



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Nos candidats et candidates seront sur la liste 1

Dans ce numéro :

La protection des candidats et des candidates aux élections sociales débute entre le 12 et le 25 janvier 2020 | Notre sécurité sociale fête son 75^e anniversaire et a besoin d'un solide refinancement | Les travailleuses des titres-services demandent une augmentation de 1,1%, pas l'aumône | Les travailleurs ne doivent pas être victimes de la politique européenne en matière de climat

SOMMAIRE

La sécurité sociale a 75 ans 5

Le 28 décembre 1944, alors que l'Allemagne lançait son offensive dans les Ardennes, était signé à Bruxelles l'arrêté-loi concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Qui peut participer aux élections ? 10

Pour pouvoir exercer son droit de vote, un travailleur ou une travailleuse doit être lié-e à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage le jour des élections (= date Y).

Protection des délégués 12

Presque comme les délégués, les candidats qui se présentent aux élections sociales bénéficient d'une certaine protection contre le licenciement.

Transition juste 15

En tant que syndicat, nous veillerons à ce que les travailleurs ne soient pas les perdants de la politique climatique ambitieuse envisagée par la nouvelle Commission européenne.

Bien-être et environnement 20

Les représentants des travailleurs sont des acteurs du bien-être au travail de leurs collègues, y compris au travers des questions d'environnement.

Rémunération ou indemnisation 22

Certains jours fériés (et il sont nombreux en cette fin d'année) sont à charge de l'ex-employeur et ne sont donc pas couverts par une allocation de chômage.



Lucie tire les noms des organisations représentatives du chapeau tendu par la ministre de l'Emploi Nathalie Muylle.

Votez 1 !

Une petite main innocente a donc attribué le n°1 à la CGSLB, le 2 à la CSC, le 3 à la FGTB et le 4 à la CNC. La procédure des élections sociales continue son petit bonhomme de chemin. Les employeurs ont communiqué la liste des unités techniques d'exploitation et les fonctions de direction et de cadre en décembre. La protection des candidats commencera en janvier et, en février, les employeurs afficheront officiellement la ou les dates du vote et surtout le nombre de mandats à pourvoir en CE et/ou en CPPT.

Pendant ce temps, nous continuons à chercher des candidats motivés comme tous ceux qui assistent à nos séances d'information zonales, impatients de se lancer dans la campagne électorale. Pendant que la démocratie politique répète le triste spectacle de la radicalisation et de l'impossibilité de se mettre d'accord, il est essentiel que la démocratie sociale donne l'exemple.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Tout est bloqué

Déjà un an sans gouvernement fédéral de plein exercice et six mois sans augmentation du salaire minimum. Le temps passe, les problèmes restent et même empirent. J'aurais aimé de tout cœur vous souhaiter une bonne année 2020. Malheureusement, nous ne savons pas quelle politique sera appliquée dans les quatre années qui viennent. La répartition des votes voulue par les électeurs oblige des partis dont les programmes sont fort éloignés à constituer une coalition où chacun devra accepter des concessions. Les uns promettent l'imposition des fortunes et la pension à 1 500 euros pour tous, les autres veulent continuer à réduire les cotisations sociales patronales au risque d'affaiblir la sécurité sociale et limiter les allocations de chômage dans le temps. Le grand écart.

Avec un gouvernement en affaires courantes, toute nouvelle initiative est bloquée sur le plan politique. La concertation sociale fédérale est aussi minée par l'absence de gouvernement et par le refus d'une centrale d'un syndicat d'augmenter les salaires minimums de 1,1 % sous le fallacieux prétexte que c'est trop peu. En attendant, depuis le mois de juillet



c'est... rien du tout. Et le manque à gagner ne sera jamais rattrapé pour ces 130 000 personnes qui, par définition, ont cruellement besoin d'argent immédiatement. Tout cela facilite grandement le jeu attentiste des employeurs. Ce blocage empêche une avancée dans le dossier de l'application de l'article 39ter du Code du Travail. En clair, le gouvernement Michel avait décidé qu'une partie de l'indemnité de licenciement devrait être affectée à l'amélioration de l'employabilité du travailleur lorsque le préavis dépassera 30 mois. Dans l'esprit de nos ministres, le travailleur devrait consacrer un tiers de son indemnité pour se payer des formations susceptibles de lui permettre de retrouver du travail plus facilement en améliorant ses compétences dans son métier ou en changeant carrément d'orientation professionnelle.

À la CGSLB, nous pensons qu'il est du rôle et de la responsabilité des employeurs d'assurer la formation des travailleurs directement dans l'entreprise tout au long de leur carrière dans l'intérêt de ladite entreprise, et indirectement par le biais du secteur d'activité. Il est du rôle et de la responsabilité des pouvoirs publics - État belge et Régions - d'organiser des formations pour les travailleurs et d'accorder des allocations pécuniaires pour compenser la perte de salaire éventuelle (c'est notamment le cas du crédit-temps) lorsque les cours se déroulent pendant les heures de travail. Dans la version du gouvernement Michel, c'est le travailleur licencié qui paie sa mise à niveau ou sa reconversion, ce n'est pas normal. À défaut de pouvoir changer la loi, la CGSLB plaide pour réduire la proportion d'un tiers de l'indemnité de préavis qui représente un prix bien trop lourd à payer dans une situation de détresse comme un licenciement.

Alors que la période de protection va bientôt débiter, mes pensées vont également aux candidats et aux candidates qui se présenteront aux élections sociales pour décrocher un mandat en mai 2020. Le résultat dépendra en grande partie d'eux. Personne ne cochera mon nom sur les bulletins de vote. Les électeurs n'y trouveront que les noms de ces femmes et de ces hommes qui vont consacrer une partie de leur temps et de leur énergie à défendre les intérêts de leurs collègues. J'ai confiance en eux et en elles. Ensemble, nous ferons entendre encore plus fort la voix du syndicalisme libéral, un syndicalisme positif, à la recherche de solutions tout en étant capable de réagir très fermement lorsque le gouvernement ou les employeurs refusent la négociation. ■

Mario Coppens
Président national

Titres-services : les employeurs refusent d'accorder 1,1% d'augmentation salariale

Les travailleuses (et quelques travailleurs) des titres-services ont manifesté à plusieurs reprises pour inciter les patrons à accorder une augmentation des salaires. Pour les 140 000 aide-ménagères, 1,1 % cela représente beaucoup plus que la prime unique de 130 euros par an (pour un temps plein) sous forme d'écochèques que les employeurs consentent à lâcher, ce serait la reconnaissance du travail accompli.



