines situations :

- quand l'une des parties met fin au contrat durant les 6 premiers mois du contrat ;
- quand l'employeur met fin au contrat sans motif grave après la période précitée ;
- quand le travailleur met fin au contrat en raison d'une faute grave commise par l'employeur.

La clause de non-concurrence produit par ailleurs ses effets en cas de résiliation judiciaire, de rupture du contrat de commun accord ou en cas de force majeure. Dans son arrêt du 11 juin 2007, la Cour de cassation a en effet tranché en la matière : l'objectif des dispositions légales n'est pas de limiter, de manière impérative, les hypothèses dans lesquelles la clause de non-concurrence ne produit pas d'effet, mais d'indiquer explicitement qu'elle ne peut en aucun cas sortir ses effets dans les trois situations reprises dans la loi. L'employeur et le travailleur peuvent donc déterminer de commun ac-



cord les cas dans lesquels une clause de non-concurrence produira ses effets, dans le respect des dispositions légales. Les parties peuvent donc convenir valablement que la clause de non-concurrence ne produit pas ses effets dans d'autres situations que celles prévues par la loi. Cependant, elles ne peuvent pas décider que cette clause s'applique dans l'un des cas exclus de la loi sur les contrats de travail.

RENONCER À L'APPLICATION DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Un employeur peut toujours renoncer à l'application de la clause de non-concurrence. Cette renonciation doit s'effectuer dans les 15 jours calendrier qui suivent la date effective de la fin du contrat de travail. Pour une partie de la jurisprudence, l'employeur peut exprimer sa volonté de renoncer à appliquer la clause de non-concurrence avant que le contrat ne prenne fin (*Cour du travail de Liège 01.04.2004; Tribunal du travail de Bruxelles 18.02.2000*). Aucune condition de forme n'est exigée, une mention orale suffit donc pour renoncer (*Cour de cassation 20.10.2003; Tribunal du travail de Bruxelles 18.04.2017*). En cas de renonciation, la charge de la preuve en incombe à l'employeur. Le simple fait de ne pas payer les indemnités forfaitaires ne permet pas de conclure que l'employeur renonce à invoquer la clause de non-concurrence (*Cour du travail de Liège 01.04.2004*).

LE TRAVAILLEUR RENONCE À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Le travailleur peut renoncer à une clause de non-concurrence qui lui est signifiée. Il ne peut pas renoncer à l'indemnité avant que le droit ne prenne cours, c'est-à-dire avant l'échéance de la période de 15 jours suivant la cessation du contrat de travail (*Cour de cassation 13.12.2010*). Un travailleur qui renonce dans sa lettre de démission à toute prétention ultérieure à une indemnité, ne peut dès lors pas renoncer à l'indemnité prévue dans le cadre de la clause de non-concurrence (*Cour du travail de Bruxelles, 21.06.2012*).

SANCTION EN CAS DE VIOLATION

En cas de violation de la clause de non-concurrence, le travailleur est tenu de rembourser à l'employeur l'indemnité forfaitaire qu'il avait perçue en compensation. Il devra, en outre, lui payer une somme équivalente à titre de sanction. À la demande du travailleur, le juge peut réduire le montant de l'indemnité. Le juge peut aussi, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure.

Au lieu de réclamer des dommages et intérêts, l'employeur peut aussi bien entamer une procédure en référé auprès du Président du tribunal du travail, en vue d'obtenir le respect de la convention de non-concurrence. Le Président peut alors imposer une astreinte au travailleur (*Cour du travail de Gand, 27.06.2008*).

Ilse Veugen

Avantage de toute nature

Nouveaux forfaits à partir du 1er janvier 2018

Le gouvernement a décidé de revoir à la baisse les forfaits fiscaux et sociaux pour l'usage privé de matériel électronique mis à disposition par l'employeur (GSM, tablette, ordinateur portable ou fixe).

Les montants ont été revus afin de mieux correspondre à la diminution du prix de ces technologies au cours de ces dernières années. Par ailleurs, la valeur d'un appareil fourni par l'employeur et de la connexion internet ou de l'abonnement de téléphonie qui y est lié est désormais calculée autrement.

un 4e forfait distinct pour les abonnements de téléphone. La tablette a été ajoutée au forfait GSM. Autre changement : il est maintenant possible de comptabiliser différents forfaits pour déterminer la valeur d'un avantage. Par exemple, lorsque l'employeur met un smartphone avec abonnement à disposition du

travailleur, qu'il peut aussi utiliser à des fins privées, la valeur de l'avantage est calculée comme suit : [forfait gsm] + [forfait abonnement téléphone] + [forfait internet mobile] (>> les données mobiles sont considérées comme un abonnement internet).

■ **Michaël Trio**

BAISSE DES FORFAITS

En matière de cotisations sociales, cette mesure est en fait synonyme de "réduction" aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. L'usage privé de ces appareils et des abonnements (en d'autres termes leur utilisation en dehors des heures de travail) offre au travailleur un avantage de toute nature. Le montant que le travailleur aurait dû payer pour ceux-ci est considéré comme un revenu professionnel pour l'ONSS. Lorsque l'employeur ne mentionne pas la valeur de cet avantage, l'ONSS fait une estimation (le forfait). Tout comme pour le salaire, le travailleur et l'employeur devront payer des cotisations sociales sur ce montant. Sur le plan fiscal, la baisse des forfaits représente une économie pour le travailleur. En effet, le fisc considère également les avantages de toute nature comme de la rémunération. Un précompte professionnel sera aussi prélevé. Pour l'employeur, une évaluation fiscale moins élevée n'est pas en soi avantageuse. En effet, le salaire qui est payé aux travailleurs est un coût déductible pour la société.

CALCUL DIFFÉRENT

Jusqu'à aujourd'hui, il n'existait que trois forfaits: ordinateur portable/PC, GSM (y compris abonnement téléphone et données mobiles) et l'abonnement internet. Désormais, il existe

LES QUATRE FORFAITS

	À partir du 01/01/2018	Jusqu'au 31/12/2017
Portable ou PC fixe	72 €/an = 6 €/mois	180 €/an = 15 €/mois
Tablette ou GSM	36 €/an = 3 €/mois (! Uniquement l'appareil)	150 €/an = 12,50 €/mois (! GSM incluant abonnement téléphone et données mobiles)
Abonnement internet	60 €/an = 5 €/mois	60 €/an = 5 €/mois
Abonnement de tél.	48 €/an = 4 €/mois	X

Combinaisons possibles			
	À partir du 01/01/2018	Jusqu'au 31/12/2017	
PC fixe (72) + internet à la maison (60)	132 €/an = 11 €/an	PC fixe (180) + internet maison (60)	240 €/an = 20 €/mois
Internet à la maison	60 €/an = 5 €/mois	Internet maison	60 €/an = 5 €/mois
GSM appareil (36) + abonnement (48)	84 €/an = 7 €/mois	Gsm appareil (y compris abonnement et données mobiles)	150 €/an = 12,50 €/mois
Smartphone (appareil (36) + abonnement de téléphonie (48) avec donnée (60))	144 €/an = 12 €/mois		150 €/an = 12,50 €/mois
Abonnement GSM, appareil non compris			
Smartphone (48 + 60)	108 €/an = 9 €/mois		150 €/an = 12,50 €/mois
GSM	48 €/an = 4 €/mois		150 €/an = 12,50 €/mois

Galactic et Mc Bride

La grève comme arme ultime pour obtenir **une CCT** convenable

Tous les deux ans, la norme salariale issue des accords interprofessionnels ainsi que les conventions de secteur des différentes commissions paritaires sont discutées et négociées au sein d'un certain nombre d'entreprises.

