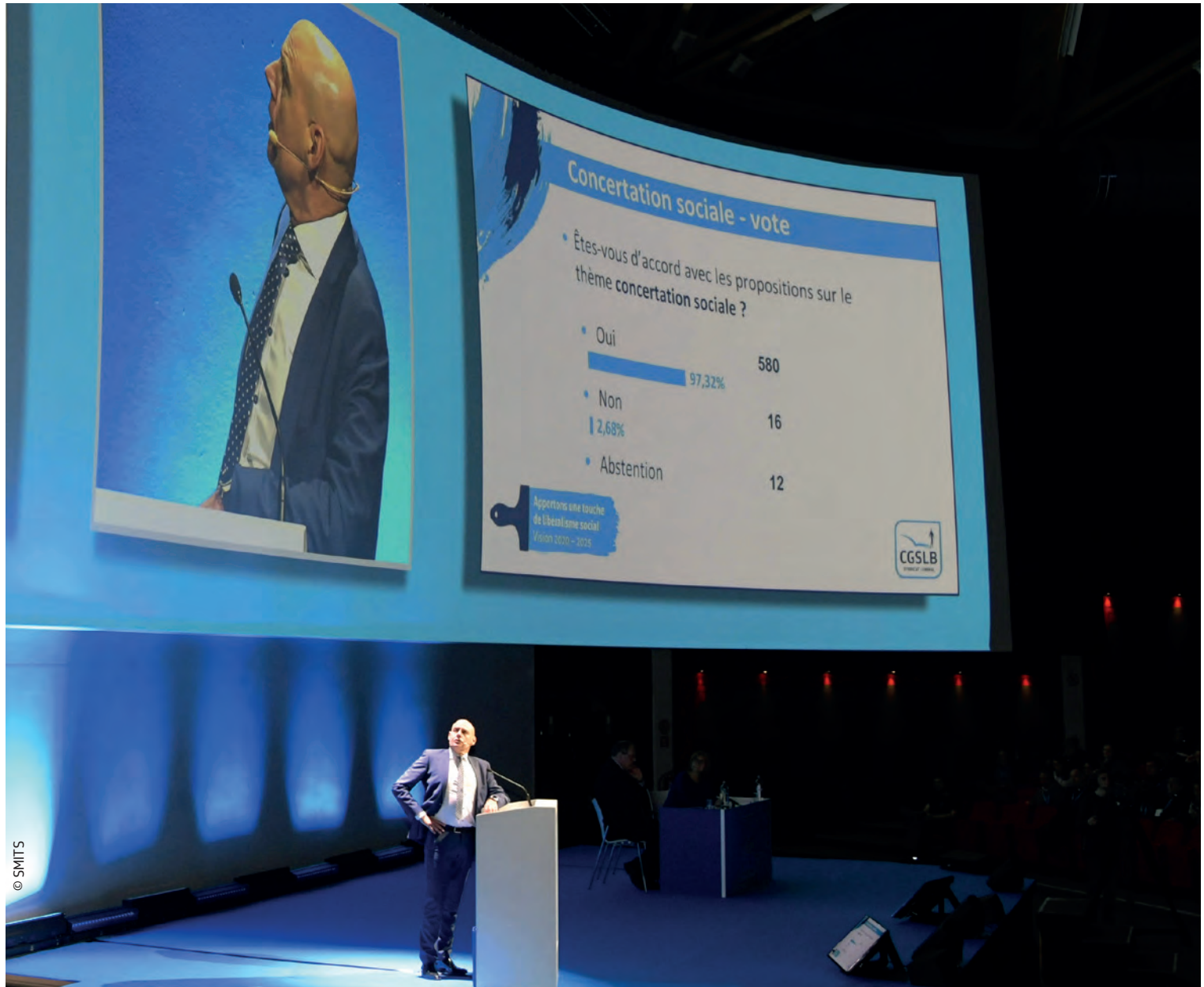




LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Apportons une touche de libéralisme social

Dans ce numéro :

La CGSLB a défini sa vision de la politique à mener de 2020 à 2025 | Les pensionnés toucheront toutes leurs pensions d'un coup une fois par mois | Le pouvoir d'achat n'a pas augmenté sous le gouvernement Michel | Chômage temporaire pour cause d'intempéries

SOMMAIRE

Travail tenable 9

La CGSLB, la CSC et la FGTB se sont mobilisées le 14 décembre à Bruxelles devant la FEB pour dénoncer la dégradation croissante des conditions de travail

Pouvoir d'achat en baisse 10

Le pouvoir d'achat va sans doute diminuer en raison de la politique d'austérité qui va nous être imposée pour boucher le trou creusé par la réduction des cotisations patronales.

Nullité absolue 12

La loi prévoit que si le préavis émane de l'employeur, à peine de nullité, il doit être signifié soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

Filière cacao propre 14

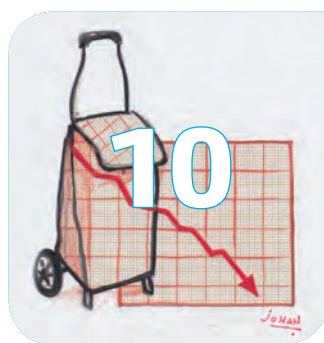
Les syndicats belges ont signé un partenariat avec les grandes entreprises du cacao, les représentants du secteur public et les ONG pour une filière du cacao durable et décente.

Titres services 15

Une étude sur le travail faisable réalisée à la demande du secteur, montre que de nombreuses aide-ménagères ressentent que leur travail, et donc, elles-mêmes, ne sont pas appréciés à leur juste valeur.

Chômage intempéries 22

Les conditions climatiques hivernales occasionnent des arrêts de travail. Le travailleur ne reçoit pas de rémunération, mais il peut demander une indemnité auprès de l'ONEM.



Au Congrès ou dans la rue ?

Choix difficile pour les militants CGSLB qui avaient été présents pour participer au Congrès du 14 décembre. Venir voter les propositions définissant notre programme social et économique pour les cinq prochaines années ou descendre sur le terrain pour faire comprendre aux politiques et aux employeurs que nous exigeons un changement de cap immédiat ?

En bons libéraux sociaux, nous avons laissé le choix aux militants. Les deux actions se complètent mutuellement. En bons syndicalistes, nous savons qu'il est aussi important de réfléchir à une vision politique cohérente que de se battre sur le terrain pour faire comprendre aux employeurs et au gouvernement qu'ils vont trop loin. Saut d'index, modération des salaires, relèvement de l'âge de départ à la pension, dégressivité accrue des allocations de chômage, refus de valoriser la pénibilité des métiers, hausse de la TVA sur un bien aussi essentiel que l'électricité, démantèlement des services publics... le bilan de ce gouvernement est largement négatif du point de vue des travailleurs et des allocataires sociaux. Et pendant ce temps-là, les entreprises et les actionnaires engrangent les bénéfices.

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.

Si 2019 commence comme 2018 se termine...



© SMITS

jaunes que la Fédération des Entreprises de Belgique a timidement ouvert la porte à un « renforcement » du pouvoir d'achat dans les deux prochaines années, tout en précisant qu'il ne pourra pas peser sur la position concurrentielle des entreprises ? Sans doute. Le gouvernement a-t-il compris lui aussi le message ? L'avenir nous le dira. Toujours est-il que si les organisations patronales et les syndicats arrivent à signer un accord interprofessionnel 2019-2020, il faudra un gouvernement pour mettre en œuvre certains de ses points, ceux qui nécessitent une intervention pécuniaire de l'État et notamment la répartition de l'enveloppe bien-être pour augmenter certaines allocations sociales particulièrement basses.

La CGSLB a voulu organiser un congrès pour recevoir un mandat clair et précis de ses militants sur la politique que nous voulons voir mener par le prochain gouvernement, qu'il soit issu d'élections anticipées ou du scrutin de mai 2019. Notre service d'étude a rédigé un état des lieux de la situation économique et sociale et a élaboré des propositions politiques. Celles-ci ont été discutées dans les plateformes zonales, parfois amendées, et votées en congrès. C'est un processus démocratique interne qui reflète ce que veulent les syndicalistes libéraux.

En cours de congrès, nous avons marqué notre solidarité avec les militants qui manifestaient sur le terrain. Le 14 décembre était aussi un jour d'actions sectorielles contre la réforme des pensions du gouvernement et pour une augmentation du pouvoir d'achat. L'année 2019 sera sans doute fort agitée sur le plan social, abordons là ensemble pour la rendre meilleure. ■

Difficile d'écrire un éditorial en plein déroulement d'une crise politique. Un parti qui se prétendait différent, qui allait donner la priorité au socio-économique sur les querelles communautaires a choisi de se retirer du gouvernement pour mieux se profiler sur le thème de l'immigration en vue des élections législatives de mai 2019. Il espère que l'émotion l'emportera sur la raison au moment de glisser son bulletin dans l'urne. Lamentable.

Certains nous disent « *vous devriez être contents, puisque le gouvernement Michel bis ne pourra plus poursuivre une politique que vous n'avez cessé de critiquer depuis presque quatre ans* ». Certes. Nous espérons effectivement qu'aucune nouvelle majorité ne se constituera pour appliquer le passage de l'âge du crédit-temps de fin carrière de 55 à 60 ans. Pour aggraver la dégressivité des allocations de chômage. Pour imposer la mauvaise prise en compte de la pénibilité des métiers dans le

calcul de la pension. Cela dit, nous n'aimons pas non plus l'incertitude politique qui empêche de prendre de bonnes décisions.

Ce qui est certain, c'est que les travailleurs et les allocataires sociaux demandent un changement de politique immédiat, ici en Belgique. Le mouvement des gilets jaunes traduit le désarroi d'une partie de la population qui se sent abandonnée. Dans les commentaires recueillis par les journalistes sur le terrain, j'ai souvent entendu ces citoyens déclarer que c'était la première fois qu'ils manifestaient de leur vie. Pourquoi ne nous ont-ils pas rejoints dans nos manifestations contre le saut d'index, contre la dégressivité des allocations de chômage, contre le relèvement de l'âge de la pension et du crédit-temps fin de carrière, contre la hausse de la TVA sur l'électricité ?