Le 28 novembre, un bon millier de travailleuses et quelques travailleurs des titres-services ont manifesté devant le siège du groupe Randstad, la société qui gère la marque Tempo-Team, pour réclamer une augmentation salariale. Même la ministre de l'Emploi Nathalie Muylle « trouve incroyable que l'augmentation de 1,1%, qui est appliquée aujourd'hui dans bon nombre de secteurs, n'ait pas encore été appliquée pour des gens qui apportent tant de soutien à bon nombre de familles. »

Les négociations pour de nouvelles conditions de travail et de salaires dans le secteur des titres-services sont dans l'impasse suite au refus du banc patronal d'augmenter les salaires de 1,1 %, comme cela se fait dans la plupart des secteurs. Devant un tel mépris envers les aide-ménagères, les organisations syndicales ont décidé de claquer la porte. Pour la CGSLB, les employeurs oublient quelques particularités du secteur qui rendent la chose non seulement possible, mais indispensable. D'abord, les titres-services sont largement subsidiés par les pouvoirs publics (voir Librement décembre 2019), ce qui induit une responsabilité des entreprises à l'égard de la société. Ensuite le personnel est majoritairement féminin, avec de nombreux temps-partiels, volontaires ou non et beaucoup de familles monoparentales pour lesquelles une augmentation de 1,1 % représente une avancée importante.

SEUIL DE PAUVRETÉ

Ajoutons que le salaire minimum y est de 11,04 €, ce qui a pour conséquence que de nombreuses travailleuses vivent, malgré la pénibilité de leur travail, sous le seuil de pauvreté.

Ignorant ces constats, les employeurs considèrent qu'une prime unique nette, sous forme d'écochèques équivalent à 0,6 % net de la marge salariale, serait suffisante. Pour rappel, la norme pour les négociations sectorielles 2019-2020 a été fixée à 1,1 %. Pour un temps-plein, cela correspond à un écochèque de 130 €. Mais pour la plupart des travailleuses, occupées à temps partiel, le montant ne s'élèvera en réalité qu'à 65 €.

Un tel mépris envers ces travailleuses est intolérable.

IL Y A DES SOUS

Premièrement, les marges pécuniaires existent. Les grosses entreprises commerciales vont bien et même très bien. Il suffit de voir les bénéfices qu'elles engendrent et les dividendes qu'elles distribuent. De plus, ces mêmes entreprises sont aussi celles qui occupent le plus de travailleurs. Prétendre qu'il n'y a pas d'argent quand il est mal utilisé, c'est se moquer des travailleuses.

Deuxièmement, nous avons reçu ces dernières années de plus en plus de signaux indiquant que les salaires bruts dans le secteur doivent augmenter d'urgence, qu'il n'est pas possible de rester dans le secteur jusqu'à la pension et que les possibilités de soutien et de formation sont minimales, surtout dans les grandes entreprises commerciales. Nous ne sommes pas les seuls à l'affirmer. De plus en plus d'études vont dans ce sens. Ce n'est pas avec cette lamentable proposition des employeurs que les choses vont aller mieux. Bien au contraire. Cela prouve seulement que ces travailleuses ne sont ni appréciées ni respectées. Pas même par leurs propres employeurs. On oublie trop facilement que ces travailleuses font en sorte que plus d'un million de familles se retrouvent quotidiennement dans une maison bien propre grâce à leur aide-ménagère.

Le front commun syndical a donc introduit un préavis de grève à durée indéterminée et mène des actions pour débloquer les négociations en commission paritaire. ■

Notre sécurité sociale fête ses 75 ans !

Le 28 décembre 1944, alors que l'Allemagne lançait son offensive dans les Ardennes, était signé à Bruxelles « l'arrêté-loi concernant la sécurité sociale des travailleurs ». Il constitue le cadre général de la sécurité sociale que nous connaissons aujourd'hui : une protection sociale ancrée dans la loi, basée sur la solidarité et l'assurance et financée principalement par les cotisations des employeurs et des travailleurs retenues sur leur salaire.



Le front commun syndical est bien décidé à défendre la sécurité sociale belge et ses acquis contre ceux qui les mettent en danger.

ELLE NE DATE PAS D'HIER !

Les premiers systèmes de couverture sociale sont apparus dans la 2e moitié du 19e siècle, au cours de la première révolution industrielle. De plus en plus d'ouvriers travaillaient dans les usines et étaient confrontés à de nouveaux risques sociaux tels que les accidents du travail, la maladie, le chômage... Celui qui n'avait pas de travail, n'avait pas de revenus, augmentant ainsi le risque de pauvreté. Pour s'assurer contre ces nouveaux risques, les ouvriers ont créé eux-mêmes des « Sociétés d'assistance mutuelle ». Ils cédaient une partie de leur maigre salaire, volontairement, à

une caisse afin de bénéficier d'une indemnité en cas de maladie ou vieillesse. Certaines initiatives émanaient des travailleurs, d'autres des employeurs qui ont mis en place des caisses d'allocations familiales. À la suite de la crise énorme que l'on a connu à l'époque, il devenait clair qu'une intervention de l'État était indispensable, aussi bien sur le plan financier que structurel. La participation était toujours volontaire. La première assurance obligatoire n'a vu le jour qu'en 1903. Il s'agissait de l'assurance contre les accidents du travail. L'assurance contre les autres risques restait elle cependant totalement libre.

ACTUALITÉ

DU CHANGEMENT PENDANT LA SECONDE GUERRE MONDIALE

Il ressort du discours au régent Charles qui a accompagné la signature de ce texte de loi que l'objectif était que la Belgique rejoigne un mouvement général amorcé par des pays démocratiques désireux d'élargir leur système de sécurité sociale afin de répartir plus justement les fruits du progrès économique. Car s'il est vrai que des assurances sociales existaient déjà pendant l'entre-deux-guerres, elles étaient bien souvent volontaires et insuffisantes. L'arrêté-loi du 28 décembre 1944 a rendu obligatoires toutes les assurances sociales, sans exception, et a amélioré la qualité des prestations sociales et de leur financement.

COTISATIONS SOCIALES

Le système a été bâti autour d'un financement généré par les cotisations sociales payées sur les rémunérations tant par les employeurs que par les travailleurs.

Le droit à des prestations sociales était corrélé à ce prélèvement obligatoire de cotisations. La perception des cotisations sera rationalisée grâce à la création de l'Office national de sécurité sociale (ONSS), qui, dorénavant, percevra et redistribuera l'argent des cotisations pour toutes les branches de la sécurité sociale.

À l'instar des autres institutions publiques de sécurité sociale qui seront créées, l'ONSS sera géré de manière paritaire par des représentants d'organisations patronales et syndicales reconnues. L'arrêté-loi constitue en effet l'aboutissement du « projet de convention de solidarité sociale » qui, pendant la guerre, a été négocié de manière clandestine et informelle dans notre pays sous occupation allemande par un comité de travailleurs et d'employeurs, soutenus par des fonctionnaires que l'occupant avait démis de leurs fonctions.

Toutes ces personnes partageaient la même foi dans la force de la concertation sociale en tant que condition essentielle afin de mener à bien le redressement socioéconomique au sortir de la Deuxième Guerre mondiale.

PACTE SOCIAL

Elles iront beaucoup plus loin puisque leur « projet de convention » deviendra un « pacte social » qui sera synonyme, pour notre pays, de longue période de croissance économique, de productivité et de progrès social.