Chez Galactic et chez Mc Bride, les ouvriers ont dû recourir à la grève pour obtenir leur part du gâteau.



La détermination des travailleurs a fini par payer, chez Galactic et chez Mc Bride et il a fallu recourir à la grève pour faire revenir la direction à la table et obtenir un accord correct accepté par tous.

La concertation sociale au niveau de l'entreprise est profitable aussi bien aux employeurs qui peuvent exprimer leurs difficultés et expliciter leurs stratégies, qu'aux représentants des travailleurs qui font part de leurs revendications en terme de salaire ou de bien-être au travail.

Dans la plupart des cas, ces discussions en présence des Secrétaires permanents se déroulent dans un climat serein où chacun présente ses arguments et essaye de trouver des solutions réalistes qu'attendent d'ailleurs de plus en plus tardivement les travailleurs, puisque les conventions 2017-2018 viennent pour la plupart de se concrétiser.

DIALOGUE DE SOURDS

Dans des cas plus rares, le dialogue n'est pas possible, la direction se cabre sur des principes de rentabilité pure en faisant abstraction de l'importance d'un bon climat social. Ce fut le cas cette année notamment dans deux entreprises de la chimie en Hainaut. Galactic à Escaaffles se profile comme l'un des leaders mondiaux de la production

de solutions naturelles dans le secteur de l'alimentaire et des soins de santé et beauté. Mc Bride à Estaimpuis fabrique des produits pour l'entretien ménager, la toilette et l'hygiène. Les ouvriers des deux entreprises ont décidé chaque fois à scrutin secret et à plus de trois quarts des votants de rejeter les propositions patronales.

LA DÉTERMINATION PAIE

Dans les deux cas des actions ont dû être envisagées, ce qui a engendré des problèmes de perte de production pour l'entreprise et de salaire pour les travailleurs. Mais la détermination a fini par payer et il a bien fallu revenir autour de la table pour obtenir cette fois un accord correct accepté par tous. Comme quoi, la concertation sociale ne va pas automatiquement de soi et lorsque les travailleurs sont unis et solidaires, ils peuvent obtenir des avancées sociales.

Pour la CGSLB, la grève reste l'arme ultime pour faire entendre raison, mais dans certains cas elle reste une option nécessaire. ■

Roland Foucart

Colas Rail Belgium

Une délégation sur la bonne voie

Depuis son élection en mai 2016, Tony Michiels a déjà obtenu quelques aménagements concernant la prise des congés annuels et des améliorations en matière d'hygiène, des compétences du CE et du CPPT traitées de fait par la DS.



Roland Foucart et Tony Michiels. Avec son premier mandat, Tony s'est déjà bien démené pour obtenir de nombreux avantages pour ses collègues

Colas est une entreprise française intégrée au groupe Bouygues depuis 1986 qui emploie 62 000 personnes. 80 % de son volume d'activité est consacré à la route. D'autres créneaux complètent ce secteur comme le bâtiment ou la dépollution de sites. Tout le monde a déjà croisé des véhicules Colas estampillés du losange orange et jaune de la firme. Une autre branche d'activité est consacrée au Rail et emploie 5 000 collaborateurs dans 16 pays.

PREMIER MANDAT

Colas Rail Belgium est spécialisé dans l'électrification, elle assure les travaux de caténaires ainsi que la maintenance des voies du métro et tramways. Elle est également spécialisée dans la soudure aluminothermique de rails et les embranchements ferroviaires et collabore de façon active avec Infrabel. La

filiale Belge de Colas Rail est basée à Enghien et dépend de la CP 124 (construction). Notre délégué syndical Tony Michiels y exerce son premier mandat. Issu d'une famille attachée aux valeurs du Syndicat libéral, c'est tout naturellement que Tony s'est tourné vers le permanent CGSLB en charge de sa société : Olivier Lecomte lors des dernières élections sociales.

CONGÉS PAYÉS

Ne voyant pas de solution aux problèmes des congés, Tony a voulu forcer le dialogue avec l'employeur car, auparavant, toute discussion était impossible. Il faut savoir que la direction impose généralement 4 semaines de vacances en été, ce qui ne laisse plus beaucoup de latitude aux ouvriers pour d'autres périodes de leur choix. Notre délégué a pu obtenir des assouplissements pour ses collègues

qui travaillent sur les caténaires, des améliorations sont aussi en cours, en effet ceux-ci ne disposaient pas de baraque de chantier, ni de toilettes.

TRAVAIL ÉPROUVANT

Les Délégations syndicales des trois organisations traitent aussi les compétences du CE et du CPPT lors d'une réunion mensuelle et discutent des futurs chantiers.

Tony travaille de nuit dans le métro. Auparavant, il était chauffeur pour une usine textile, mais depuis 7 ans il préfère un horaire fixe de nuit que des pauses successives.

Tony a aussi été éprouvé par des travaux consécutifs à la remise en état de la station de métro Maelbeek après l'attentat du 22 mars 2016. ■

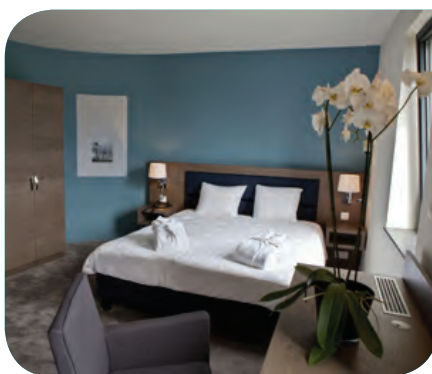
Roland Foucart



En 2018 aussi vous vous sentirez bien à la CGSLB

Plein d'avantages en vue

GAGNEZ UN SÉJOUR DÉCOUVERTE À 'AZUR EN ARDENNE' POUR 2 PERSONNES OU UN BON À VALOIR DE 100 EUROS DANS UNE MAISON DE VACANCES CGSLB



Comme chaque année, vous avez découvert dans votre boîte aux lettres un courrier de la CGSLB en décembre.