Est-ce sous la pression conjuguée des actions syndicales de décembre et des gilets

Mario Coppens
Président national

Congrès statutaire

Une couche de libéralisme social

La CGSLB a défini sa vision de la politique à mener de 2020 à 2025 lors de son Congrès du 14 décembre. Le document qui en est ressorti constitue aussi un mémorandum en vue des élections législatives fédérales du 26 mai 2019. Il porte sur neuf thèmes essentiels pour nous en tant que syndicalistes : la concertation sociale, le pouvoir d'achat, la création d'emplois, les carrières, la sécurité sociale, la fiscalité, l'économie, la mobilité et la protection du consommateur.



Les 500 délégués ont approuvé le document, résultat d'un long parcours d'élaboration et d'adaptation débuté dans les plateformes zonales en juin dernier. Nous en avons retenu les points les plus marquants. Une version électronique est disponible sur notre site web.

CONCERTATION SOCIALE EFFECTIVE

Le gouvernement fédéral ne tient pas toujours compte de l'avis des partenaires sociaux et des syndicats en particulier. L'âge de départ au crédit-temps, les flexi-jobs, les métiers en pénurie, les métiers pénibles ne sont que quelques exemples de cette politique anti-sociale. Quant aux employeurs, ils ont beau jeu de ne rien lâcher pendant les discussions puisqu'ils savent que le gouvernement va trancher en leur faveur.

Propositions politiques

Niveau interprofessionnel, européen et mondial

La CGSLB demande la pleine application du droit à la négociation collective, plus particulièrement en ce qui concerne les salaires. Au cours des prochaines années, il faudra prêter une attention particulière aux nouvelles catégories de salariés, comme les travailleurs « indépendants » économiquement dépendants et les travailleurs des plateformes. Il s'agit en particulier de faire respecter leur droit à la négociation collective et à la liberté d'association conformément aux conventions n°87 et n°98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT). En Belgique, la CGSLB confirme le rôle du Conseil national du Travail, du Conseil central de l'Économie, du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (CSPPT) et des divers comités de gestion en tant que lieu

de rencontre privilégié pour traiter les questions interprofessionnelles.

La CGSLB demande de pouvoir disposer de davantage de mécanismes européens de transposition juridique en vue de donner un caractère contraignant aux accords-cadres interprofessionnels européens pour qu'ils s'appliquent dans l'ensemble des États membres.

Niveau sectoriel

Le niveau sectoriel constitue, d'une part le rempart contre la concurrence déloyale entre entreprises ayant une même activité économique et d'autre part, la garantie des droits sociaux de tous les travailleurs occupés dans le secteur. La CGSLB demande une attention particulière et suivie pour les cadres et les travailleurs occupés dans les petites entreprises (PME) au sein



Olivier Valentin, Secrétaire national

desquelles il n'existe pas encore de représentation syndicale.

Niveau de l'entreprise

La CGSLB souhaite que la concertation au niveau de l'entreprise soit étendue et approfondie.

La CGSLB demande en particulier :

- un abaissement des seuils à 50 travailleurs pour la mise en place d'un Conseil d'Entreprise et à 20 travailleurs pour la mise en place d'un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
- la création d'une plateforme « coupole » de concertation pour tous les travailleurs concernés au niveau des groupes économiques d'entreprises (aussi pour les groupes de petite taille) qui sont actifs en Belgique, afin de défendre au mieux les intérêts de tous les travailleurs occupés dans les différentes entreprises du groupe.

POUVOIR D'ACHAT SUFFISANT POUR TOUS

Jamais un gouvernement n'a autant attaqué le pouvoir d'achat des Belges depuis les années 80 : saut d'index, application plus stricte de la loi sur la compétitivité, marges salariales très limitées, mesures d'austérité dans la sécurité sociale et les services publics. Cette politique a provoqué une baisse des salaires réels, ce qui a un impact très négatif sur la croissance économique.

Le gouvernement s'était engagé à porter progressivement les allocations minimales au niveau du seuil de pauvreté européen, mais il n'a pas tenu sa promesse.

Propositions politiques

La CGSLB demande que la loi de 1996 sur la compétitivité soit adaptée. Et supprimée à terme. Dans un premier temps, la CGSLB plaide pour une nouvelle réforme en adaptant les éléments suivants :

- l'entièreté des réductions de charges et de subventions salariales doit être comptabilisée dans le calcul de l'écart salarial
- l'obligation de prendre en compte une marge de sécurité d'au moins 0,5 % doit être supprimée
- l'opportunité de déduire l'écart salarial historique ou pas est une décision à prendre par les partenaires sociaux
- un écart salarial négatif doit être entièrement convertible en marge salariale plus élevée
- d'autres aspects structurels de la compétitivité



vitité doivent être intégrés dans la loi : les investissements publics, les efforts en termes de formation, la R&D, etc.

La CGSLB demande une activation et une modification de l'article 14, qui stipule la possibilité de prendre des mesures de modération équivalente pour d'autres revenus tels que les dividendes, les loyers, les honoraires, etc.

En outre, il doit être possible de prendre des mesures de hausse des revenus. La CGSLB demande plus concrètement l'instauration d'un dividende de salarié.

La CGSLB demande le maintien inconditionnel de l'indexation automatique des salaires.

La CGSLB demande l'instauration d'un salaire minimum effectif et réaliste pour tous les travailleurs.

CRÉATION D'EMPLOIS DE QUALITÉ

En Belgique, la création d'emplois reste trop faible, alors que le taux d'emploi belge se situe déjà sous la moyenne européenne et nettement en-dessous de notre objectif dans le cadre de la stratégie Europe 2020.

Il ne suffit pas de disposer d'un travail pour mener une vie décente. Trop de nouveaux emplois sont de faible qualité : le travail à temps partiel involontaire, tout comme les emplois temporaires et intérimaires sont en pleine croissance en Belgique, une évolution que la CGSLB continuera à combattre.

Propositions politiques

La CGSLB demande de réviser l'ensemble des réductions de charges accordées aux employeurs dans le cadre du tax shift. Les mesures linéaires en faveur des employeurs sont en contradiction avec différentes études

scientifiques qui prouvent qu'une politique de réduction des charges sociales essentiellement ciblées sur les travailleurs vulnérables contribuerait nettement plus efficacement à la lutte contre le chômage.

La CGSLB demande l'évaluation de toutes les subventions salariales fédérales existantes afin d'éviter de gaspiller inutilement des moyens financiers.

La CGSLB demande l'élaboration d'indicateurs sociaux relatifs au travail précaire, en vue d'inciter les entreprises à soutenir l'emploi de qualité. La CGSLB demande la mise en place d'un système de contrôle de la durée moyenne du temps de travail.

La CGSLB demande la mise en place de mécanismes efficaces pour que le travailleur à temps partiel involontaire puisse recourir à davantage d'heures de travail de manière structurelle

Dans la lutte contre le dumping social, la CGSLB demande la mise en place d'un cadre juridique solide et notamment de transposer entièrement en droit belge la directive européenne révisée sur le détachement.

CARRIÈRES PROFESSIONNELLES DURABLES

Non seulement toutes les carrières ont été allongées, mais le travail est de plus en plus flexible, lourd et précaire. Pour la CGSLB, il est urgent d'inverser la tendance.

Nous constatons que de nombreuses personnes sont victimes des préjugés et ne parviennent pas à construire une carrière durable. Chacun doit pouvoir décrocher un emploi, quel que soit son âge, son origine ou sa fonction. Tout travailleur qui perd son emploi, que ce soit dans le cadre d'un licenciement collectif ou individuel, a droit à une information et à une protection appropriées.



Propositions politiques

Accès égal à l'embauche et place à la diversité
La CGSLB demande un renforcement de la CCT n° 38 à trois niveaux : obligation de répondre par écrit aux candidatures, motivation écrite des raisons du refus de la candidature.
La CGSLB continue à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise en renforçant la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le marché de l'emploi.

Motivation du licenciement et accompagnement

Afin d'augmenter l'employabilité de tous les travailleurs belges, la CGSLB estime que le régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus (CCT 82) doit être étendu aux salariés de moins de 45 ans.
En ce qui concerne le régime général d'outplacement, la CGSLB souhaite que les coûts soient partagés entre l'employeur et le travailleur au lieu d'être ponctionnés sur l'indemnité de rupture.
Afin d'offrir une plus grande sécurité juridique aux salariés licenciés la CGSLB propose de modifier la CCT 109 notamment en instaurant une indemnité forfaitaire de 13 semaines de rémunération

Cadre législatif modernisé pour les restructurations

La CGSLB demande la modernisation du cadre législatif pour les restructurations qui doit reposer sur trois piliers.

1. Une meilleure prévention

- Mettre en place une procédure dans laquelle le réviseur d'entreprise est tenu d'avertir les organes de concertation dès que la gestion opérationnelle de l'entreprise est sérieusement compromise.

2. Le renforcement du droit à la consultation et à l'information

- Instaurer une obligation de motivation économique lorsque l'employeur rejette les alternatives syndicales proposées en vue de réduire le nombre de licenciements pendant la phase d'information et de consultation.
- Instauration, lors de l'annonce du licenciement collectif, d'une obligation d'information complète et ciblée du donneur d'ordre envers les sous-traitants et les organes de concertation.

3. Des plans sociaux de qualité.

Faillites et fermetures d'entreprises

La CGSLB demande l'indexation automatique des plafonds pour les indemnités accordées par le Fonds de Fermeture des Entreprises se rapportant aux arriérés de salaires, aux indemnités et avantages dus en vertu du contrat de travail, aux pécules de vacances et aux indemnités de rupture ou de transition.