Ce pacte social restaurera la cohésion sociale et créera un contexte favorable au progrès économique.

La sécurité sociale s'imposera ainsi comme l'un des éléments essentiels de notre modèle socioéconomique, au même titre que la concertation sociale.

C'est dans ce contexte que notre pays s'affirmera comme un pionnier dans la réalisation d'une croissance économique inclusive. Pour s'inscrire dans la durée, les fruits de la croissance économique doivent être partagés par de larges couches de la population.

REDISTRIBUER LA CROISSANCE

Aujourd'hui encore, c'est le point de vue adopté et promu par l'OCDE. Dans notre pays, la croissance économique est mieux répartie au sein des différentes couches de la population que dans d'autres

pays industrialisés, tandis que la sécurité sociale joue un rôle essentiel dans la prévention en matière de pauvreté des revenus. De plus, la concertation sociale ainsi que la sécurité sociale forment un contexte favorable à la croissance économique et concourent à une économie plus résiliente. Cela permet de stabiliser l'économie en période de crise et de réagir avec flexibilité face aux transitions. La prévisibilité essentielle à un climat d'investissement favorable s'en trouve renforcée.

Nos institutions publiques de sécurité sociale sont gérées de manière paritaire et jouissent d'une autonomie considérable. Elles gèrent notre système de sécurité sociale avec efficacité et dynamisme.

En matière d'informatisation, l'ONSS fait figure de précurseur et d'expert sur la scène internationale.

LA SÉCURITÉ SOCIALE D'AUJOURD'HUI

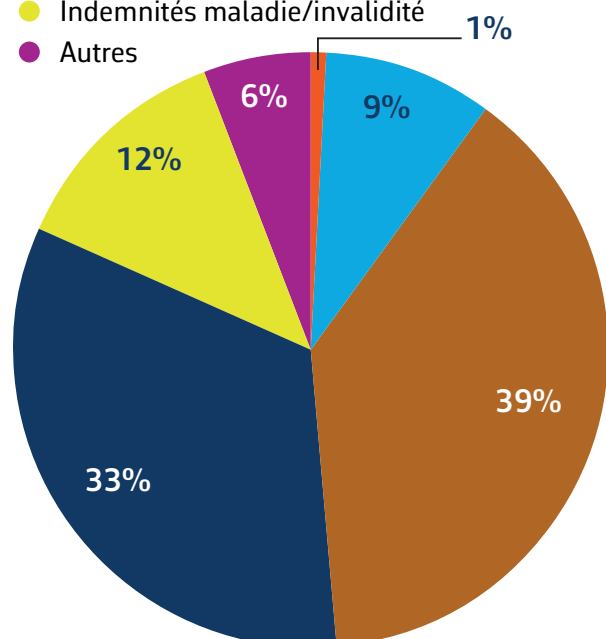
Le citoyen doit s'adresser à un organisme pour toute demande d'allocation. Il revient alors à ce dernier de vérifier s'il répond aux conditions.

Chaque branche de la sécurité sociale a ses propres conditions auxquelles il faut satisfaire si l'on veut bénéficier d'allocations.

Les dépenses de la sécurité sociale ne cessent d'augmenter. Aujourd'hui, on parle d'un montant de 72,7 milliards d'euros. La majeure partie est consacrée aux pensions et aux traitements médicaux.

Dépenses de la sécurité sociale par secteur (2019)

- Accidents du travail et maladies professionnelles
- Allocations de chômage, RCC, crédit-temps
- Pensions
- Soins de santé
- Indemnités maladie/invalidité
- Autres



QUI PAIE ?

La sécurité sociale est financée par les travailleurs et les employeurs. Cependant, cela ne suffit pas à tout couvrir. Par conséquent, il a fallu compléter par des sources de financement alternatif et par une dotation de l'État. Il s'agit ici des recettes de la TVA et du précompte mobilier. Lorsqu'elles ne sont pas suffisantes pour payer les dépenses, l'État octroie sous certaines conditions une dotation d'équilibre. C'est une somme versée à la sécurité sociale pour combler le déficit.

En résumé, la sécurité sociale d'aujourd'hui est financée à environ 70 % par les cotisations sociales et à 30 % par des fonds généraux. Depuis les années 90, la participation de l'État n'a fait que croître.

LE SYNDICAT LIBÉRAL, PARTENAIRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La CGSLB siège aux comités de gestion des différents organismes de la sécurité sociale (ONEM, ONSS, Service fédéral des Pensions...). Ce sont des lieux où l'on discute et où l'on rend des avis sur la nouvelle législation et le financement de la sécurité

sociale, mais où l'on veille également au bon fonctionnement des organismes.

Nous fournissons aussi une assistance juridique aux affiliés qui rencontreraient des problèmes avec ces instances. Lorsque cela est nécessaire, nous amenons l'affaire devant le tribunal du travail compétent.

Enfin, depuis 1947, la CGSLB est un organisme agréé de paiement d'allocations de chômage. Cela signifie que sous le contrôle de l'Office national de l'Emploi (ONEM), nous rédigeons les dossiers pour nos affiliés qui peuvent bénéficier d'allocations de chômage. Une fois le dossier accepté, c'est aussi le Syndicat libéral qui paiera tous les mois vos allocations.

DÉFIS À VENIR

Nous les avons déjà abordés dans le précédent Librement. Comment financer la hausse des dépenses liées au vieillissement de la population ? D'autres revenus que ceux du travail doivent-ils contribuer au système ? Et les nouvelles formes de travail ?

Les questions sont nombreuses et la CGSLB y réfléchira ces prochains mois.



En tout cas pour nous une chose est claire, nous allons tout mettre en œuvre pour défendre notre système de sécurité sociale.

Sabine Slegers



Les employés de la CGSLB paient les allocations de chômage (1935)

L'index a 100 ans

En 2020, cela fera 100 ans que l'indice des prix à la consommation existe en Belgique. Ce système, auquel est aussi liée l'indexation automatique des salaires et des allocations, a largement fait ses preuves et a démontré sa plus-value à travers le temps. Rencontre avec Maarten Boghaert, représentant CGSLB à la Commission de l'Indice.

L'indice des prix à la consommation, index ou IPC, est un instrument qui permet de mesurer l'évolution des prix des produits et services consommés par les ménages en Belgique. C'est en 1920 que le Ministère belge de l'Industrie et du Travail a publié pour la première fois l'indice des prix de détail. Petit à petit, de nombreux secteurs ont décidé de lier le salaire à l'évolution de l'index, et ensuite il en fut de même pour les allocations familiales, les pensions et plus tard encore les allocations de chômage. Le système a connu plusieurs réformes avant de devenir celui que nous connaissons aujourd'hui. Maarten Boghaert, Service d'étude CGSLB, nous explique cela dans les détails.

Comment l'indice est-il calculé ?