Dans l'enveloppe se trouvait entre autres votre fiche de membre : un récapitulatif de vos données connues de la CGSLB à la date du 9 novembre 2017 (*).

Lisez attentivement votre fiche de membre. Habitez-vous toujours à la même adresse ? Votre situation professionnelle est-elle à jour ? Votre adresse électronique est-elle exacte ?

Nous ne pouvons vous assurer **un service efficace que si nous disposons de données exactes vous concernant** : conseils et soutien personnalisé, informations précises sur votre entreprise ou votre secteur, références juridiques via le Manuel du Travailleur, etc.

De plus, vous bénéficiez de nombreux avantages qui augmentent votre pouvoir d'achat :

primes de solidarité (en cas de naissance ou d'adoption, de mariage ou de cohabitation légale, de pension), primes syndicales, maisons de vacances à des prix très concurrentiels, et bien plus encore.

Projetons-nous en 2018 : la CGSLB entend passer à la vitesse supérieure en étoffant son offre de service et en vous offrant encore plus d'avantages. Cap sur une année qui verra quelques-uns de vos rêves se réaliser !

Une fiche de membre exacte : vous avez tout à y gagner !

Nous mettons en jeu **3 séjours découverte à 'Azur en Ardenne'** (pour 2 personnes chacun) et **15 bons à valoir de 100 euros dans une maison de vacances CGSLB !**

Pour participer au tirage des gagnants, il vous suffit de :

1. vérifier les renseignements repris sur votre fiche personnelle et, si nécessaire, de la corriger ;
2. renvoyer votre fiche de membre (même si toutes vos données sont à jour) à votre secrétariat CGSLB ou au siège social du boulevard Baudouin, 8 à 1000 Bruxelles.

Réagissez avant le 17 janvier 2018. Bonne chance!

(*). Si vous vous êtes affilié après le 8 novembre 2017, vous n'étiez pas encore dans le fichier d'envoi du mailing de fin d'année. Pas de souci vous ne serez pas pénalisé. Il vous suffit de passer par votre secrétariat CGSLB, de faire contrôler vos coordonnées et de signaler que vous voulez participer au concours. Rien de plus simple ! ■



Congrès du SLFP

Modification des statuts et défense du statut

Les statuts du Syndicat libre de la Fonction publique (SLFP) ont été fondamentalement rénovés lors du Congrès du 28 novembre. Il y eut aussi un débat sur la défense des services publics et la préservation du statut du fonctionnaire. Et ne l'oublions pas : le SLFP fêtait son 45e anniversaire !

Lors de son accession à la présidence en 2014, François Fernandez avait promis de poursuivre le développement et le renforcement d'un SLFP uni et résolument tourné vers l'avenir.

Il a rappelé les cinq objectifs les plus importants qu'il avançait au début de son mandat : les dirigeants responsables, la modernisation des structures et organes du SLFP, l'appui et soutien aux groupes, des collaborateurs efficaces et plus motivés, une communication plus efficiente et plus performante. Pour atteindre tous ces objectifs, une modernisation des statuts était nécessaire. « *Nous devons nous affirmer comme une organisation syndicale politiquement et philosophiquement indépendante de tous les partis.* »

TROIS DÉFIS

Le président Fernandez a relevé trois défis marquants : la réforme des pensions, la défense de la fonction publique face aux économies décidées par le gouvernement, et le terrorisme qui a modifié notre perception de la société. Pour ce qui concerne les pensions, le président a rappelé que c'est à l'initiative du SLFP que le gouvernement fédéral a accepté d'avoir une approche différenciée pour ce qui est de la pénibilité.

Le statut des agents de la fonction publique est remis en question, les budgets sont réduits, les départs ne sont pas compensés. Avec pour conséquence un service moindre rendu au citoyen. Pour le SLFP, il ne peut donc être question que l'emploi contractuel devienne la règle et la nomination définitive l'exception. Le SLFP a obtenu du Premier Ministre la mise en place d'un groupe de travail chargé d'examiner ce problème. Enfin, le président a rendu hommage aux efforts consentis par tous les services publics dans la lutte contre le terrorisme.

LIBÉRALISME SOCIAL

Le président national de la CGSLB Mario Coppens a développé quelques considérations sur le libéralisme social, « *il est inscrit dans l'ADN du Syndicat libéral. Un marché corrigé socialement est nécessaire pour nous prémunir contre les dangers du libéralisme économique classique. C'est pourquoi la solidarité est si importante.* »

Le président Coppens a plaidé pour la concertation, plutôt que pour l'action brutale. « *Nous ne croyons pas qu'en ce moment nous obten-*

drions de meilleurs résultats avec des grèves politiques. » Protéger socialement les gens reste une mission importante. L'économie collaborative ne peut donc pas conduire à miner la sécurité ou insécurité sociale. Et dans ce domaine, le gouvernement Michel ne donne pas le bon exemple avec les flexi-jobs, selon Mario Coppens. Il ne voit rien de positif dans la possibilité d'avoir désormais un revenu complémentaire de 500 euros net par mois : « *Cela a l'air sympathique, mais si le système est élargi, il conduira à coup sûr à une régression des jobs réguliers.* »

Bref, selon le président Coppens, les recettes prétendument libérales du gouvernement Michel n'ont rien à voir avec le libéralisme social. « *Seuls les employeurs et les nantis s'engraissent. Il ne reste que les miettes pour les travailleurs et la sécurité sociale.* »

AGRESSION SUR LE STATUT

Dans l'après-midi, les participants au congrès du SLFP se sont vu présenter par plusieurs experts leurs analyses du démantèlement du statut permanent du fonctionnaire et la contractualisation montante de la fonction publique.

D'après un texte de Bert Cornelis



Le président François Fernandez a relevé trois défis marquants : la réforme des pensions, la défense de la fonction publique face aux économies décidées par le gouvernement, et le terrorisme qui a modifié notre perception de la société.



RÉGION

Zone Hainaut Centr'Ouest

Modification des horaires

Les horaires des permanences ont été modifiés dans la nouvelle zone Hainaut Centr'Ouest.