Équilibre entre pression du travail et gestion du temps libre

Les employeurs ont tout intérêt à investir dans l'autonomie des salariés en instaurant un juste équilibre entre quantité de travail et temps libre parce que ces travailleurs sont plus productifs. Ce sont surtout les hommes et les femmes se trouvant coincés entre contraintes familiales et exigences professionnelles qu'il faut soutenir dans leur volonté de mettre en place un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La CGSLB demande pour tous les travailleurs, mais principalement pour cette génération une adaptation des régimes « crédit-temps avec motif » et « congé parental ».

Fin de carrière sur mesure

La CGSLB est convaincue que la clé du succès pour amener les salariés à rester plus longtemps au travail se trouve dans une politique de carrière soucieuse de l'âge visant des carrières sur mesure. Outre l'instauration de mesures spécifiques par génération – jeunes, travailleurs d'âge intermédiaire et salariés âgés – les entreprises ont tout intérêt à encourager les échanges de savoir-faire entre les générations.

SÉCURITÉ SOCIALE FIABLE

Le gouvernement poursuit le démantèlement des allocations sociales. Les pensions et les allocations de chômage sont les premières visées. Les malades de longue durée sont soumis au système de réintégration sur le marché du travail, souvent avec une issue défavorable. Le gouvernement s'était engagé à porter les allocations minimales au niveau du seuil de pauvreté, mais il n'a pas tenu sa promesse.

Propositions politiques

La CGSLB demande que le financement de la sécurité sociale repose sur deux piliers. Les revenus de remplacement liés au travail peuvent être financés par les cotisations des employeurs et des travailleurs. Les **soins de santé** (les allocations familiales ont été régionalisées) peuvent être financés par les moyens généraux, car il s'agit de frais de soins pour tous les citoyens, quel que soit leur statut professionnel. La CGSLB demande de changer la cotisation spéciale de sécurité sociale en une **cotisation sociale générale**, de sorte que toutes les formes de revenus y contribuent.

La CGSLB exige que toutes les allocations sociales soient portées au niveau du seuil de pauvreté européen. Cela signifie qu'un mécanisme automatique doit être introduit pour que toutes les allocations soient toujours au moins égales à 60 % du revenu médian.

La CGSLB demande un débat approfondi et sérieux sur l'avenir de nos **pensions** qui prévoient au moins une augmentation de toutes les pensions, tout en prêtant une attention particulière aux pensions les plus basses qui doivent être 10 % plus élevées que le seuil de pauvreté.

Elle demande une adaptation de la législation destinée à encourager la réintégration des **malades de longue durée** comme suit :

- limiter les possibilités d'invoquer la force majeure médicale
- prolonger les délais à respecter dans le cadre des différents trajets de réintégration

- un suivi adéquat par l'INAMI des travailleurs pour lesquels le trajet de réintégration mène au licenciement pour raison de force majeure médicale.

La dégressivité renforcée des **allocations de chômage** doit être supprimée. La CGSLB demande que chaque travailleur ait immédiatement accès aux allocations en cas de chômage temporaire dans l'entreprise sans qu'il doive remplir des conditions d'octroi strictes.

La CGSLB demande que la victime d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle** ou ses ayants droit puissent intenter une action civile contre l'employeur si celui-ci a commis une grave erreur qui a causé l'accident ou la maladie professionnelle.

FISCALITÉ ÉQUITABLE

La CGSLB rappelle sa proposition d'introduire un système de taxation duale progressive des revenus. C'est la seule manière de rendre le système fiscal belge à la fois plus équitable, plus efficace et plus fort, d'une manière qui profite en premier lieu aux salariés, aux allocataires sociaux et aux petits épargnants.

Notre idée repose sur deux principes de base :

1. imposition séparée des revenus du travail et des revenus du capital ;
2. les taux progressifs sont également appliqués aux revenus du capital, mais moins élevés et différents que pour le travail.

La CGSLB demande au gouvernement belge une attitude proactive et constructive dans le développement d'une politique fiscale européenne effective vis-à-vis des sociétés.

La CGSLB demande :

- l'abolition de la déduction des intérêts notionnels ;
- l'élaboration d'un cadastre sur les biens financiers ;
- la création d'une taxe sur les transactions financières.



Redistribuer les richesses

Les prestations de l'économie belge ont des conséquences directes sur la création d'emplois tout en garantissant le financement de l'État-providence à même d'assurer une protection sociale à tous. Depuis son entrée en fonction, le gouvernement Michel s'entête à mener une politique de modération salariale et d'économies budgétaires qui a abouti à freiner la croissance économique.

Propositions politiques

La CGSLB demande d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés et des allocataires sociaux en vue de soutenir la croissance économique. La CGSLB demande un redressement du niveau d'investissement public à 4 % du PIB.

La CGSLB demande une évaluation et une révision de tous les types d'aides publiques et de subventions accordées pour la R&D (recherche et développement).

La CGSLB demande de conditionner toutes les formes d'aides publiques et de subventions accordées aux entreprises au respect des Principes directeurs de l'OCDE et des Objectifs de Développement durable.

La CGSLB demande au gouvernement belge d'adopter une attitude proactive dans le domaine du développement durable des entreprises (DDE) et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

MOBILITÉ DURABLE

En tant qu'organisation syndicale, la CGSLB est préoccupée par l'impact des problèmes de mobilité croissants sur le bien-être des travailleurs, ainsi que sur l'environnement. Le temps passé dans les transports chaque année un peu plus – ne concourt pas à instaurer un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

D'ici 2025, la CGSLB souhaite contribuer pleinement à la mise en place d'une politique de mobilité durable.

Propositions politiques

La CGSLB demande l'introduction d'un bonus de mobilité durable dans l'impôt des personnes physiques. Les travailleurs qui se rendent au travail de manière durable, que ce soit à vélo, à pied ou en transports publics, doivent pouvoir bénéficier d'une réduction d'impôt de 100 euros par an. À ceux qui se déplacent en transports en commun, aucune condition particulière ne serait imposée. Ceux qui utilisent le vélo ou se déplacent à pied devraient prouver

un nombre minimum de trajets effectués sur une base annuelle, en fonction de la distance à parcourir, de manière à prendre en compte l'impact des conditions météorologiques et de la charge physique du déplacement.

La CGSLB demande l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans le remboursement du trajet par train pour en arriver à un système généralisé de tiers payant. De plus, la distance minimale de 5 km entre le domicile et le lieu de travail pour pouvoir prétendre à un remboursement doit être supprimée.

- La CGSLB demande la transposition intégrale de l'avis des partenaires sociaux sur le budget mobilité, notamment l'ouverture de cet avantage à tous les travailleurs.
- La CGSLB demande l'introduction d'un plan de transport d'entreprise obligatoire, mais aussi au niveau des parcs industriels.

PROTECTION DES CONSOMMATEURS

Tous les travailleurs sont également des consommateurs. Ils paient trop cher certains produits et services qui constituent une part importante du budget des ménages, à savoir l'électricité, les télécommunications et bon nombre de produits vendus en grandes surfaces. Cela s'explique dans une large mesure par un manque de concurrence.

La CGSLB demande que le gouvernement garantisse l'accès aux services publics et privés à tous les citoyens et les consommateurs à tout moment, y compris sur papier pour ceux qui le souhaitent et sans frais administratifs supplémentaires.

La CGSLB demande une surveillance plus stricte de la concurrence sur les marchés des produits et des services ayant un impact important sur le budget familial, comme les télécommunications, les supermarchés, l'énergie et les médicaments.

La CGSLB demande que la garantie légale pour les produits durables tels que les appareils électroménagers, soit portée à 5 ans, pour pouvoir ainsi lutter contre la problématique de l'obsolescence programmée.

La CGSLB demande une surveillance renforcée des crédits à la consommation. Elle demande également des règles plus claires concernant la publicité pour les crédits à la consommation. ■

Les différentes pensions seront payées le même jour

Dès janvier 2019, le Service fédéral des Pensions (SFP) n'effectuera plus qu'un seul paiement par mois par pensionné.

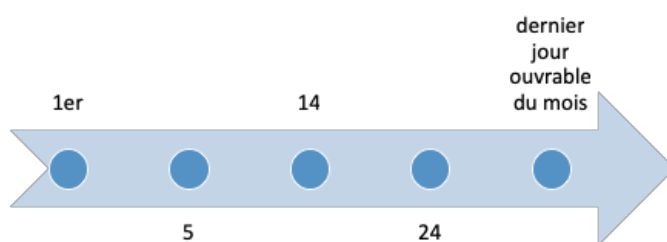
Pour un certain nombre de pensionnés (ceux se sont créés des droits dans le secteur privé et la fonction publique), un nouveau calendrier des paiements sera d'application à partir de janvier 2019. Sont concernées les personnes bénéficiant actuellement de plusieurs pensions payées à des dates différentes au cours du mois. Pour les personnes qui reçoivent une seule pension chaque mois, rien ne change.

PAIEMENT UNIQUE

Actuellement, il y a cinq dates de paiement prévues par mois, à savoir le 1er, le 5, le 14, le 24 et le dernier jour ouvrable du mois, en fonction du régime auquel le pensionné appartient (fonctionnaire, salarié). Dès janvier 2019, le paiement unique des pensions sera d'application. Cela signifie que les pensions actuellement payées à des dates différentes seront désormais payées à la première de ces dates de paiement. En décembre 2018, un courrier a été envoyé aux pensionnés concernés les informant plus précisément à quoi ils peuvent s'attendre.

PRÉCOMPTE PLUS ÉLEVÉ

Le fait de payer toutes les pensions (y compris les pensions étrangères) auxquelles a droit le pensionné le même jour peut avoir des conséquences sur le montant du précompte professionnel retenu à la source. En soi, cela ne pose pas de problème, car le contribuable sera redevable d'un impôt plus faible restant dû après l'imputation du précompte professionnel.



Le fait de payer toutes les pensions auxquelles a droit le pensionné le même jour peut augmenter le précompte professionnel retenu à la source.