Maarten Boghaert : Pour avoir une situation idéale, le relevé des prix devrait se faire pour tous les services et tous les produits de consommation. Mais cela est évidemment impossible. C'est pourquoi un choix a été fait parmi les principaux produits et services, qu'on appelle « témoins ». Ensemble, ils forment le « panier de la ménagère ». Actuellement, il comporte 671 témoins, même si dans la pratique le nombre suivi est beaucoup plus élevé grâce notamment aux nouvelles technologies telles que le scanner-data. Le choix et la pondération des témoins sont revus en

profondeur tous les deux ans sur la base de l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBM), réalisée auprès de 6 000 familles belges. Des agents/enquêteurs relèvent les prix des témoins dans un certain nombre de points de vente répartis dans tout le pays. Ils appliquent pour cela une méthode spécifique comme c'est notamment le cas pour le suivi de l'évolution des prix des télécoms et des loyers privés. Ces dernières années, d'autres méthodes de relevés ont vu le jour. On peut citer les scanners data. Dans ce cadre, Statbel, l'office belge de statistiques, a un accord avec trois grandes chaînes de magasins qui prévoit l'envoi de l'ensemble des tickets de caisse chaque mois. Il y a aussi le webscraping, une technique qui permet d'extraire automatiquement des données des pages internet, et qui est utilisé pour les hôtels, les voyages... Grâce à ces nouvelles méthodes, qui scannent un quart des produits du panier de la ménagère, l'indice des prix à la consommation est plus fidèle à la réalité.

Vous représentez la CGSLB à la Commission de l'Indice. Quel est son rôle ?

MB : La Commission de l'Indice est composée de 21 membres, représentants des travailleurs et des employeurs ainsi que des

représentants du monde académique. Nous sommes soutenus par des représentants du SPF économie. Cette Commission se réunit à la fin de chaque mois à Bruxelles pour examiner l'indice des prix à la consommation du mois en question. Si nous n'avons pas d'objection sur la manière dont les statistiques ont été calculées, l'indice est approuvé. L'après-midi, après la réunion, a lieu la publication officielle.

Autre élément important : la Commission de l'Indice encadre et suit chaque réforme de l'indice du début à la fin. Ainsi, nous conseillons et formulons des propositions concernant l'introduction de nouveaux témoins et la suppression d'anciens. Cette Commission participe également aux ajustements des méthodes de calcul, qui sont généralement mis en œuvre par les représentants du SPF Economie. Nous rassemblons notre travail dans un avis annuel que nous remettons au ministre de l'Économie, qui a le pouvoir de décision final. La Commission de l'Indice n'a qu'une compétence consultative, mais nous constatons que le ministre de l'Économie suit les recommandations des avis unanimes et l'approbation mensuelle de l'indice des prix.

INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

La Belgique est un des seuls pays au monde à connaître un système d'indexation automatique des salaires. Ceci implique que les salaires de la majeure partie des travailleurs du secteur privé, ainsi que ceux des agents de la fonction publique, les allocations et les pensions sont adaptés à l'évolution des prix à la consommation. Dans le secteur public, le mécanisme d'indexation est fixé par la loi. Dans le secteur privé, les différentes commissions paritaires ont la liberté de définir leur méthode d'indexation des salaires via une Convention Collective de Travail, sur





Maarten Boghaert, Service d'étude CGSLB : « La CGSLB siège à la Commission de l'Indice pour défendre les intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux qui sont aussi des consommateurs et consommatrices. »

base fixe, périodique ou à chaque fois que l'indice dépasse un certain pourcentage.

Pourquoi l'indexation automatique des salaires est-elle si importante ?

MB : L'indexation automatique des salaires présente plusieurs avantages ! Grâce à cela, nous avons l'assurance que le pouvoir d'achat des Belges sera garanti et qu'ils pourront donc maintenir leur niveau de vie si les prix des produits et des services augmentent. Cela apporte de la stabilité et de la sécurité pour chaque citoyen. En effet, l'indexation automatique des salaires permet de protéger la consommation privée – qui représente à elle seule 50 % des dépenses dans l'économie – même en cas de crise économique. À l'inverse, le saut d'index de 2015 a fait perdre à chaque travailleur et allocataire social 2 % de son pouvoir d'achat, avec comme conséquence une croissance économique en moyenne inférieure de 0,5 % par an à celle du reste de l'UE entre 2015 et 2017.

Et ce n'est pas tout ! Ce système garantit par ailleurs une augmentation constante des recettes de l'Impôt des Personnes Physiques (IPP) et de la sécurité sociale. Il veille aussi à apporter stabilité et sécurité aux entreprises ; nous allons moins rapidement, en tant que syndicat, venir avec des revendications salariales exagérées. Cela facilite aussi les négociations salariales dans les entreprises et les secteurs. Bref, l'indexation automatique des salaires garantit la paix sociale.

En raison de l'indexation automatique des salaires, les employeurs sont obligés d'augmenter les salaires à intervalles réguliers. Cela n'a pas un impact négatif sur la compétitivité de la Belgique ?

MB : Non, pas vraiment. Même si la loi de 1996, surtout depuis la réforme, est plus restrictive, elle permet que les indexations soient prises en compte dans le calcul de la norme salariale. La différence entre les indexations attendues en Belgique et l'évolution attendue des salaires dans les trois pays voisins détermine en grande partie la marge salariale maximale. Sans ces indexations, les employeurs devraient en fin de compte octroyer des augmentations salariales similaires. Mais il serait plus difficile d'aboutir à un accord et certains secteurs ou travailleurs seraient laissés pour compte.

En raison du cadre restrictif de la loi de 1996, l'indexation automatique des salaires n'engendre pas de dérapage des coûts salariaux. Elle protège le pouvoir d'achat et participe à une croissance économique durable, en particulier sur les marchés locaux. C'est extrêmement important pour les entreprises belges qui doivent se maintenir. La croissance stable des recettes publiques donne à l'État la possibilité d'investir suffisamment dans la sécurité sociale, les services publics, les subsides aux entreprises et les infrastructures. Ceci profite au bon fonctionnement de l'économie et donc également à la compétitivité.

À ce jour, aucune étude scientifique n'a pu prou-

ver que l'indexation automatique des salaires aurait impacté négativement la compétitivité de l'économie belge. Au contraire, une étude de l'UCL réalisée en 2013 a montré que le mécanisme d'indexation automatique des salaires n'avait aucun impact négatif, à long terme, sur la compétitivité de l'économie belge.

L'indexation automatique des salaires induirait-elle une augmentation plus rapide de l'inflation, parce que les entreprises répercuteraient directement les coûts salariaux plus élevés dans leurs prix ?

MB : Non, ce raisonnement ne tient pas la route. Le moment de l'indexation des salaires diffère d'un secteur à l'autre. De plus, l'indexation est basée sur l'indice lissé – la moyenne des 4 derniers mois – ce qui permet de limiter les augmentations de prix soudaines. Comme les produits pétroliers, le tabac et les boissons alcoolisées sont exclus de l'indice santé, l'index résiste aux éventuelles fluctuations de prix soudaines du pétrole et l'augmentation des accises n'y est pas non plus intégrée.