LEUZE

Grand'Rue, 4/6 • 7900 Leuze
Tél: 069/66 13 70 • Fax: 068/66 47 12
mail : leuze@cgsלב.be

Lundi : de 8h30 à 12h

Mardi : de 8h30 à 12h et de 13h à 16h

Judi : de 13h à 17h et de 17h à 18h
exclusivement sur rdv

Vendredi : de 8h30 à 12h

Permanences "dépendantes" du Secrétariat de Leuze en dehors des permanences merci de téléphoner au 069/66 13 70 :

Ath

Esplanade, 6 • 7800 Ath • Tél: 068/55 36 18
le vendredi matin de 8h30 à 12h00

Basècles

Rue Grande, 77 • 7971 Basècle
Tél 069/84 43 40)
le lundi après midi de 13h30 à 16h30

Ellezelles

Rue d'Audenaerde, 44 • 7890 Ellezelles
Tél: 068/542415)
le jeudi matin de 8h30 à 12h00

TOURNAI

Rue Morel, 25 • 7500 Tournai
(à partir du 20 janvier 2018)
Tél 069/22 32 25 • Fax : 069/22 49 47
tournai@cgsלב.be

Lundi : de 8h30 à 12h et de 13h à 16h30

Mardi : de 8h30 à 12h

Judi : de 8h30 à 12h et de 13h à 17h30

Vendredi : de 8h30 à 12h

COMINES

Rue de la Gare, 59 A • 7780 Comines
Tél : 056/ 55 50 93 • Fax : 056/55 44 15
comines@cgsלב.be

Lundi : de 8h30 à 12h00

Mardi : de 13h à 17h00 (sur rdv de 17h à 18h00)

Judi : de 8h30 à 12h00

Vendredi : 8h30 à 12h00

Samedi : 9h00 à 12h00 (exclusivement sur rdv)

Permanence "dépendante" du Secrétariat de Comines en dehors des heures des permanences, merci de téléphoner au 056/55 50 93

Mouscron

Rue Alois Den Reep, 1 A • 7700 Mouscron
Tél 056/84 57 29

Déménagement prévu en cours d'année : Rue des Moulins 13 • 7700 Mouscron

Mardi : de 8h30 à 12h00

Judi : de 13h30 à 17h00

LA LOUVIERE

Boulevard Mairaux, 15 • 7100 La Louvière
Tél : 064/22 20 21 • Fax : 064/26 60 46
la.louviere@cgsלב.be

Lundi : de 8h30 à 12h

Mardi : de 8h30 à 12h et de 13h à 17h

Judi : 8h30 à 12h00 et de 13h à 16h

Vendredi : de 8h30 à 12h

Permanence "dépendante" du Secrétariat de La Louvière en dehors des heures des permanences, merci de téléphoner au 064/22 20 21 :

Braine-le-Comte

Rue de Mons, 27 7090 Braine-le-Comte
le lundi de 15h30 à 16h30.

MONS

Rue des Canonniers, 30/A • 7000 Mons
Tél : 065/31 12 67 • Fax : 065/31 42 84
mons@cgsלב.be

Lundi : de 8h30 à 12h

Mardi : de 8h30 à 12h et de 13h à 17h

Judi : de 8h30 à 12h00 et de 13h à 16h

Vendredi : de 8h30 à 12h

Permanences dépendantes du Secrétariat de Mons en dehors des heures des permanences merci de téléphoner au 065/311267 :

Dour

Place Emile Vandervelde, 4 • 7370 Dour
le lundi de 13h30 à 16h15

Quiévrain

Place du Ballodrome, 14 • 7380 Quiévrain
le 1er et dernier mardi du mois de 8h30 à 10h

Dans tous les Secrétariats, une permanence téléphonique est assurée tous les jours de 8h30 à 12h et de 13h à 16h excepté le vendredi de 8h30 à 12h.

Tournai : tous les jours de 8h30 à 12h et de 13h à 17h sauf le mercredi de 13h à 14h30

Comines : tous les jours de 8h30 à 12h et de 13h à 16h

En dehors des heures d'ouverture, vous avez la possibilité de prendre un rdv en téléphonant au secrétariat de votre choix.

Mail général : occicentre@cgsלב.be

Secrétaire de zone

Yolande SAMPARESE
yolande.samparese@cgsלב.be

Secrétaires permanents

Anne-Claire DELDICQUE
anne.claire.deldicque@cgsלב.be

Roland FOUART
roland.foucart@cgsלב.be

Olivier LECOMTE
olivier.lecomte@cgsלב.be

Responsables soutien syndical (RSS)

Isabelle BOULANGER
Fabienne MENTION
action.syndicale.hainaut.centrouest@cgsלב.be

Responsables chômage

Delphine BERTIAU
Vinciane CHATEL

Accompagnateurs "dispo"

Daniel KNOPS
Juliette MULLER
dispo.hainaut.central@cgsלב.be

Accueil, Conseil et Assistance juridique (ACA)

Audrey ROUSSELET
hainaut.juridique.cen@cgsלב.be

Collaborateurs "accueil"

Anne HOMBROUKS
Daniel KNOPS
Marlène DENYS
Patrizio DI BLASIO
Thomas FACHE
Nadège GRYSPEERDT
Séverine GODISIABOIS
Valérie GUIRCHE
Delphine VERDIERE
Marilyn SERWAS
Eddy LEROY
Elodie DUCROCQ
Juliette MULLER
Pascale SOETE
Nathalie BILLE
Marie-Christine HERMAN
Véronique CRUNELLE
Maïté VAN WYNENDAELE

Bilan de 10 ans de lutte contre les discriminations au travail

Le jeudi 30 novembre, la CSC, la FGTB et la CGSLB se sont donné rendez-vous au Parlement bruxellois en présence du ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles Capitale Didier Gosuin et de délégués syndicaux pour faire le bilan de dix ans des politiques de lutte contre les discriminations au travail. Fortes de leur expérience et de leur implication, les organisations syndicales ont décidé de réaffirmer leur engagement et de redéfinir leurs priorités, en vue de combattre toutes les formes d'inégalités au travail.

À Bruxelles, les discriminations au travail constituent une réalité persistante contre laquelle les syndicats se battent quotidiennement pour éviter que des travailleurs et des travailleuses continuent d'être mis à l'écart du marché de l'emploi ou cantonnés dans des fonctions et secteurs dévalorisés, précarisés, avec de mauvaises conditions de travail et de salaire, ou subissent des inégalités de traitement, voir du harcèlement, parce que porteurs de « différences » jugées indésirables sur un marché du travail de plus en plus exigeant.

DRÔLE DE DRAME

Une drôle de pièce s'est jouée dans l'enceinte du parlement bruxellois le jeudi 30 novembre dernier. Les comédiens de la Compagnie des Voyageurs sans Bagages ont mis en scène, de manière humoristique, mais aussi cassante parfois, les préjugés et discriminations qui touchent les travailleurs et travailleuses bruxellois.

Pour le ministre de l'Emploi Didier Gosuin « Les outils d'incitation à la diversité décrétés par le pouvoir politique existent, mais ne suffisent pas. Les partenaires sociaux doivent s'engager à des objectifs concrets sur le terrain. » La Région a d'ailleurs décidé d'effectuer un monitoring bruxellois de la diversité pour quantifier l'ampleur du problème.