VOICI DEUX EXEMPLES POUR CLARIFIER LES CHOSES

Exemple 1

Un pensionné qui bénéficie d'une pension de survie de fonctionnaire et d'une pension de retraite de fonctionnaire est payé à deux dates différentes, à savoir le 1er et le 14 du mois.

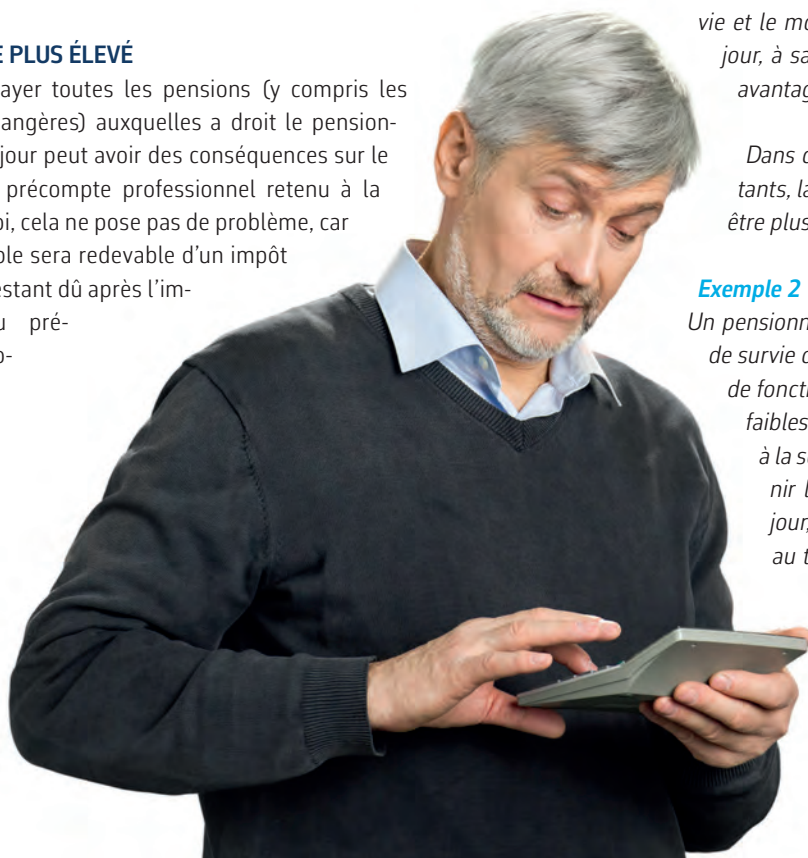
À compter de janvier 2019, cette même personne recevra la totalité du montant – c'est-à-dire le montant de sa pension de survie et le montant de sa pension de retraite – le même jour, à savoir le premier du mois, soit la date la plus avantageuse.

Dans certains cas, suite à la fusion des deux montants, la retenue du précompte professionnel pourra être plus élevée.

Exemple 2

Un pensionné reçoit chaque mois 600 euros de pension de survie de salarié et 990 euros de pension de retraite de fonctionnaire. Du fait que ces deux montants sont faibles, aucun précompte professionnel n'est retenu à la source. Puisque cette personne recevra à l'avenir le paiement de ses deux pensions le même jour, il a droit à une somme brute de 1 590 euros au total, sur laquelle une retenue de précompte professionnel sera effectuée.

Ce pensionné touchera un montant net inférieur à 1 590 euros. Il ne s'agit pas d'une diminution du montant des pensions, mais d'une augmentation du précompte professionnel. L'impôt final à payer, après l'imputation du précompte professionnel, sera moindre. ■



Du travail tenable pour tout le monde !

La CGSLB, la CSC et la FGFB se sont mobilisées le 14 décembre à Bruxelles devant la FEB pour dénoncer la dégradation croissante des conditions de travail et mettre les patrons devant leurs responsabilités. La CGSLB plaide pour l'instauration des emplois de fin de carrière dès 55 ans !



Les militants de la CGSLB étaient partagés entre le Congrès et les actions sur le terrain, deux événements également importants. Le premier établissant les bases de notre programme pour les cinq années à venir, l'autre tendant à forcer ce gouvernement et son successeur à changer immédiatement de politique sociale et économique.

L'action du 14 décembre devant la Fédération des Entreprises de Belgique avait pour but de souligner que depuis quatre ans, le patronat et le gouvernement sont complices. Les patrons refusent la concertation sociale et comptent sur le gouvernement pour mettre en œuvre une politique anti-sociale

Les travailleurs sont asphyxiés, mis sous pression alors que les employeurs reçoivent des cadeaux et sont déresponsabilisés.

MAUVAISES RAISONS

Le gouvernement a imposé un saut d'index, mis en place les conditions de la flexibilité du temps de travail (loi Peeters), quasi bloqué les salaires, relevé l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière de 55 à 60 ans à partir du 1er janvier 2019, que le travailleur exerce un métier lourd ou pas. Ce dernier changement a été opéré de façon unilatérale, au mépris des accords préalablement conclus entre les partenaires sociaux pour des raisons budgétaires. Pour de nombreux travailleurs, un emploi de fin de carrière assorti d'une allocation de l'ONEM à par-

tir de 55 ans constitue la seule possibilité de rester actif d'une façon vivable jusqu'à la pension, a fortiori depuis que l'âge légal a déjà été porté à 67 ans.

FIN DE CARRIÈRE DÉCENTE

La CGSLB veut que la pénibilité des métiers soit reconnue et valorisée. Aujourd'hui, la FEB refuse de négocier sur les critères de pénibilité et soutient la position du gouvernement pour qui il est parfaitement logique que les travailleurs dont le métier serait reconnu pénible perdent une partie de leur pension pour partir plus tôt.

La CGSLB plaide en faveur d'un travail faisable pour tous.

Pouvoir décider quand on veut travailler ou se consacrer à d'autres activités rend le travail beaucoup plus supportable grâce, entre autres, au crédit temps.

Ce système offre aux travailleurs une bouffée d'oxygène en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle, privée et loisirs, et de rester plus longtemps en bonne santé. Ils peuvent transmettre leurs connaissances et leur expérience progressivement aux jeunes générations tout en ménageant leur santé. Grâce aux emplois de fin de carrière, le travail faisable favorise l'emploi des travailleurs âgés et offre des perspectives d'évolution pour les jeunes. Toutes les générations y trouvent leur compte. ■

Le pouvoir d'achat diminue sous le gouvernement Michel

Non, le pouvoir d'achat des Belges n'augmentera pas de 5,2 % au cours de la période 2014/2020 comme on a pu le lire le mois passé dans les commentaires biaisés d'une étude de la KU Leuven sur les incitants financiers à l'emploi et la répartition des charges fiscales.



Ces commentaires sont biaisés parce que les chercheurs de la KUL n'ont pas analysé le pouvoir d'achat, mais la pression fiscale exercée sur le revenu moyen des ménages par décile (*), deux concepts qui ne sont pas comparables. Le pouvoir d'achat d'un individu augmente lorsqu'il peut acheter avec ses revenus plus de biens et de services qu'auparavant.

À côté des impôts, les évolutions de la rémunération et des prix constituent des éléments essentiels qui n'ont pas été pris en compte. Pas plus que le fait qu'un isolé subit une pression fiscale 40,5 % plus élevée qu'un ménage, un isolé qui est aussi plus sévèrement touché par d'autres mesures d'ordre pécuniaire du gouvernement Michel, comme la hausse de la TVA sur l'électricité. Dans le groupe des personnes disposant de revenus bas, on parle par exemple d'un effet négatif de -1 % sur le pouvoir d'achat des ménages, et de près de -2 % sur celui d'un individu vivant seul.

BAISSE DES SALAIRES

L'évolution des salaires et des allocations sociale a une influence aussi importante sur le pouvoir d'achat. La Belgique est le seul pays de toute

l'Union européenne à avoir connu une baisse des salaires réels (donc hors évolution des prix) au cours des trois dernières années. En 2016 et en 2017, les salaires ont diminué de presque 1 % par an. Si, à l'inverse, on ne prenait pas en considération la pression fiscale, la baisse de pouvoir d'achat serait encore plus inquiétante sur la période 2015-2017. Que dire alors des allocations sociales auxquelles le gouvernement fédéral s'est à plusieurs reprises attaqué, notamment en leur imposant un saut d'index ?

Les chercheurs de la KUL ont corrigé leurs chiffres pour tenir compte des augmentations de la TVA sur l'électricité et de différentes accises qui ont servi à financer la baisse des impôts. En revanche, ils ont laissé de côté d'autres mesures d'austérité qui pèsent lourd dans le budget des consommateurs comme l'augmentation du prix des transports en commun, de l'accueil des enfants ou du minerval pour les études supérieures.

Ils n'ont pas davantage pris en considération le fait que la réduction des impôts n'a, en grande partie, pas été financée et a donc creusé un trou de 5,49 milliards d'euros dans le budget de l'État, soit 1 488 euros par contribuable. Si le gouvernement décidait de récupérer ce montant en effectuant des coupes dans les services publics et la sécurité sociale, et en augmentant la fiscalité sur la consommation, il réduirait à néant la hausse nette des salaires. En ajoutant la baisse des salaires réels, on peut en conclure que la politique du gouvernement Michel a sensiblement entamé notre pouvoir d'achat.

PLUS DE MARGE SALARIALE

Comme si cela ne suffisait pas, il a tellement durci la loi de 1996 sur la compétitivité (qui définit les règles de fixation de la norme salariale), que les chances d'augmentation des salaires réels dans les années qui viennent sont fort réduites, voire nulles. À une époque où les bénéfices des entreprises explosent et où les salaires réels augmentent partout en Europe, il est incompréhensible que les travailleurs belges ne récoltent pas les fruits de leurs efforts. Le pouvoir d'achat devrait croître de quelques pour cent, dans la même mesure que les bénéfices et la productivité, sauf qu'après une période de baisse des salaires réels nous risquons bien de ne pas profiter d'une reprise. Au contraire, ■

(*) Un décile est un dixième d'un tout. En l'occurrence, l'ensemble des ménages a été divisé en dix parties égales, le décile le plus bas est celui qui réunit 10% des ménages aux revenus les moins élevés.