100 ans de l'indice, hommage mérité ?

MB : L'indice belge est un indicateur fiable, calculé avec minutie, et il est le plus représentatif au monde, notamment en raison de la contribution constructive des partenaires sociaux lors de son calcul. Le système actuel d'indexation des salaires a toute sa raison d'être !

LES 100 ANS DE L'INDEX EN 10 POINTS CLÉS



À l'occasion du 100e anniversaire de l'index, les experts qui représentent les trois organisations syndicales à la Commission de l'Indice

ont rédigé une brochure. Ils y expliquent de manière concise ce qu'est l'index, son mécanisme et l'importance de l'indexation automatique des salaires. Une lecture intéressante !

La brochure 'Les 100 ans de l'index en 10 points clés' (14 pages) se trouve sur www.cgslb.be/fr/indice

Qui peut participer aux élections ?

Tant le Conseil d'Entreprise que le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail sont composés de manière bipartite. Les représentants des travailleurs au sein de ces organes sont élus lors des élections sociales. Contrairement aux élections politiques, il n'y a pas d'obligation de vote. Il n'empêche, il est extrêmement important que les travailleurs participent massivement à ces élections. Voter, c'est exprimer ses revendications et mettre en marche les changements souhaités au sein de l'entreprise.

Pour exercer son droit de vote, il faut être lié à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage le jour des élections (= date Y).

Le travailleur dont le contrat de travail a pris fin avant la date à laquelle les listes électorales ont été composées, ne satisfait pas aux conditions de vote et n'est donc pas repris sur la liste, même s'il conteste son licenciement (*Trib. Trav. Bruxelles, 7.03.2012*).

De plus, le jour des élections, il faut être occupé depuis au moins trois mois soit dans l'entité juridique, soit dans l'unité technique d'exploitation lorsque celle-ci est constituée de plusieurs entités juridiques.

Cette condition d'ancienneté doit être envisagée de manière plus large lorsque le contrat de travail à durée indéterminée suit un contrat de travail à durée déterminée. Une interruption d'un jour entre deux contrats de travail résultant d'un jour de fermeture collective n'interrompt pas l'ancienneté (*Trib. Trav. Louvain, 04.04.1991*).

Des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail (par exemple pour cause de maladie, de repos d'accouchement, de vacances annuelles...) n'ont aucune influence sur cette condition d'ancienneté. Il en est de même des sources de suspensions conventionnelles (*Trib. Trav. Anvers, 08.03.2012*).

Pour le calcul de l'ancienneté, on tient aussi compte des périodes d'occupation du travailleur dans le cadre d'une formation professionnelle dans l'entreprise.

En cas de reprise d'une entreprise, l'ancienneté acquise avant ladite reprise est prise en compte (*Trib. Trav. Bruxelles, 27.04.2000*).

On ne tient pas compte des précédentes occupations comme intérimaire, étant donné que

le travailleur n'est pas lié à l'utilisateur par un contrat de travail. Les élections sociales ne peuvent engendrer le changement de statut d'un travailleur. (*Trib. Trav. Liège, 23.04.2012* et *Trib. Trav. Bruxelles, 18.03.2016*).

Par ailleurs, la nationalité du travailleur n'a aucune importance. Toute personne occupée depuis au moins trois mois dans l'entreprise peut voter, quelle que soit sa nationalité.

Il n'y a qu'une seule exception importante à ce qui précède : les membres du personnel qui font partie de la direction n'ont pas le droit de voter pour les représentants des travailleurs.

CERTAINS INTÉRIMAIRES

Nouveauté : dorénavant, les intérimaires participent également aux élections chez l'utilisateur si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

1) au cours d'une période de référence qui débute le 01.08.2019 et qui se termine à la date X, ils sont occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques, depuis au moins trois mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail au total ;

ET

2) au cours d'une période de référence qui débute à la date d'affichage de l'avis X jusqu'à Y-13 (= 13e jour précédant les élections), ils sont occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques, durant au moins 26 jours de travail au total. Ici, pas de distinction entre périodes d'occupation interrompues et ininterrompues.

L'intérimaire qui répond à ces conditions a le droit de voter, même s'il n'est plus au service de l'utilisateur le jour des élections. Il se peut également qu'il satisfait aux conditions auprès de deux entreprises, et qu'il puisse dès lors voter dans les deux.

LES LISTES ÉLECTORALES

Les listes électorales sont établies par unité technique d'exploitation pour lesquelles un organe doit être institué. La composition de ces listes est de la compétence du Conseil d'Entreprise ou du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou, à défaut, de l'employeur. À la date X, normalement située entre le 11 et le 24 février 2020, le Conseil d'Entreprise ou le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou, à défaut, l'employeur communique aux travailleurs les listes électorales provisoires. Cette communication se fait par affichage ou par communication de l'endroit où les listes peuvent être consultées, mais elle peut être remplacée par la mise à disposition d'un document électronique pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les listes électorales doivent uniquement être envoyées à la CGSLB en l'absence d'un Conseil, d'un Comité ou d'une Délégation syndicale regroupant toutes les organisations représentatives des travailleurs. Dans de nombreux cas, nous ne recevons pas ces listes, et elles ne pourront être contrôlées que dans l'entreprise concernée (*Trib. Trav. Gand, 17.03.2016*).

On retrouve sur ces listes électorales tous les travailleurs qui sont occupés dans l'entreprise au jour X et qui satisferont aux conditions légales le jour des élections.

Les listes électorales sont composées par ordre alphabétique. Le nom, le prénom, la date de naissance, la date d'entrée en service et le lieu d'occupation de chaque électeur dans l'entreprise sont mentionnés sur la liste électorale.

La loi prévoit que les électeurs doivent être inscrits sur des listes séparées suivant la catégorie à laquelle ils appartiennent :

- Les ouvriers et les employés sont inscrits sur leur liste respective selon la déclaration à l'ONSS. Dans le cadre de la procédure particulière des élections sociales, les tribunaux du travail ne sont pas compétents pour juger si un électeur renseigné comme ouvrier dans la déclaration ONSS est dans les faits un employé et devrait être repris sur la liste des employés (Cass., 08.01.2001).
- Les cadres ne sont inscrits sur une liste électorale séparée que s'ils sont au moins 15 dans l'entreprise (uniquement CE).
- Les jeunes travailleurs (moins de 25 ans au jour Y) doivent être au moins 25 dans l'entreprise pour figurer sur une liste électorale séparée.

Les travailleurs doivent être inscrits sur les listes électorales de l'endroit où ils travaillent réellement (*Trib. Trav. Liège, 24.03.2000*) ou être inscrits sur la liste électorale du siège principal lorsqu'ils sont occupés sur plusieurs sites (*Trib. Trav. Namur, 31.03.1995*). Pour un travailleur itinérant qui, sur la base d'une CCT, peut choisir le lieu de vote dans la région où se situe le siège principal, ce choix doit être respecté.