À l'écoute d'une interview radio d'un représentant des employeurs bruxellois estimant qu'entre 95 et 98 % des employeurs ne pratiquent pas de discrimination à l'embauche ou sur le lieu de travail, le ministre a répon-



La Compagnie des Voyageurs sans Bagages a mis en scène les préjugés qui touchent les travailleuses et travailleurs.

du : « Le parlement a adopté une ordonnance de lutte contre la discrimination avec des sanctions à la clé. Elle entrera en vigueur le 1er janvier 2018. Si les employeurs n'ont rien à se reprocher, ils n'ont rien à craindre de ce texte. La majorité d'entre eux ne discriminent pas volontairement. Je souhaite simplement que les employeurs répondent à toutes les sollicitations d'embauche et qu'au final les compétences l'emportent sur le CV. »

ENGAGEMENT SYNDICAL

Grâce au travail syndical, pas moins de 112 entreprises bruxelloises, représentant 41 163 travailleurs, ont signé un accord de principe pour la mise en place d'un plan diversité. Celui-ci est élaboré en concertation avec les représentants des travailleurs et des tra-

vailleuses dans chaque entreprise, afin de répondre spécifiquement à leurs besoins. Les conseillers en diversité des trois organisations syndicales ont ainsi accompagné de nombreux délégués et permanents syndicaux en vue de transformer ces plans diversité en véritable bénéfice pour tous et toutes. Mais pas seulement : des campagnes de sensibilisation ont été réalisées, des actions spécifiques selon les groupes-cibles ont été menées, des brochures pédagogiques ont été produites...Un travail de longue haleine, en front commun, pour lutter contre les discriminations.

LES MAINS DANS LE CAMBOUIS

Interrogés sur leur bilan de 10 années de combat contre les discriminations, les Secrétaires



Il y a 10 ans, dans le cadre des politiques bruxelloises de diversité, la CSC, la FGTB et la CGSLB s'engageaient à lutter contre les discriminations au travail et à promouvoir l'intégration, sur le marché de l'emploi, de toutes les composantes de la société bruxelloise.

taires des trois organisations syndicales ont pointé les avancées mais aussi les enjeux pour l'avenir.

Pour Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FGTB Bruxelles, la lutte contre les discriminations s'inscrit dans la défense globale des conditions de travail. *« La lutte contre les discriminations fait partie intégrante du travail syndical, ne serait-ce que parce que tout le monde risque d'être un jour touché, et pas uniquement au moment de l'embauche, mais aussi au travail, dans l'accès à la formation, à la promotion... Les syndicats doivent outiller les délégués afin qu'ils puissent agir. »*

Philippe Vandenaebelle, Secrétaire régional bruxellois de la CGSLB, a rappelé que les organisations syndicales représentent des millions de travailleurs et qu'elles sont par essence inclusives. *« J'en veux pour preuve que tout le monde peut voter aux élections sociales sans distinction de genre, de nationalité, d'âge, de capacités physiques. Les délégués syndicaux doivent interpellier leurs collègues pour relayer les messages de sensibilisation à la non-discrimination. »*

Philippe Vansnick, Secrétaire fédéral adjoint de la CSC Bruxelles, s'est interrogé sur l'avenir de ce combat. *« Je ne sais où nous en serons dans dix ans avec l'e-commerce et l'intelligence artificielle. Nous devons aller dans les petites entreprises aussi où il n'y a pas de représentants syndicaux et même en-dehors des entreprises, par exemple aider les jeunes gens qui livrent des plats à vélo dans les rues. »*

LES DÉLÉGUÉS TÉMOIGNENT

Jeremy Thibaux, de Cofely Services (par la voix de Youssef Ben Abdeljelil) a souligné l'indispensable solidarité intergénérationnelle. Travailleurs expérimentés et jeunes ne sont pas concurrents, ils sont complémentaires : il faut promouvoir l'échange de savoirs et la transmission.

Frédéric Kanda Tshikunda, délégué à l'ETA Travie a expliqué que les travailleurs des Entreprises de Travail adapté sont soumis à des exigences de productivité qui ne tiennent plus compte de la mission d'insertion des personnes handicapées. La notion de rentabilité a rempla-

cé celle de bien-être. Frédéric a profité de l'occasion pour revendiquer un salaire décent pour les travailleurs des ETA.

Khadija Bouzerda, déléguée au Sofitel Louise, a terminé la séance par une évocation émouvante du sort trop souvent réservé aux femmes dans le travail : emplois précaires, salaires inférieurs, pensions moins élevées... Sans parler des discriminations vécues dans d'autres domaines, et des violences subies dans la vie privée. L'égalité entre hommes et femmes est encore loin.

CINQ PRIORITÉS SYNDICALES POUR LES ANNÉES À VENIR

Les syndicats ont réaffirmé la nécessité de renforcer leur action en formulant des engagements concrets, via cinq priorités pour les années à venir.

- Lutter collectivement contre toutes les formes de discrimination au travail, pour que soient garantis, à tous et toutes, l'accès au marché du travail bruxellois et des droits égaux dans l'emploi ;
- Inscrire systématiquement les thématiques de la non-discrimination et de l'égalité de traitement dans la concertation sociale, au niveau de l'entreprise, du secteur, ainsi que des instances d'avis et de décision ;
- Faire de nos organisations syndicales des exemples en matière d'égalité et de non-discrimination ;
- Poursuivre la sensibilisation et l'information des travailleurs et des travailleuses au travers de nos actions, formations, campagnes et publications, afin que chaque membre et militant syndical puisse être informé et acteur de ce combat ;
- Renforcer la collaboration avec d'autres organisations actives dans la lutte contre la discrimination afin de consolider nos actions.

Vous souhaitez initier une réflexion au niveau de la non-discrimination et de l'égalité de traitement au sein de votre entreprise/organisation : informez-en votre permanent et vos conseillers en diversité. diversite-bruxelles@cgsblb.be

La mobilité à Bruxelles une galère quotidienne

Bruxelles, ville vivante. À la fois riche de la diversité de ses quartiers d'habitation et des centres économiques, culturels et de loisirs. Elle accueille tous les jours des milliers de navetteurs, de touristes et autres curieux d'en faire la connaissance. Victime de sa popularité, Bruxelles se heurte à une mobilité complexe qui a un impact sur de nombreux aspects de notre quotidien (déplacement domicile-travail/école, domicile-loisir, pollution de l'air...).

La circulation accrue à Bruxelles et sa gestion, est actuellement source de nombreux désagréments tant pour les riverains que pour les travailleurs, qui sont non seulement confrontés au stress dû aux embouteillages, mais également à l'ensemble des polluants émanant des voitures (fines particules, CO₂, etc).