Plein de bonnes résolutions pour 2019 ? La CGSLB vous aide à les tenir !

	Bénéficiez de 5 % de réduction sur l'ensemble de l'assortiment de Decathlon !
	10% de réduction sur vos achats dans tout les magasins AS Adventure grâce aux vouchers AS Adventure.
	Belgocycle – the Belgian Cycling Brand Des réductions uniques jusqu'à 700 euros
	Les bonnes affaires Center Parcs.
	35% de réduction sur toute la gamme sur le site web
	Bénéficiez d'une belle réduction sur votre magazine favori sur 1 an ou 2 ans
	Profitez d'un mois gratuit à l'Aspria – l'antre du bien-être.
	Une journée au West Coast Wellness au prix de 15 euros au lieu de 23 euros
	Réalisez jusqu'à 40 % d'économie sur votre prime Europ Assistance !
	Réduction de 20% sur VAB-Assistance Dépannage !

En début d'année, nous sommes tous pleins de bonnes résolutions. Voici quelques offres spéciales pour vous aider à les tenir quelques jours... ou plus, c'est vous qui voyez !

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes. Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgsלב.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe. En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

D'autres questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

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



La nullité absolue du préavis

Les deux parties peuvent mettre fin au contrat de travail. Lorsque l'employeur entend faire prester son préavis au travailleur, il doit le signifier par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. Que se passe-t-il lorsque l'employeur se contente de licencier par courrier simple ou en remettant un écrit au travailleur ?

Pour commencer, penchons-nous sur la différence entre licenciement et préavis. La Cour de Cassation définit le licenciement comme l'acte d'une partie qui informe l'autre partie de sa décision de mettre fin au contrat de travail. Il s'agit d'un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune condition de forme.

Le préavis est un type de licenciement par lequel une partie signifie à l'autre qu'elle veut mettre fin au contrat de travail à l'expiration d'un délai. Dans ce cas, il doit satisfaire à quelques dispositions légales.

CE QUI DIT LA LOI

La loi sur les contrats de travail prévoit que si le préavis émane de l'employeur, à peine de nullité, il doit être signifié soit par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour ouvrable après son expédition, soit par exploit d'huissier, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge. (*article 37§1 4e alinéa de la loi sur les contrats de travail*)

Il n'existe qu'une seule exception à cette règle. Dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la navigation intérieure, la signification du préavis par l'employeur peut également avoir lieu par remise d'un écrit au travailleur.

La signature du travailleur sur le duplicata de cet écrit ne vaut que pour réception.

LICENCIEMENT QUAND MÊME

Le préavis donné par l'employeur d'une autre manière est frappé de nullité absolue. Dans ce cas de figure, la rupture ne peut pas non plus être couverte par le travailleur par exemple en continuant à travailler ou en écrivant "pour accord" sur la lettre de licenciement.

(*Cour du Travail d'Anvers 17.12.2012, Cour du Travail de Bruxelles 27.05.2011, Cour du Travail de Liège 15.01.2008*)

Dans la jurisprudence, il est généralement admis que la nullité du préavis n'affecte pas la validité du licenciement. (*Cour de Cassation 14.12.1992, 06.01.1997, 12.10.1998 et 28.01.2008*)

Lorsque le licenciement est accompagné d'un préavis frappé de nullité, il n'y a pas de délai de préavis explicitement défini. Le contrat de travail se termine en principe immédiatement même si la lettre de licenciement mentionne une date ultérieure. (*Cour de Cassation 11.04.2005, 25.04.2005, 30.05.2005 et 28.01.2008*)

Il est toutefois exigé que le travailleur qui bénéficie de la nullité du préavis invoque la fin immédiate du contrat afin qu'elle puisse être exécutée.

Le travailleur qui se voit accorder la nullité du préavis n'est pas vraiment tenu d'invoquer la fin immédiate du contrat. Il est donc libre d'invoquer ou non la fin du contrat de travail.

RENONCER À SON DROIT

Le fait que le préavis signifié par l'employeur qui n'a pas été donné selon l'une des voies prescrites par la loi soit frappé de nullité absolue et ne puisse pas être couvert par le travailleur n'empêche pas la jurisprudence d'admettre que le travailleur puisse renoncer à son droit d'invoquer le licenciement immédiat.

Il perdra toutefois son droit s'il n'invoque pas son droit à la fin du contrat dans un délai raisonnable. (*Cour de Cassation 28.01.2008*)

La cour du travail de Bruxelles a jugé qu'un travailleur qui a continué à travailler moins d'un mois après avoir reçu une lettre de licenciement

frappée de nullité absolue mentionnant un délai de préavis de 19 mois et 9 semaines n'a pas pris de distance avec le droit d'invoquer la fin immédiate du contrat de travail. (*Cour du Travail de Bruxelles 12.01.2018*)

Par contre, un travailleur qui a continué à effectuer son boulot pendant 2 mois et demi après notification de son licenciement frappé de nullité absolue mentionnant un préavis à prester de 3 mois a bel et bien renoncé au droit d'invoquer la fin immédiatement du contrat de travail. (*Cour du Travail d'Anvers 17.12.2012*)

INDEMNITÉ DE RUPTURE

Il est indiscutable qu'un travailleur dont le licenciement est frappé de nullité absolue et qui invoque la fin immédiate de la relation de travail immédiatement ou dans un délai raisonnable peut prétendre à une indemnité de rupture.

En revanche, on peut se demander si le travailleur qui a renoncé à son droit d'invoquer la fin du contrat et qui a continué à travailler peut revendiquer une indemnité de rupture. En fait cela a pour conséquence que le contrat de travail continue à sortir ses effets jusqu'à ce qu'une autre procédure soit entamée pour y mettre fin. (*Cour de Cassation 28.01.2008*)

La plupart des juridictions du travail jugent que l'existence d'une procédure de fin de contrat peut être déduite de la remise par l'employeur du document de chômage complet C4 et accordent une indemnité de rupture au travailleur qui bénéficie de la nullité absolue du licenciement et qui continue à fournir des prestations. (*Cour du Travail de Bruxelles 07.11.2017, Cour du Travail de Bruxelles 06.06.2017, Cour du Travail de Bruxelles 24.06.2013, Cour du Travail de Bruxelles 15.03.2013, Cour du Travail d'Anvers 10/01/2003, Cour du Travail de Liège 05.12.1994*)



Quoiqu'il s'agisse d'une nullité absolue, une minorité significative des décisions qui forment la jurisprudence affirment que le travailleur qui a presté un préavis frappé de nullité ne peut revendiquer d'indemnité de rupture en plus de la rémunération qu'il a touchée du fait de ses prestations. (Tribunal du Travail de Gand 21.03.2013, Cour du Travail de Bruxelles 03.09.1997, Cour du Travail de Mons 18.11.1992)

POSSIBILITÉ DE RECTIFICATION ?

L'employeur garde la faculté de signifier un

nouveau préavis dans les règles de l'art tant que le travailleur n'a pas invoqué la nullité absolue. (Cour du Travail de Liège 17.10.2013) Une fois que le travailleur a invoqué la fin immédiate du contrat après avoir reçu un préavis frappé de nullité absolue, l'employeur ne peut plus rectifier son erreur.

PAS TROP VITE

Le fait que l'employeur remette au travailleur une copie de la lettre de licenciement, qu'il expédie par ailleurs le jour même par envoi recommandé, ne constitue pas l'expression de la

volonté définitive dudit employeur de mettre fin au contrat de travail, et il ne peut être considéré comme une fin immédiate de contrat de travail. Seule la lettre de licenciement expédiée le jour même par envoi recommandé répond précisément aux exigences légales en la matière. Le travailleur qui invoquerait sur le champ la fin immédiate du contrat ne pourrait revendiquer d'indemnité de rupture même si celle-ci est effectivement due. (Cour du Travail de Bruxelles 08.12.2017)

Ilse Veugen

Le Manuel du Travailleur vous éclaire



Une question spécifique concernant vos droits et devoirs en tant que travailleur ? Vous trouverez la réponse sur www.lemanuel.be, le guide juridique en ligne de la CGSLB.

Connectez-vous à l'aide de votre numéro d'affiliation pour tout savoir sur la législation sociale relative à un thème bien précis.

Un avantage exclusif réservé aux affiliés du Syndicat libéral !

Pour une filière cacao durable et décente

Le 5 décembre, les syndicats belges ont signé un partenariat avec les grandes entreprises du cacao, les représentants du secteur public et les ONG actives sur le terrain pour assurer que la filière du cacao soit durable et décente pour les travailleurs.



Dominik Roland, Responsable national CGSLB Alimentation, a signé l'engagement des partenaires sociaux belges d'intégrer la durabilité de la filière cacao dans la concertation sociale.

Les signataires marquent leur volonté d'intégrer les objectifs de développement durable de l'ONU dans leur activité économique principale. Dans un esprit de partenariat, concrètement, il s'agit de lutter contre la pauvreté par l'amélioration du revenu et des conditions de travail des producteurs de cacao. Il s'agit d'assurer également une éducation de qualité par la scolarisation et contre le travail des enfants. Du point de vue climatique, il s'agit de travailler à l'amélioration durable des cultures à l'épreuve des changements climatiques, le maintien de la biodiversité, le recul du déboisement et, là où c'est possible, le reboisement.

SAVOIR VIVRE

Le partenariat « Beyond Chocolate » est le premier grand aboutissement de la Charte belge ODD de Développement international, signée par plus

de 100 entreprises, organisations de la société civile et représentants du secteur public.

Au-delà de notre réputation, notre savoir-faire de qualité et de notre savoir-vivre du chocolat, c'est un secteur important de notre économie. L'industrie chocolatière belge est l'un des plus gros importateurs de fèves de cacao au monde. Les principales zones de production du chocolat belge sont l'Afrique, l'Amérique latine et l'Asie. La production annuelle de chocolat belge fait appel à environ 275 000 petits producteurs de cacao en tant que fournisseurs.