IMPORTANTANCE DES LISTES

La qualité d'électeur est fixée par l'inscription sur la liste électorale. Cela signifie que tous les électeurs doivent figurer sur la liste électorale. C'est au plus tard à la date Y-13 que des travailleurs peuvent être rayés de la liste électorale s'ils ne font plus partie de l'entreprise au moment de l'envoi des convocations électorales.

Les intérimaires peuvent aussi être rayés de la liste à Y-13 s'ils ne répondent pas aux conditions de vote. À défaut de Conseil ou de Comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de la Délégation syndicale et chaque fois à l'unanimité des voix. Les travailleurs et les intérimaires qui figurent sur une liste électorale et qui n'ont pas été radiés, peuvent voter et ce, même s'ils ne remplissent pas les conditions ou s'ils ne sont plus occupés dans l'entreprise/utilisateur.



Il est toujours utile de vérifier que votre nom figure bel et bien sur la liste électorale. Le président du bureau de vote ne peut pas laisser voter un travailleur qui n'est pas inscrit sur la liste électorale, même s'il fournit la preuve qu'il remplit les conditions en matière de droit de vote (*Trib. Trav. Anvers 14.07.2008*).

En outre, figurer ou pas sur la liste électorale n'est pas une condition pour être candidat aux élections. Un employeur a été confronté au cas suivant : la candidature d'un de ses travailleurs n'était pas reprise sur la liste électorale et ce travailleur n'avait pas introduit de réclamation contre cet oubli.

Néanmoins, l'employeur tenait à ce que ce candidat figure sur la liste de candidats. Le tribunal du travail de Gand a alors décidé qu'en suivant ce raisonnement, une condition supplémentaire d'éligibilité serait ainsi créée. Le tribunal a accepté la candidature. La Cour de Cassation a confirmé cette décision. (*Trib. Trav. Gand 15.04.2008 ; Cass. 05.01.2009*). Le candidat en question n'a pas pu voter pour lui-même et a donc obtenu une voix de moins...

CONTESTATIONS

Dans les 7 jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs ou les organisations syndicales peuvent introduire une réclamation au niveau de l'entreprise au sujet de plusieurs communications concernant le jour X. Cette réclamation peut porter sur la non-inscription ou l'inscription erronée d'électeurs, mais aussi sur les autres informations à communiquer pour la date X :

- la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie ;
- la liste avec les noms du personnel de direction ;
- la liste avec les noms des cadres.

Les réclamations sont introduites auprès du Conseil ou du Comité, ou, à défaut auprès de l'employeur. Dans la pratique, la réclamation est adressée au président ou au secrétariat de l'organe de concertation. Un contact téléphonique entre une organisation syndicale et un employeur ne peut en aucun cas être considéré comme réclamation valable (*Trib. Trav. Charleroi, 04.04.2008*).

Il n'est pas possible d'introduire une contestation ou un recours contre la date et les horaires des élections (*Trib. Trav. Bruxelles, 09.03.2012*).

Au plus tard à la date X +14, le Conseil ou le Comité ou, à défaut, l'employeur statue sur les réclamations et affiche un avis rectificatif le jour de sa décision en cas de modification. Dans les sept jours suivants (X + 21), un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail contre la décision ou l'absence de décision. Il est crucial de garder à l'esprit qu'un recours introduit sans qu'il n'y ait eu réclamation préalable au niveau de l'entreprise, est considéré comme non fondé (e.a. *Trib. Trav. Bruxelles 14.03.2012*).

Dans le prochain numéro du Librement nous examinerons les conditions pour être candidat aux élections sociales. ■

Hannes Derijnc

La période de protection des candidats débute entre le 12 et le 25 janvier 2020

Les candidats qui se présentent aux élections sociales bénéficient d'une certaine protection contre le licenciement.

Elle débute entre le 12 et le 25 janvier, suivant la date choisie pour le vote en mai 2020. D'ici-là, ceux et celles qui se présentent pour la première fois ont intérêt à se montrer discrets.

La protection contre le licenciement est rarement la raison majeure de l'engagement d'un travailleur ou d'une travailleuse dans l'action syndicale à la veille des élections. Elle est toutefois bienvenue pour éviter les abus des employeurs qui ne jouent pas le jeu de la concertation sociale au sein de l'entreprise.



mandé ou non sa réintégration.

A. Le travailleur ne demande pas sa réintégration

Lorsque le travailleur choisit de ne pas demander sa réintégration, l'indemnité est égale à :

- 2 ans de rémunération lorsque le travailleur compte moins de 10 années d'ancienneté ;
- 3 ans de rémunération lorsqu'il compte de 10 à moins de 20 années d'ancienneté ;
- 4 ans de rémunération lorsqu'il compte 20 années d'ancienneté ou plus.

B. Le travailleur demande sa réintégration

Si toutefois l'employeur ne procède pas à la réintégration demandée par le travailleur dans un délai de 30 jours, ce dernier aura droit à une indemnité composée de 2 éléments :

1. une partie forfaitaire qui tient compte de l'ancienneté du travailleur concerné, à savoir :
 - 2 ans de rémunération si le travailleur compte moins de 10 années d'ancienneté ;
 - 3 ans de rémunération s'il compte de 10 à moins de 20 années d'ancienneté ;
 - 4 ans de rémunération s'il compte 20 années d'ancienneté ou plus.

2. une partie variable, soit la rémunération couvrant la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel.

Au moindre problème, nous vous conseillons de contacter votre Secrétaire permanent. ■

Statut du candidat	Début	Fin
Délégués élus effectifs et suppléants	30e jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (X - 30) ; entre le 12 et le 25 janvier 2020	le jour de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes (normalement en 2024)
Candidats non élus qui ont posé leur candidature pour la première fois	30e jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (X - 30) ; entre le 12 et le 25 janvier 2020	le jour de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes (normalement en 2024)
Candidats qui posent leur candidature pour la deuxième fois, non élus en 2016 et non élus en 2020	bénéficient de la protection pendant 2 ans après l'affichage des résultats des élections	

MOTIF GRAVE, ÉCONOMIQUE OU TECHNIQUE

Pendant la période de protection, les élus (effectifs et suppléants) et les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave admis au préalable par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique reconnues au préalable par l'organe paritaire compétent.

INTERDICTION DE TRANSFERT

Les délégués du personnel et les candidats ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même

entité juridique que moyennant leur accord écrit ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

INTERDICTION DE DISCRIMINATION

Le mandat de délégué du personnel ou la qualité de candidat ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

INDEMNITÉ DE PROTECTION

L'indemnité de protection à laquelle le travailleur protégé irrégulièrement licencié peut prétendre diffère selon que le travailleur a de-

Réservez déjà vos vacances d'été pour bénéficier d'importantes réductions

	8 % de réduction sur ODALYS CITY.
	Une réduction de 10 % sur les billets aller-retour en classe Light&Relax et Flex&Fast en Europe et sur les billets aller-retour en classe Economy de Bruxelles vers l'Afrique !
	Jusqu'à 50 € de réduction sur votre séjour au Landal GreenParks !
	Réalisez jusqu'à 40 % d'économie sur votre prime Europ Assistance !
	Profitez d'une remise exclusive sur les valises et les sacs Samsonite
	Une journée au West Coast Wellness au prix de 15 € au lieu de 23 €.
	Recevez 10 % de remise sur vos prochaines vacances en croisière !
	30 % de réduction sur le prix normal !