Forte de ces constats, la Régionale bruxelloise de la CGSLB s'est emparée de la thématique de la mobilité à Bruxelles.

C'est la raison pour laquelle les cellules Jeunes et Environnement se sont investies dans la sensibilisation vers une mobilité plus durable auprès de ses jeunes affiliés bruxellois.

L'action a été déclinée sous deux volets. D'une part une enquête afin de connaître les habitudes des jeunes bruxellois (citoyens et travailleurs) question mobilité, d'autre part une journée d'étude autour du thème déplacement domicile-travail.

DANS LA PRATIQUE

La journée a commencé en force par une visite du mastodonte de la mobilité bruxelloise, la STIB (la société des transports intercommunaux de Bruxelles). Lors de la visite nous avons eu le privilège de visiter le dépôt et l'atelier d'entretien bus/métro situé à Delta. Les délégués ont pu s'essayer à la conduite d'une rame de métro dans un simulateur.

La STIB, par son engagement environnemental, social et économique, s'inscrit dans une politique de développement durable. Dans cette optique, la STIB s'active à réduire son impact environnemental tant en investissant dans des véhicules moins polluants que dans sa gestion quotidienne de l'entreprise



(utilisation rationnelle de l'eau et de l'énergie, achats durables etc.)

La visite a été complétée par une présentation de Bruxelles environnement, sur le thème des PDE « plan de déplacement d'entreprise ». Ce plan est une obligation régionale qui concerne chaque entreprise implantée dans la région et qui compte plus de 100 travailleurs sur un même site. Un PDE comporte deux volets, en premier un état des lieux de la mobilité dans l'entreprise et en second un plan d'action concret pour améliorer la situation (par exemple : encourager l'usage des transports en commun, l'utilisation du vélo, aménager des parkings vélo, etc.).

CONSTAT DES JEUNES

La Régionale bruxelloise de la CGSLB souhaitant en savoir davantage sur la mobilité des jeunes gens à Bruxelles, a organisé un jeu

concours sous forme de questionnaire.

Un tirage au sort a eu lieu le 1er décembre 2017. Les gagnants ont été avertis individuellement.

De nombreux constats ont pu être dégagés.

- L'offre des transports en commun (train, bus, métro...) dans et vers Bruxelles ne correspond pas aux besoins.
- Le manque de pistes cyclables et la dangerosité de circuler à vélo dans Bruxelles.
- Les difficultés de mobilité sont telles que même habitant à proximité de son lieu de travail, un Bruxellois n'est pas sûr d'y arriver rapidement.
- Les utilisateurs de la voiture mettent en avant la plus grande flexibilité de ce mode de déplacement (durée de trajet, pas contraint aux horaires des transports en commun, facilite les déplacements multiples...).



Les gagnants de l'enquête sur la vision de la mobilité par les jeunes ont été tirés par une main innocente le 1er décembre. Ils se sont partagé un bon de 150 euros pour acheter un vélo, des accessoires ou des pièces d'équipement cycliste et des lampes pour se rendre plus visible dans le trafic.

- Par contre, les utilisateurs des transports en commun mettent en avant le respect de l'environnement, les avantages des transports en commun (pas de stationnement, rapidité...).
- Près de 50 % des participants à l'enquête seraient prêts à enfourcher le vélo afin de diminuer la pollution de l'air et 20 % à utiliser les transports en commun.

En conclusion, la mobilité a un impact essentiel sur la qualité de vie car on passe pas mal de temps à se déplacer, tant pour ses trajets privés que professionnels. Cet impact ayant des conséquences sur notre santé, des efforts pour une meilleure mobilité sont faits mais doivent encore être renforcés pour répondre à la demande des utilisateurs et pour le respect de l'environnement. ■

PAS BON, L'AIR DANS LES AVIONS

L'air que respirent l'équipage et les passagers d'un avion est loin d'être sain. Le phénomène est documenté depuis de nombreuses années sous l'appellation **Toxic Fumes**, traduite en français par **émanations toxiques**. Les appareils d'aujourd'hui sont certes plus confortables et plus sûrs, mais les constructeurs aéronautiques restent en retrait sur ce problème.

Pour maintenir l'atmosphère à l'intérieur du cockpit et de la cabine à la bonne température, l'air pompé à l'extérieur passe dans les compresseurs des moteurs. Le système de conditionnement d'air mélange cet air à celui de la cabine en y ajoutant quelques particules d'huile ou de gaz. Ces substances sont irritantes et nocives pour la santé de ceux qui les inhalent.

Les compagnies aériennes sont responsables de la santé des passagers et, plus encore, des travailleurs qui passent de longues heures chaque jour dans les avions. La CGSLB leur demande d'effectuer régulièrement des mesures de la qualité de l'air sur différents vols. Les émanations toxiques peuvent être éliminées en installant des filtres, ce qui entraîne un coût supplémentaire que les compagnies aériennes ne veulent pas supporter. Nous exigeons qu'elles assument leurs responsabilités en prenant toutes les mesures pour réduire les risques d'intoxication des passagers et du personnel. Nos délégués inscriront fréquemment ce thème à l'ordre du jour des réunions des CCPT. La CGSLB abordera à nouveau cette problématique au niveau des fédérations syndicales internationales européennes et mondiales du transport que sont l'ETF et l'ITF afin qu'elle ne tombe pas dans l'oubli ! ■



Besoin d'aide et de soutien pour trouver un job ? Coach'Me est fait pour vous !

Après le succès du programme en 2017, nouvelle session gratuite du 29.01 au 09.03

Basé sur la pratique et du concret :

- redynamisez et testez vos démarches de recherche d'emploi ;
- prenez connaissance de la réalité du travail en entreprise ;
- rencontrez des travailleurs.



En collaboration avec des professionnels, partageons notre énergie !

Vous êtes intéressé(e) ?

Inscrivez-vous à la séance d'information

le 11.01, le 16.01 ou le 22.01 de 9h00 à 11h00 (durée de 2h)

Boulevard Poincaré 74 | 1070 Anderlecht | tél. 02 210 01 07 ou aurelie.carette@cgsלב.be

Communiquer au sujet de son projet environnemental



La communication est indispensable si vous voulez que votre projet environnemental atteigne les résultats voulus, tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Il est donc nécessaire d'établir un plan de communication qui réponde à toute une série de questions.