Les entreprises portent la responsabilité de cette mise en œuvre. Nous la mettons à l'agenda de la concertation sociale. Nos délégués, nos militants sont conscients de cette responsabilité de portée mondiale. Le travail des enfants dans les pays producteurs est une réalité que nous pouvons ignorer.

CE QUE NOUS FERONS COMME SYNDICAT ?

Si les entreprises belge s'engagent à travailler pour une filière mondiale durable du cacao et du chocolat en Belgique, les partenaires sociaux s'engagent eux à :

- concrétiser et monitorer cette convention ;
- former ses représentants dans les entreprises du chocolat et les sensibiliser à cette problématique ainsi qu'à ce partenariat.
- aborder les engagements en vue de la durabilité au sein de la concertation sociale internationale, européenne, nationale et locale
- présenter et discuter de façon critique ce partenariat comme un exemple de bonne pratique aux organisations mondiales et européennes dont elle fait partie.

Manger du chocolat est un plaisir et doit pouvoir le rester.

Cette année, Saint-Nicolas a déposé un partenariat sur le travail durable et décent dans les chaussures de tous les acteurs de la chaîne mondiale du cacao et du chocolat.



Titres-services

Les aide-ménagères méritent le respect !

Les aide-ménagères ont l'impression que leur travail n'est pas apprécié à sa juste valeur, au point de ne pas oser dire quel métier elles exercent. Il faut que ça change. Les utilisateurs des titres-services, peuvent rendre leur tâche plus facile et plus agréable.



Depuis sa création, le secteur des titres-services a connu une croissance spectaculaire. À l'heure actuelle, il compte plus de 1 000 000 d'utilisateurs et emploie plus de 140 000 travailleuses et travailleurs. On peut donc affirmer sans crainte que ce système est bien implanté dans notre pays. Toutefois, il est à noter que malgré cette évolution, le métier d'aide-ménagère est encore souvent dévalorisé. Il ressort d'une étude sur le travail faisable réalisée à la demande du secteur, que de nombreuses aide-ménagères ressentent que leur travail, et donc, elles-mêmes, ne sont pas appréciés à leur juste valeur. Par ailleurs, cette étude démontre également que ce sentiment est tellement fort que ces travailleurs ont parfois honte de dire quel métier ils exercent. Il est temps de changer la donne !

DÉCONSIDÉRATION

Quelques chiffres de cette étude prouvent que

cette profession est déconsidérée.

- Environ 50 % des aide-ménagères subissent du stress au travail. À titre de comparaison, ce pourcentage s'élève à 34 % quand l'on considère l'ensemble du marché du travail.
- Plus de 50 % des aide-ménagères souffrent de douleurs musculaires, dorsales, à la nuque ou aux épaules, en raison du matériel inadapté ou des mouvements répétitifs.
- Les aide-ménagères voient de moins en moins leurs collègues, et sont souvent amenées à nettoyer des maisons vides. Presqu'une sur cinq se sent seule au travail.
- Les aide-ménagères doivent s'occuper de plusieurs chantiers par jour. On oublie fréquemment que cela implique des déplacements, ce qui exige du temps, et entraîne des problèmes de mobilité.

Lorsqu'on additionne tous ces aspects, on se rend compte que les aide-ménagères doivent

donner beaucoup pour leur travail, ce qui a un impact considérable sur leur santé.

Cette même étude démontre qu'environ 90 % des aide-ménagères sondées se sentent valorisées par les utilisateurs. Il est évident que ce sentiment provient d'une bonne relation et d'un travail bien accompli. Cependant, les utilisateurs des titres-services, peuvent agir pour que le travail de leur aide-ménagère se passe de manière plus facile et plus agréable.

- Rangez préalablement les pièces qui doivent être nettoyées.
- Ne mettez pas de désordre pendant que l'aide-ménagère est occupée à nettoyer.
- Dites que vous appréciez le travail effectué par votre aide-ménagère.

En outre, vous pouvez également veiller activement à la santé de votre aide-ménagère en mettant à sa disposition du matériel et des produits adaptés.

- Ne conservez aucun produit de nettoyage irritant à la maison. Les produits biologiques fonctionnent aussi bien que les produits chimiques.
- Mettez du matériel adapté à disposition de l'aide-ménagère (25 % d'entre elles disent devoir utiliser des éponges, serpillères ou des chiffons en mauvais état !) Équipez le balai, le racloir... d'un manche télescopique, cela permet d'éviter des douleurs au dos.
- Ne fumez pas en présence de votre aide-ménagère. Il/elle ne choisit pas de fumer.

Si vous gardez à l'esprit ces quelques règles et que vous essayez de les mettre en pratique, c'est déjà un pas dans la bonne direction ! ■

Tommy Jonckheere

Non aux violences envers les femmes y compris sur les lieux de travail

La journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes est célébrée le 25 novembre de chaque année et est soutenue par l'Organisation des Nations Unies. Elle a pour origine un fait tragique : le 25 novembre 1960 trois sœurs Mirabal, militantes politiques dominicaines, ont été assassinées sur ordre du dictateur Rafael Trujillo en République dominicaine.

La violence contre les femmes – et les hommes, mais c'est plus rare – peut, comme le rappelle l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH) prendre plusieurs formes : la violence psychologique, physique ou sexuelle entre partenaires, la violence sexuelle, la violence liée à l'honneur, les mariages forcés, les mutilations génitales.

Le monde du travail n'est pas épargné : encore aujourd'hui les femmes sont victimes de fait de violence, de faits de harcèlement moral ou sexuel.

ÉCART SALARIAL

La différence salariale qui persiste dans notre pays et le plafond de verre ne sont pas étrangers à l'émergence d'une culture de la domination. L'écart salarial reste l'une des discriminations les plus ancrées. Par heure de travail, une femme en Belgique a gagné en 2017, 8 % de moins qu'un homme. Sur une base annuelle, ce chiffre monte à 21 % compte tenu du temps partiel (qui, rappelons-le n'est pas toujours un choix de vie) (source : IEFH, l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2017). Quand on neutralise tous les facteurs qui expliquent cet écart (le temps partiel, le choix des études...), il reste une partie de l'écart qui ne s'explique pas : c'est de la discrimination pure et simple.

Les femmes restent sous-représentées dans les comités de direction et les conseils d'administration. La compétence ne peut être mise en cause puisque les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons et sont donc très qualifiées. Soulignons néanmoins que suite à l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas dans les entreprises cotées, le taux de présence de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 (20 plus grandes entreprises cotées) est passé de 11 % en 2011 à près de 20 % en 2013.

HARCÈLEMENT DES JOURNALISTES

Récemment une enquête a été menée auprès des femmes journalistes et le constat est alarmant. L'enquête publiée par la Fédération internationale des journalistes (FIJ) le 25 novembre 2017 confirme une tendance exprimée depuis plusieurs années dans la profession et relayée avec plus de véhémence grâce à l'éclatement de l'affaire Weinstein. Les femmes journalistes sont très souvent prises pour cible, à la fois pour ce qu'elles écrivent, mais également parce qu'elles sont des femmes. Près d'une répondante sur deux indique avoir subi des violences sexistes au



Les membres de la direction de la CGSLB ont relayé le message contre les violences envers les femmes y compris sur les lieux de travail. Gert Truyens (Secrétaire régional flamand), Mario Coppens (Président national), Martine Lefèvre (Directrice financière), Koen De Jaeger (Directeur des ressources humaines), Philippe Vandenaebelle (Secrétaire régional bruxellois), Olivier Valentin (Secrétaire national), Hugo Engelen (Conseiller du Président), Christian Lochet (Secrétaire régional wallon), et Sabine Slegers (Secrétaire nationale).

travail, qui prennent la forme de remarques sexistes (63 %), violences psychologiques (41 %) et harcèlement sexuel (37 %). Quant au cyberharcèlement, il touche 44 % des répondantes. Alors que les auteurs de ces violences sont d'abord des personnes extérieures au lieu de travail (45 %) (politiciens, lecteurs et auditeurs), 39 % sont des anonymes, 38 % sont des patrons de presse ou des supérieurs hiérarchiques, tandis que 17 % sont des collègues. Les deux tiers des répondantes déclarent ne pas avoir déposé plainte. Et parmi celles qui ont franchi ce pas, 85 % estiment qu'aucune mesure adéquate n'a été prise. Seules 12 % se disent satisfaites du résultat. Enfin, l'enquête révèle que seules 26 % des entreprises de presse bénéficient d'une politique couvrant la violence sexuelle et le harcèlement sexuel au travail.

CONVENTION DE L'OIT

Tous les milieux sont touchés (le milieu de la culture a aussi, récemment défrayé la chronique) et les réseaux sociaux ont fait sauter les verrous de propos ouvertement misogynes.

Terminons par une touche positive. Le syndicat libéral qui a toujours défendu l'égalité et le respect, y compris dans sa propre organisation, soutient la convention qui doit être signée par l'Organisation internationale du Travail en juin 2019 en vue de mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Si la Belgique peut se vanter de faire partie des États dotés d'une bonne réglementation, il n'en demeure pas moins que des améliorations doivent encore et toujours être réalisées.

Congrès CSI : 1 200 syndicalistes pour améliorer le monde du travail

Renforcer le pouvoir des travailleurs : changer les règles. Plus de 1 200 délégués syndicaux issus de 130 pays se sont réunis du 1er au 7 décembre 2018 au congrès de la Confédération syndicale internationale pour débattre de ce thème.

Représentant 207 millions de travailleurs et 331 organisations syndicales, la CSI est la plus grande organisation démocratique au monde. Son congrès de Copenhague s'est focalisé sur quatre piliers prioritaires.