Il est temps de penser aux vacances d'été. Dépêchez-vous de réserver pour profiter des réductions dont vous bénéficiez en tant que membre de la CGSLB.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur www.avantages.cgslb.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgslb.be 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.

Encore des 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

LES MAISONS DE VACANCES CGSLB, DES SÉJOURS À PRIX DOUX TOUTE L'ANNÉE POUR NOS AFFILIÉS !

Avez-vous déjà passé des vacances dans un appartement ou une maison du Syndicat libéral ? Il y en a à la côte belge, en Ardenne et dans le sud de la France à Cavalaire-sur-Mer. Votre qualité de membre de la CGSLB vous permet de bénéficier d'un tarif nettement plus avantageux. Les réservations pour l'été 2020 sont déjà ouvertes sur www.cgslb.be/fr/maisons-de-vacances ou via votre secrétariat local. Lors de votre réservation à Barvaux (maisons de vacances et hôtel Azur en Ardenne) introduisez le code **CGSLB**.



La CGSLB se mobilise contre les violences envers les femmes

La CGSLB a invité délégués, membres du personnel et passants à manifester devant ses bureaux contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre.



Le Syndicat libéral plaide en faveur de la ratification rapide de la Convention 190, par tous les pays et en particulier par la Belgique !

La CGSLB s'est engagée à lutter contre toutes les formes de violence faites aux femmes. Tous les ans nous sensibilisons les délégué·e·s, ainsi que les membres du personnel, à cette problématique qui est en lien avec nos valeurs syndicales de liberté, de solidarité, de tolérance et de responsabilité. Les violences envers les femmes restent, hélas, une réalité, que ce soit dans la sphère privée ou dans le monde du travail. Il faut en parler et surtout ne pas en accepter la banalisation.

SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

En tant que syndicalistes, nous avons un

rôle à jouer. Le premier est sûrement d'accueillir les victimes, de leur apporter écoute et soutien, mais aussi de les aider à aller vers les structures spécialisées. Nous devons aussi dénoncer les faits et les climats de violence, et contribuer à recréer des espaces de bienveillance et de bien-être au travail. Le travail est un droit et celui-ci doit pouvoir s'exercer dans un environnement sécurisé, serein, en toute confiance. Notre action syndicale collective se doit d'y veiller.

CONVENTION DE L'OIT

Le 21 juin 2019, la Conférence de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté,

à une large majorité, la Convention 190 qui vise l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB : « Reconnaître et s'attaquer à ce problème, c'est une étape importante. Il n'y a pas de place pour le harcèlement et la violence envers les femmes et les hommes sur le lieu de travail, et ce partout dans le monde ! » Le Syndicat libéral plaide en faveur de la ratification rapide de cette Convention 190, par tous les pays et en particulier par la Belgique !

POURQUOI LE 25 NOVEMBRE ?

En décembre 1999, l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations unies a proclamé le 25 novembre Journée internationale pour l'élimination de la violence contre les femmes, en mémoire de trois militantes politiques assassinées à cette date en République dominicaine.

**GO FOR
50/50⁺**

GO FOR 50/50

Pour défendre les intérêts des travailleuses sur les lieux de travail, pour mettre à l'ordre du jour des réunions les problématiques féminines, pour aborder les dossiers sous un angle légèrement différent, rien de tel que des déléguées élues dans les organes de concertation (CE et CPPT) et désignées dans les Délégations syndicales. Mesdames, posez nombreuses votre candidature aux élections sociales du mois de mai 2020.

www.devenezcandidate.be

Transition sociale juste et neutre sur le plan climatique

La Commission von der Leyen veut un changement radical de la politique européenne en matière de climat. L'un des objectifs principaux de la future politique en la matière, c'est le Green deal européen, dont Frans Timmermans sera le commissaire en charge. Ce revirement ambitieux est encourageant, mais il doit se faire de façon socialement équitable.



Après avoir rencontré plusieurs obstacles, la nouvelle Commission européenne présidée par Ursula von der Leyen est enfin entrée en fonction le 1er décembre dernier. Dans son discours avant le vote au Parlement européen, elle a rappelé que la lutte contre le changement climatique serait un défi existentiel pour la future Commission. Lors de sa désignation en juin dernier, elle avait annoncé le Green deal européen, dont certaines initiatives législatives seront annoncées dans les 100 premiers jours de son mandat. La toute nouvelle Présidente de la Commission européenne considère le Green deal comme étant la nouvelle stratégie de croissance pour l'Europe qui doit créer des emplois, des technologies, de l'énergie propre et moins de rejets. Le principal objectif est d'être le premier continent climatiquement neutre à l'horizon 2050.

SOUTIEN SYNDICAL

En tant que partenaire social, nous voulons soutenir et participer à la lutte contre le changement climatique. Dans le cadre du Green deal, la Commission a dressé une liste de propositions concrètes qui seront discutées au cours des 100 premiers jours de la nouvelle présidence. Citons par exemple le pacte climat européen, le « Fonds pour une transition juste » et un nouveau plan d'action pour l'économie circulaire.

Il est important que ce genre de mesures contraignantes soient toujours testées socialement pour éviter que personne ne soit mis de côté. Voilà pourquoi la Confédération européenne des Syndicats demandent à la Commission de rédiger en 2020 une stratégie globale pour une transition juste.

SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Il est primordial que les principes et les objectifs de ce socle soient liés au Green deal européen. De cette manière, le dialogue social est mis en avant lors de la transition écologique, ce qui garantit les droits des travailleurs. La participation de ces derniers au niveau de leur entreprise est cruciale pour mettre en œuvre les principes du Socle européen des droits sociaux et pour veiller à une transition écologique juste.

FONDS POUR UNE TRANSITION JUSTE

Ursula von der Leyen a annoncé lors de sa désignation la création d'un « Just transition fund ». Ce fonds doit offrir un soutien sur mesure aux plus affectés par les mesures, par exemple les travailleurs peu qualifiés et ceux dans les régions industrielles et charbonnières à forte intensité énergétique. Bien entendu, tous ces changements ont un prix et il faudra du budget supplémentaire pour réaliser ces objectifs ambitieux.

La Commission européenne en est consciente et a annoncé un Plan d'investissement pour une Europe durable, qui soutiendra des investissements à hauteur de mille milliards d'euros sur les dix prochaines années dans toutes les régions d'Europe. De plus, une partie de la Banque européenne d'investissement sera convertie en Banque européenne du climat, ce qui signifie que le financement consacré aux questions climatiques augmentera de 25 % aujourd'hui à 50 % d'ici 2025.