- **Pourquoi ?** Pourquoi votre entreprise s'engage-t-elle dans ce projet environnemental et à quelles fins ? Quels bénéfices pourra-t-on en retirer ?
- **Qui et à qui ?** Quels acteurs internes ou externes à l'entreprise vont participer et être associés à la communication environnementale ?
- **Quoi ?** Quels sont les problèmes principaux à traiter, les messages à transmettre ?
- **Comment ?** Quels sont les techniques, méthodes, outils et canaux de communication et de consultation à utiliser ?
- **Quand ?** À quel moment du processus communiquer et sur quoi ? La mise en œuvre de la stratégie doit-elle se faire sur le court terme, le moyen terme ou le long terme ?
- **Quelle coordination ?** De quelle manière la stratégie impliquera-t-elle et coordonnera-t-elle les responsables environnementaux, les parties intéressées, les personnes responsables des questions environnementales et les personnes en charge de la communication interne et externe de l'organisme ?
- **Où ?** Quelles sont les frontières locales, nationales et internationales de la stratégie ?

PRÉCISER LES OBJECTIFS

Dans le contexte de la mise en œuvre d'un projet, le plan de communication peut comporter plusieurs objectifs. Par exemple,

1. Informer la direction du souhait de réaliser un projet et la tenir au courant de son élaboration et de sa mise en œuvre.
2. Faire participer le personnel de l'entreprise

au choix de la problématique.

3. Sensibiliser tout le personnel de l'entreprise aux changements de comportements à adopter.
4. Impliquer tout le personnel de l'entreprise dans la démarche.
5. Donner les informations utiles pour que le processus puisse se mettre en place.
6. Assurer le suivi de l'information.
7. Informer les partenaires des stratégies adoptées.
8. Informer le public externe à l'entreprise des efforts fournis en matière de gestion de l'environnement.

Il est essentiel d'évaluer ce qui se fait habituellement dans votre entreprise en matière de communication et de tenir compte de ce qui fonctionne et de ce qui n'a pas d'effet afin de ne pas perdre inutilement votre énergie. Vous ne devez pas oublier que la communication est destinée à des personnes qui n'ont pas nécessairement les mêmes préoccupations que vous. Lorsqu'il s'agit de les impliquer, il faut toucher les personnes par rapport à leur vie, leurs habitudes, leurs préoccupations. Il est, en outre, essentiel qu'elles se sentent concernées et donc qu'elles comprennent tous les aspects des actions à mener, les répercussions et les enjeux environnementaux.

DÉTERMINER LES PUBLICS CIBLES

Les personnes à qui les messages seront adressés ou celles qui seront associées à la définition des messages à transmettre seront différents selon les moments du projet.

Le premier interlocuteur est la direction, il faudra obtenir son accord pour engager un projet environnemental.

On informera ensuite tous les secteurs de

l'entreprise, tous les types de personnel (opérateurs, personnel administratif, cadres...) afin de solliciter la participation et par conséquent l'implication du plus grand nombre. Ultérieurement, on travaillera avec un plus petit groupe motivé, extra CPPT. Ce groupe tiendra néanmoins le CPPT au courant de l'évolution des choses.

Une communication plus large sera à nouveau indispensable afin d'impliquer un maximum de personnes.

Au moment de la mise en œuvre du projet et lorsque des résultats seront déjà visibles, une communication vers les partenaires et vers l'extérieur pourra être envisagée.

CHOISIR LES OUTILS À UTILISER

Vous devez ensuite choisir les outils de communication que vous allez utiliser, en fonction des objectifs retenus et compte tenu de l'évaluation de ce qui fonctionne le mieux dans votre entreprise. Exemples d'outils : sites web, mailing, fonds d'écran, documentations imprimées, brochures, bulletins d'information, notes, lettres à l'attention du personnel, posters et affiches, entretiens avec les parties intéressées, ateliers, conférences, réunions, opérations portes ouvertes, vidéos... Les messages de la communication ont leur importance. Ils adopteront les principes essentiels de toute communication environnementale (Norme ISO 14063) : transparence, pertinence, crédibilité, clarté.

Sachez que la cellule environnement se tient à votre disposition pour vous aider à mettre en place votre projet. N'hésitez pas à nous contacter et à nous demander conseil. Pour vous aider, nous mettrons les moyens et l'assistance technique nécessaires. ■

Charline Wandji

Nouvelles propositions européennes contre le dumping social



Un seul marché, vingt-huit systèmes de sécurité sociale. Dites non au dumping social sur <https://www.no2socialdumping.eu/fr>
Votez maintenant sur le site mis en place par la Confédération européenne des syndicats et remplissez la consultation en ligne avant le 7 janvier 2018.

C'est un constat qui est quasi unanimement partagé : une meilleure directive détachement ne résoudra pas à elle seule les problèmes liés au dumping social dans l'Union européenne. La Commission européenne en semble également convaincue et vient de lancer la procédure pour mettre en place une autorité européenne du travail et un numéro européen de sécurité sociale. L'objectif principal de ces deux initiatives est de promouvoir une mobilité plus juste des travailleurs européens.

Un seul marché, 28 systèmes de sécurité sociale. Le détachement des travailleurs permet, lorsque l'on travaille temporairement dans un autre état membre, de rester assujéti à la sécurité sociale de son pays d'origine. C'est une des exceptions au principe général qui prévaut, à savoir que tout travailleur paye ses cotisations sociales et est assuré dans le pays où il travaille. Pour pouvoir bénéficier de cette exception, il faut pouvoir prouver que l'on paie des cotisations dans son pays d'origine.

EN CAS DE DOUTE

Mais qu'arrive-t-il quand le pays d'accueil a de sérieux doute quant à la véracité des preuves données ? C'est un des éléments pour lesquels une autorité européenne du travail pourrait trancher les conflits entre États membres. Pour le moment, la Belgique ne peut faire payer des cotisations sociales à

un faux indépendant étranger qui travaille sur notre territoire à partir du moment où celui-ci déclare payer des cotisations dans son pays d'origine. La Belgique ne peut contester la validité de cette déclaration et assujéti le travailleur au système belge, malgré tous les doutes sur celles-ci. Malheureusement, ces pratiques de concurrence déloyale via les cotisations sociales sont encore trop répandues. La mise en place d'une autorité européenne pour lutter contre ce type de dumping est donc plus que bienvenue.

VERS UN EUROPOL SOCIAL ?

En plus de trancher les conflits entre administrations, l'autorité européenne du travail pourrait servir de base pour des actions conjointes entre les inspections du travail, mais également soutenir le travail des inspections nationales quand elles sont confrontées à des fraudes qui dépassent les frontières. Obtenir des informations sur les activités d'une entreprise dans un autre État membre ou travailler avec d'autres inspections peut parfois se révéler compliqué, et une autorité pourrait s'avérer très utile à cet égard. Celle-ci pourrait se baser sur le modèle d'Europol, qui facilite la coopération policière dans certains domaines, et offre un support aux autorités nationales entre autres via le détachement d'agents de liaison dans d'autres pays et au moyen d'enquêtes conjointes.