1. La paix, la démocratie et les droits : plus de solidarité et un renforcement des normes fondamentales, du droit de grève ainsi que de la santé et de la sécurité au travail.
2. La réglementation du pouvoir économique, en vue d'un nouveau modèle de commerce mondial, d'une fiscalité juste, de salaires dignes et pour lutter contre la cupidité des entreprises.
3. Les transformations à l'échelle globale, des transitions justes : notamment dans les domaines des nouvelles technologies et de l'organisation du travail, ainsi que du changement climatique.
4. L'égalité : surtout en ce qui concerne les droits des femmes, les travailleurs en situation précaire (ou de travail informel), la migration ainsi que les jeunes.

La délégation de la CGSLB conduite par notre président Mario Coppens avec l'appui des deux secrétaires nationaux Olivier Valentin et Sabine Slegers a pris part aux débats des sessions plénières et des trois commissions sous-plénières sur l'avenir du travail, la syndicalisation, les salaires et la protection sociale.

La politique et les plans d'action de la CSI pour les quatre années à venir ont été définis en session. Les syndicats sont indispensables pour garantir le respect des droits des travailleurs et une série de valeurs telles que la démocratie, la liberté, la solidarité et l'égalité. Un programme qui convient parfaitement à la CGSLB comme en témoigne le message adressé par Mario Coppens à ses collègues : *« nous sommes à la croisée des chemins. Soit nous œuvrons à un meilleur modèle de citoyenneté dans lequel l'inclusion des groupes défavorisés constitue l'une des priorités. Soit, nous continuons sur la même lancée dans un monde très divisé, sans nous préoccuper des défis sociaux. Je propose d'aller de l'avant. Je suis persuadé que les principes de la démocratie, des droits de l'homme et du droit international restent le seul socle de progrès des travailleurs au XXIe siècle ».*

L'asbl Mouvement pour la Solidarité internationale (MSI) de la CGSLB a organisé, en collaboration avec la CSC et la FGTB, un événement parallèle concernant « Les transitions justes – Le changement climatique : une réponse syndicale ». Olivier Valentin a attiré l'attention sur quelques-uns des défis clés pour les syndicats en vue du changement climatique, et a posé trois questions.

- Les syndicats sont-ils prêts à relever ces défis actuels et futurs ?



Katy Fall et Joris Verschuere (Service international de la CGSLB) Mario Coppens, Président national, Maresa Le Roux, Coordinatrice du Service international, Olivier Valentin et Sabine Slegers, Secrétaires nationaux ont rappelé leur attachement aux 17 objectifs de développement durable qui permettront de sauver le monde.

- Comment agir face aux pertes d'emploi ?
- Comment les syndicats peuvent-ils organiser les travailleurs dans ces nouveaux secteurs verts ?

Des échanges de vues, il est ressorti qu'aucun modèle de transition juste n'existe capable d'être transposé tel quel d'un endroit du monde à un autre. Les représentants venus d'Afrique du Sud, d'Amérique latine et d'Indonésie ont exposé les défis auxquels ils sont confrontés et les solutions qu'ils proposent et mettent en œuvre.

LE DÉFI DE SHARAN BURROW

Sharan Burrow a été réélue comme secrétaire générale de la CSI pour un mandat de 4 ans avec pour mission d'accomplir la ligne de force du Congrès : « Construire le pouvoir des travailleurs : changer les règles ». Nous lui souhaitons beaucoup de réussite pour atteindre cet objectif, en y associant toutes les organisations, car la force du mouvement syndical international réside dans son unité. Celle-ci a été scellée par l'engagement commun de maintenir la solidarité au-delà des frontières, d'élargir la base de membres, de mieux organiser les travailleurs sous statut précaire ou occupés dans l'économie informelle. Une représentation syndicale puissante nous donnera la force pour vraiment changer les règles du monde.

Coach'Me : Clap final sur un bilan positif

Le programme d'aide à la recherche d'emploi de la Régionale bruxelloise Coach'Me a pris fin le 4 décembre avec les retrouvailles des participants des six groupes. Plus de la moitié ont trouvé un emploi ou une formation la première année et plus des deux tiers la seconde année.



Le bilan est largement positif même pour ceux qui n'ont pas encore retrouvé un emploi ou ne se sont pas encore inscrits à une formation qualifiante, ne serait-ce que parce qu'ils ont repris confiance en eux.

RÉINTÉGRATION

D'après les témoignages, il est apparu que le pire piège dans lequel tombent les demandeurs d'emploi est l'isolement. À force de recevoir des réponses négatives d'employeurs, ils doutent de la valeur de leurs compétences professionnelles. Ils se sentent déconsidérés. Difficile dans ces conditions de conserver l'énergie et le courage indispensables pour chaque fois se relancer dans un processus de sollicitation avec des entretiens, des tests psychotechniques, des examens théoriques, des examens pratiques, des mises en concurrence avec d'autres candidats... un vrai parcours du combattant. Difficile de ne pas se décourager, de ne pas s'isoler, de ne pas s'installer dans la vie virtuelle qui nous est montrée à travers les écrans de télévision ou d'ordinateur.

TECHNIQUES D'EMBAUCHE

Dès sa conception, le programme Coach'Me de la Régionale bruxelloise de la CGSLB avait pour objectif de pallier certaines de ces dérives. Il s'agissait bien sûr de sensibiliser les intéressés aux techniques de recherche d'emploi et de les outiller pour faire face avec succès aux recruteurs. Comme beaucoup d'autres, le programme expliquait comment s'y retrouver dans le fonctionnement des nombreuses institutions susceptibles d'aider les chômeurs : Actiris, Bruxelles Formation, Maisons pour l'Emploi...

RÉSEAUTAGE

Coach'Me permettait en même temps de mettre en place un réseautage pour justement briser l'isolement social des demandeurs d'emploi. Plusieurs groupes ont créé une page Facebook pour mieux continuer à s'entraider. L'originalité du programme consistait en plus à faire intervenir des délégués CGSLB qui organisaient la visite de leur entreprise, expliquaient les exigences de leur employeur en matière de savoir-faire et de

savoir-être, bref, ils ouvraient les portes du monde du travail à des demandeurs d'emploi qui en étaient exclus.

PERSONNALITÉS

Enfin, il ne faut pas oublier que Coach'Me devait beaucoup aux qualités personnelles de sa conceptrice Eva Sahin, conseillère diversité, et de sa cheville ouvrière Aurélie Carette, ainsi que des participants qui ont eu l'audace de s'inscrire et la volonté de poursuivre chaque session jusqu'au bout.

Le ministre de l'Économie et de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale Didier Gosuin aurait bien aimé assister à la séance finale de Coach'Me si celle-ci n'avait pas eu lieu en pleine crise gouvernementale. Ironie du sort, tandis que certains refusaient absolument de voir la Belgique signer le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières de l'ONU, nous nous battions contre les discriminations et pour tirer toutes les richesses possibles de la diversité. ■



Tous les participants au programme Coach'Me ont souligné l'importance de la dynamique de groupe dans leur motivation à chercher un emploi.

Comités régionaux bruxellois

Mobilité et rapport d'activité

Fin d'année chargée pour la Régionale bruxelloise de la CGSLB qui a organisé deux comités. Celui du 27 novembre a clôturé un cycle de formation sur la mobilité, celui du 7 décembre a approuvé le rapport d'activité de l'année écoulée.



Les délégués bruxellois ont approuvé le rapport d'activité à la quasi unanimité.

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

En 2017, les militants de la Régionale se sont serrés les coudes pour défendre âprement les intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux. « *Le dossier des pensions a mobilisé une part importante de nos énergies* » a souligné Philippe Vandenabeele, Secrétaire régional bruxellois avant de remercier tous ceux qui se déplacent pour participer aux manifestations et aux distributions de tracts.

Dans le domaine du chômage, le gouvernement veut introduire une dégressivité plus rapide afin prétend-il de forcer les demandeurs d'emploi à travailler, à s'engager dans les métiers en pénurie. « *C'est un leurre* » affirme Philippe Vandenabeele. « *Depuis des années, la Région de Bruxelles-Capitale déploie de larges efforts pour former les demandeurs d'emploi. Mais en même temps, nous mettons l'accent sur l'enseignement. La formation professionnelle doit servir à des réorientations, à des mises ou remises à niveau, à des mobilisations de connaissances.* À son niveau, la Régionale a poursuivi, en 2018, la mise en œuvre du projet Coach'Me pour aider des demandeurs d'emploi sur leur chemin de recherche du travail.

La Régionale bruxelloise continue bien sûr à œuvre pour la diversité, le vivre ensemble. En collaboration avec BDS et Comé, elle a mené des actions pour booster les formations à Bruxelles. Des militants bien formés, c'est une des missions du syndicat. Enfin, apporter sa contribution à l'amélioration de l'environnement est un enjeu pour la Régionale. En sensibilisant, en formant ses délégués, elle entend induire des modifications de comportement dans les entreprises. ■

L'un des défis actuels majeurs de la Région de Bruxelles-Capitale est la mobilité. Il n'est plus nécessaire de dresser le constat que se déplacer à Bruxelles en voiture n'est pas aisé, et même parfois mission impossible. Les embouteillages plus que fréquents dans notre région sont non seulement source de stress et de mal-être pour les utilisateurs, mais ont également un impact sur l'environnement et la santé des travailleurs et des citoyens.

Il a semblé logique à la cellule environnement Bruxelles de dédier les trois journées de formation de 2018 à cette thématique qui nous touche tous. Lors des deux premières journées nous avons abordé la politique mobilité de la Région, les avantages et inconvénients d'un péage urbain et la fiscalité liée à la mobilité.

Vu l'engouement des délégués pour les questions de mobilité, et voulant permettre au plus de délégués possible de débattre de la question, la régionale bruxelloise avait décidé de transformer la 3e journée en Comité régional élargi. Lors de cette journée consacrée aux alternatives à l'autosolisme, plusieurs intervenants de qualité venant d'horizons différents

ont présenté des pistes. Nous avons accueilli un représentant de la STIB, qui nous a mis à jour sur les projets d'avenir des transports en commun bruxellois. Une expérience de plateforme de covoiturage a été présentée par l'Université de Liège, ainsi que les voitures partagées Drive-now et l'utilisation du vélo par Provélo. La journée a été clôturée par l'intervention du Bral, qui a développé son approche globale du milieu urbain, en ce y compris la mobilité. Le Bral (**mouvement urbain qui se bat pour un Bruxelles durable**) a aussi abordé la question du prix indirect de la mobilité en tant que source de pollution de l'air, de stress, de bruit, etc.

Yael Huyse



Impacts de la numérisation sur l'emploi et l'environnement



Charline Wandji, responsable de la cellule environnement, a commencé par rappeler que les objectifs internationaux de réduction des émissions de CO₂ sont au cœur des réflexions de ces dernières années, notamment depuis la COP 21 à Paris. Il est bien vite apparu dans son propos que numérisation et environnement ne pouvaient être dissociés, ils devaient être pensés conjointement.



comblent la fracture numérique en encourageant les jeunes et les moins jeunes. C'est avant tout une éducation au numérique, dès le plus jeune âge, qui est la clé de la transition, et c'est un travail qui doit se faire dans les écoles.

Par ailleurs, au-delà des capacités dans les domaines numériques, qui seront fortement demandées dans les prochaines années, ce sont toute une série de compétences dites transversales qui seront requises aux travailleurs pour prendre place sur le marché de l'emploi.

NOUVELLES COMPÉTENCES

Quelles compétences dans l'ère numérique ? Le Forem a déjà envisagé cette question et mis en place des grilles qui permettent de mieux comprendre les changements dans les attentes des employeurs. C'est Florence Quintin, analyste de marché qui présente les nouvelles compétences qui sont attendues. On retrouve, entre autres, la capacité à travailler à distance, ou encore à travailler en groupe, y compris lorsque les intervenants ne sont pas localisés au même endroit. La maîtrise d'une seconde langue - le plus souvent l'anglais - est fondamentale. Il ne s'agit pas d'être bilingue, mais d'avoir un niveau technique permettant de se servir des technologies utilisées dans l'entreprise. Il faut aussi noter que le savoir-être devient une compétence à part entière, car l'aspect social et comportemental est devenu un facteur essentiel. En interne, une bonne capacité de communication garantit la cohésion d'équipe, tandis qu'en externe, cela constitue une vitrine pour l'image de marque de l'entreprise.

Le 22 novembre dernier se tenait au CEME de Charleroi un colloque sur le thème de « La numérisation de l'économie, l'emploi et l'environnement ». Cette matinée d'étude et d'échange, organisée à l'initiative de la cellule environnement de la Régionale Wallonne de la CGSLB, a rassemblé 140 travailleurs et délégués syndicaux.

NUMÉRIQUE ET EMPLOI

Les premiers intervenants, Renaud Delhay et Pascal Balancier, tous deux experts chez Digital Wallonia¹, ont posé le cadre global de la numérisation de l'économie et mis en exergue les impacts sur l'emploi. On a ainsi pu noter que :

- la transition numérique crée des situations inédites, auxquelles les entreprises les plus innovantes s'adaptent en vue de prospérer. En contrepartie, les entreprises qui ne misent pas sur le numérique sont vouées à disparaître à plus ou moins court terme.
- l'accroissement de la concurrence a un impact énorme sur la pression mise aux entreprises, et par ricochet, cette pression se répercute sur les travailleurs.
- les emplois qui nécessitent le moins de qualifications sont logiquement les plus susceptibles d'être automatisés.
- certains métiers seront en net recul, tandis que d'autres verront leur quota augmenter, ou leurs qualifications s'adapter aux technologies qui apparaîtront ; et tout comme les entreprises, les travailleurs devront donc faire preuve d'une plus grande adaptabilité.
- former l'ensemble des travailleurs au numérique, afin qu'ils occupent les postes qui seront créés, n'est pas envisageable. Toutefois, il est nécessaire d'améliorer l'adéquation de la formation initiale et continue aux besoins, ceci afin de reconvertir les travailleurs vers l'un ou l'autre métier en mutation.
- il est nécessaire de rattraper le retard et de



Marc Marlier, délégué chez Colruyt, regrette que l'homme doive s'adapter à la machine et non l'inverse.



Luc Mauin : les outils numériques servent aussi à fliquer les travailleurs, notamment en permettant de les suivre à la trace dans le secteur du transport.

RISQUE OU OPPORTUNITÉ

Les technologies numériques peuvent nous apporter des opportunités pour réduire notre empreinte écologique tout autant que la faire augmenter. L'intervention de Romain Gelin, chercheur pour le Gresea², est claire à ce sujet. En effet, si la virtualisation est un levier pour optimiser nos systèmes énergétiques et nos déplacements, en contrepartie, elle demande toujours plus d'énergie pour fonctionner. De plus, la fabrication des appareils et des infrastructures numériques demandent des quantités impressionnantes de ressources naturelles non renouvelables et parfois extrêmement rares.

La question de l'obsolescence programmée est aussi au cœur des débats, tout comme celle du recyclage des matériaux, tant ceux utilisés pour la fabrication des appareils technologiques que ceux présents dans les appareils et recyclés après usage.

C'est pourquoi une convergence entre la transition numérique et la transition juste vers une économie sobre en carbone est essentielle pour préserver l'environnement et inscrire notre société dans la durabilité.

LA PLACE DE LA CONCERTATION

Jean-François Wansart, coordinateur aux affaires européennes et internationales à la CGSLB, a conclu les interventions en expliquant qu'il est important que les délégations syndicales amènent les questions du numérique sur le tapis lors des négociations, pour participer activement à la transition numérique, et garantir ainsi les meilleures conditions pour les travailleurs. Il a rappelé que des dispositions ont été prises par le passé, notamment avec la CCT 39 du 13/12/1983 portant sur la concertation autour de l'introduction de nouvelles technologies au sein des entreprises.

Les délégués et militants ont alors pu intervenir pour exprimer leur sentiment et alimenter les réflexions. L'une des interrogations partagées par l'ensemble de la salle portait sur la protection des données, qui est un nœud important dans l'établissement du numérique. Les réactions du public allaient également dans le sens de la numérisation, quand elle est synonyme d'allègement de la charge de travail,

mais beaucoup dénoncent déjà ses dérives et une dégradation des conditions de travail.

La journée s'est clôturée par une allocution du secrétaire régional wallon de la CGSLB. « *Il est important d'anticiper les changements sociétaux, pour mieux s'y préparer* » a déclaré, Christian Locht. Il a également insisté sur le rôle actif, proactif et vigilant qu'avait la CGSLB sur les questions soulevées le colloque. ■

Inés Dubois

¹ La plateforme pour la transformation numérique en Wallonie

² Le GRESEA, le Groupe de Recherche pour une Stratégie Economique Alternative centre notamment ses recherches et ses réflexions sur les nouvelles technologies

L'HOMME DOIT S'ADAPTER À LA MACHINE

Marc Marlier, délégué chez Colruyt a expliqué que les changements engendrés par la numérisation sur son lieu de travail se font sentir à plusieurs niveaux. La distribution et la logistique, entre autres, ont été repensées et s'articulent autour d'un système de scan relié à un programme qui indique, au moyen d'un casque, les instructions à suivre. Si la productivité en est améliorée, le rythme de travail se révèle plus soutenu. « *Le sentiment que l'humain doit s'adapter à la machine et non l'inverse est fort* » confie le délégué. « *Cela tend à faire peur aux travailleurs qui voient la qualité de leur travail s'amoinrir* ». L'entreprise a prévu d'organiser des formations axées sur le numérique en 2019 et 2020. ■

ID

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.



- 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 remplit 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 et 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

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 à l'ONEM de chômage temporaire pour cause d'intempéries ;
- 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 de travail, l'employeur doit également en avertir les ouvriers ;
- L'employeur doit vous fournir une série de formulaires ;

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.

DROIT IMMÉDIAT 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 (plafonné à 2 671,37 euros par mois). Voici les montants de l'allocation journalière :

Situation familiale	%	Minimum par jour	Maximum par jour
Cohabitant	65	30,05 €	66,78 €
Isolé	65	40,48 €	66,78 €
Chef de ménage	65	48,89 €	66,78 €

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 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 2017 dans la construction, vous avez droit, sous certaines conditions, à une carte de légitimation pour l'an-

née 2018 - 2019. 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. ■

[Service chômage](#)

Payez vos cotisations par domiciliation Toujours le bon montant

Vous êtes 80 % à payer votre cotisation CGSLB mensuelle par domiciliation. Vous avez raison, cela vous permet de bénéficier sans interruption de tous nos services.

Notre système sera modifié à partir du mois de février 2019. La plupart des affiliés de la CGSLB ne s'en rendront même pas compte, à savoir ceux qui restent dans la même catégorie de cotisations comme les travailleurs qui ne changent ni d'entreprise ni de secteur d'activité.

En quoi consistera le changement alors ? Dorénavant, la CGSLB ne prélèvera plus un montant mensuel fixe, mais un solde dû.

- un arriéré suite à un problème avec la banque sera plus vite régularisé, avec un plafond de € 50 par mois.
- À l'inverse, si vous avez trop payé alors que vous avez droit à une

réduction de cotisations, vous serez plus vite crédité sur le montant mensuel prélevé.

De cette manière, nous nous adapterons plus rapidement aux évolutions de votre vie professionnelle et privée et aux changements de montant de cotisations que cela entraîne parfois.

La CGSLB continuera à traiter vos données personnelles avec le maximum de précautions. Si vous avez introduit une domiciliation européenne par mandat SEPA, elle ne sera utilisée que pour le paiement de votre cotisation syndicale dans le souci d'éviter toute erreur ou fraude. ■

Bonne année !

La CGSLB encore plus à vos côtés en 2019

Découvrez notre nouvelle offre de services à 360° et profitez des avantages exclusifs que nous vous proposons.



www.avantages.cgslb.be
www.cgslb.be/cestvousnotremetier

Votre liberté, votre voix