MEILLEURES INFORMATIONS

Outre son aspect plus répressif, un des objectifs de l'autorité serait également de créer un point de contact unique pour mieux informer les entreprises qui veulent être actives dans un autre État membre, mais surtout les travailleurs qui se retrouvent dans des situations mobiles ou transfrontalières. L'idée serait de les informer sur le système auquel ils sont assujéti, quels sont leurs droits en matière de conditions de travail ou de sécurité sociale, et quels droits ils peuvent emporter avec eux quand ils vont travailler à l'étranger. Cette information est aujourd'hui particulièrement difficile à obtenir pour les travailleurs transfrontaliers.

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE ?

La mise en place d'un numéro européen de sécurité sociale pourrait faciliter les échanges entre les citoyens et l'administration, particulièrement quand ils se trouvent à l'étranger. Il pourrait par exemple s'agir d'étendre les informations contenues dans la carte européenne d'assurance maladie à d'autres aspects de la sécurité sociale (chômage, pension...). Cet instrument permettrait également de créer un registre européen qui faciliterait la lutte contre la fraude et le dumping social. ■

Jean-François Wansart

Chômage temporaire pour cause d'intempéries

Pendant l'hiver, les conditions climatiques peuvent occasionner des arrêts de travail dans certains secteurs. En effet, le gel par exemple rend impossible l'exécution de travaux de maçonnerie. Ou encore la pluie qui peut empêcher une société chargée de la signalisation routière de travailler pour cause de chaussée mouillée. Dans ce genre de situations, l'employeur peut suspendre temporairement le contrat de travail. Dans les lignes qui suivent, vous trouverez plus d'informations sur le chômage temporaire pour cause d'intempéries.

LE CHÔMAGE TEMPORAIRE, C'EST QUOI ?

Le chômeur temporaire reste lié à son employeur par un contrat de travail. Toutefois, les intempéries, un accident technique, des motifs d'ordre économique, une grève, un événement de force majeure, la fermeture collective de l'entreprise... vous empêchent de fournir des prestations. Dans ce cas, le chômeur ne reçoit pas de rémunération de son employeur, mais il peut demander une indemnité auprès de l'ONEM.

AVEZ-VOUS DROIT À DES ALLOCATIONS ?

Pour bénéficier d'allocations durant une période de chômage temporaire pour cause d'intempéries, il faut accomplir un certain nombre de formalités.

- L'employeur doit envoyer une communication de chômage temporaire pour cause d'intempéries à l'ONEM ;
- L'employeur doit avertir les ouvriers à temps de l'impossibilité de travailler en raison des conditions atmosphériques. Si l'employeur n'avertit pas les ouvriers à temps et qu'ils se rendent malgré tout au travail, il doit payer le salaire pour toute la journée. Dès que le temps permet une reprise du travail, l'employeur doit également en avertir les ouvriers ;
- L'employeur doit vous fournir une série de formulaires ;
- Vous devez introduire une demande d'allocations et compléter une carte de contrôle pour obtenir leur paiement par le biais de votre secrétariat CGSLB.

Remarque : ce régime vaut uniquement pour les ouvriers.

QUE FAIRE AU DÉBUT DE LA PÉRIODE DE CHÔMAGE ?

Il faut introduire une demande d'allocations par le biais de votre secrétariat CGSLB :

- la première fois que vous vous trouvez en chômage temporaire ;

- si vous n'avez pas été en chômage temporaire au cours des 3 dernières années ;
- si vous avez changé d'employeur ;
- ou si votre temps de travail a été modifié.

Votre employeur fait une déclaration électronique. Vous remettez le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR dûment complété à votre secrétariat CGSLB.

CARTE DE CONTRÔLE

L'employeur vous remet un formulaire de contrôle C3.2A au début de la période de chômage temporaire pour cause d'intempéries. Ce formulaire comporte un numéro unique ; veillez donc à ne pas le perdre.

Vous devez toujours être en possession du formulaire de sorte à pouvoir le montrer à un contrôleur social de l'ONEM s'il le demande. Il faut y noter toutes les prestations de travail que vous effectuez durant la période de chômage temporaire, que ce soit pour vous-même ou pour un tiers.

À la fin du mois, vous remettez le formulaire de contrôle C3.2A à votre secrétariat CGSLB.

Votre employeur fait une déclaration électronique concernant le nombre d'heures de chômage temporaire. C'est sur cette base que nous vous payerons vos allocations de chômage.

Attention ! Le secteur de la construction connaît d'autres règles.

- Vous recevez votre carte de contrôle (C3.2A-CONSTRUCTION) de votre employeur au début de chaque mois ;
- Vous devez garder cette carte sur vous durant tout le mois et la compléter, même si vous n'avez pas encore été en chômage temporaire le mois en question.



AVEZ-VOUS IMMÉDIATEMENT DROIT AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE ?

Les travailleurs placés en chômage temporaire bénéficient d'une dispense de stage. Cela signifie que vous avez immédiatement droit à des allocations, sans devoir d'abord justifier un certain nombre de jours de travail.

COMBIEN RECEVREZ-VOUS ?

En cas de chômage temporaire, vous recevrez 65 % de votre salaire moyen (plafonné à 2 619,09 euros par mois). Voici les montants de l'allocation journalière :

Situation familiale	%	Minimum par jour	Maximum par jour
Cohabitant	65	29,46 €	65,48 €
Isolé	65	39,69 €	65,48 €
Chef de ménage	65	47,94 €	65,48 €

Toutes les allocations de chômage temporaire font l'objet d'une retenue de 26,75 % comme précompte professionnel.

AVEZ-VOUS DROIT À UN COMPLÉMENT AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE ?

En plus de vos allocations de chômage, vous avez droit à un supplément de 2 euros bruts par jour de chômage temporaire pour motif d'ordre économique, pour intempéries ou à la suite d'un accident technique. En principe, c'est l'employeur qui paie ce montant, mais dans certains secteurs, le versement sera assuré par le fonds de sécurité d'existence.

Nombre de secteurs prévoient un complément qui dépasse souvent les 2 euros. Si vous avez travaillé en 2016 dans la construction, vous avez droit, sous certaines conditions, à une carte de légitimation pour l'année 2017 - 2018. Cette carte vous parvient par le FSE Constructiv. Sur la base de cette carte, vous recevez une indemnité complémentaire de chômage durant 60 jours (en régime 6 jours/semaine) en cas de chômage complet ou temporaire. Le montant de cette indemnité se calcule en fonction de votre salaire et se situe entre 6,34 euros et 10,85 euros par jour. Si vous êtes mis en chômage temporaire pour gel, vous aurez aussi droit à l'indemnité complémentaire. Ces jours ne sont pas déduits du crédit de 60 jours. ■

Tous nos vœux de réussite pour 2018!



Votre liberté, votre voix