Un autre point important concerne la lutte contre les fuites de carbone. Les efforts de l'UE pour réduire ses émissions seront dramatiquement insuffisants si les principales économies ne réduisent pas leurs émissions au même rythme et qu'elles continuent à polluer. Il est crucial que les charges et les efforts soient répartis équitablement entre les grandes puissances.

TRAVAILLEURS GAGNANTS

Au cours de la prochaine décennie, la politique européenne sera sans aucun doute axée sur l'écologie afin de répondre à la menace climatique. Dans l'attente d'un cadre réglementaire réel et concret avec entre autres le Green deal, nous devons en tant que syndicat suivre cela de près et veiller à ce que les travailleurs ne soient pas les perdants de cette politique climatique ambitieuse. ■

Clôture du projet #Job4her

Notre projet Job4her d'accompagnement des chercheuses d'emploi dans leurs démarches pour obtenir l'équivalence de leur diplôme ou/et la validation de leurs compétences est arrivé à son terme. Près de cinquante participantes, réparties en trois groupes, ont d'abord repris confiance en elles et surtout sont sorties de l'isolement social.



Séances d'accompagnement personnalisé et réunions de groupe se sont succédé pour faire le bilan de ses compétences et sortir de l'isolement social.

La Régionale bruxelloise de la CGSLB avait choisi symboliquement le 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes pour clôturer le projet #Job4her. Dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations soutenue par le précédent ministre de l'Emploi de la Région bruxelloise Didier Gosuin, la Régionale de la CGSLB avait conçu un programme d'aide aux femmes, demandeuses d'emploi ou sous-employées. Obtenir l'équivalence d'un diplôme décroché à l'étranger auprès de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou la validation de ses compétences est un parcours du combattant ou, en l'occurrence de la combattante. Ce projet s'est adressé aux femmes d'origine étrangère domiciliées à Bruxelles, essentiellement en situation de recherche d'emploi ou, qui effectuent un travail qui ne correspond ni à leurs compétences, ni à leurs ambitions.

FRUSTRATION ET DISCRIMINATION

Avoir décroché un diplôme de psychologue, de juriste, d'infirmière et se retrouver à effec-

tuer des petits travaux ménagers dans une entreprise de titres-services engendre des frustrations bien compréhensibles. Les participantes sans diplômes ont été orientées vers des formations et les autres ont été guidées dans leur parcours de demande d'équivalence de diplôme ou/et de validation des compétences.

La Régionale n'aurait pu mener son programme avec succès si elle n'avait pu bénéficier de différentes collaborations extérieures (Institut pour l'Égalité Femme/Homme, UNIA, Fonds de Formation pour les Intérimaires, BXL Formation, les Missions locales pour l'Emploi...) et, ce qui lui confère une certaine originalité, du soutien de délégué-e-s de la CGSLB venu-e-s expliquer les attentes réelles des entreprises.

TRADITION ET INNOVATION

Au-delà des traditionnels (et indispensables) cours sur la confiance en soi, des rudiments de néerlandais, la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation, le programme mettait

l'accent sur l'accompagnement personnalisé dans les démarches administratives.

#Job4her fut innovant de par sa volonté de revaloriser des femmes ayant fait des études et/ou ayant acquis des compétences, mais qui étaient au chômage et donc à l'arrière-plan de la scène de l'emploi. Ce projet leur a permis de reprendre confiance en elles et surtout de les sortir de l'isolement social que vit la chômeuse.

Le 25 novembre beaucoup de participantes n'ont pu être présentes à la cérémonie de clôture pour d'excellentes raisons : elles avaient repris des études, étaient en formation ou avaient retrouvé un emploi.

TÉMOIGNAGES

« J'ai repris ma formation d'aide-soignante depuis septembre. Désolée, je ne peux m'absenter pour suivre le reste du programme ! »

« Il me manquait des crédits ECTS pour obtenir l'équivalence de mon master en gestion culturelle ! J'ai eu la chance d'être acceptée à l'ULB à la rentrée académique pour terminer mon cursus. J'aurai un diplôme d'une université belge ! »

« Grâce à #Job4her, j'ai repris confiance en moi ! Je suis mère de famille de six enfants. Je voulais valider mes compétences afin de réintégrer le marché de l'emploi ! Parallèlement, j'avais postulé à la Ville de Bruxelles et j'ai décroché un poste en CDI dans une crèche. J'y travaille depuis fin août. »

« Le projet m'a permis de reprendre goût à la vie et de me battre pour décrocher un job. L'occasion de parler à quelqu'un qui nous écoute et nous oriente vers le travail, une formation... »

La Régionale bruxelloise créée à partir d'une page presque blanche

Si la révision de la Constitution de 1970 prévoyait trois régions, ce n'est qu'en janvier 1989 que la loi spéciale a créé la Région bruxelloise. Le premier parlement a été élu en juin 1989. Les Régions flamande et wallonne pour leur part ont été mises en état de marche en 1980.

C'est donc dans une Région à peine née que Philippe Vandenamee a fait ses premiers pas régionaux. La CGSLB était à l'époque encore fort discrète mais heureusement, elle a directement marqué son intérêt pour la concertation sociale régionale.

« Heureusement, tout le monde se cherchait à l'époque, ce qui ouvrait des portes pour la CGSLB » se souvient Philippe Vandenamee. Le tout était de les franchir. Cela n'a jamais été facile, parfois même, très difficile.

DES MANDATS PARTOUT

« Tout était donc à créer au départ d'une page presque blanche pour inscrire la CGSLB comme partenaire dans la concertation sociale bruxelloise » rappelle Philippe Vandenamee.

« Nous étions déjà représentés au Conseil économique et social, à Bruxelles Formation et l'Orbem (devenu Actiris depuis), entre autres organes encore en construction aussi. »

Il s'agissait de revendiquer des mandats partout, dans les groupes de travail, les commissions, les conseils d'administration, les comités de gestion... et de se donner les moyens de les exercer efficacement. « Oui, il fallait acquérir les compétences et au fil du temps engager des collaborateurs pour répondre aux défis que représentait cette concertation. »

RÉSEAUTAGE

Il s'agissait de créer un véritable réseau auprès des employeurs, dans l'associatif, dans les milieux politiques pour construire des relations de confiance, prouver notre crédibilité et renforcer notre légitimité. « Pour ne prendre qu'un exemple, la CGSLB était injustement traitée de syndicat du patron, il a fallu déconstruire cette image fautive, développer

notre identité et illustrer notre originalité. »

En quelques années, la CGSLB qui était connue pour être un organisme particulièrement performant en matière de paiement des allocations de chômage s'est imposée comme un véritable syndicat soucieux de défendre les travailleurs. Ce succès se traduit par une progression du nombre de voix recueillies par les candidats CGSLB aux élections sociales, jusqu'à obtenir 16,8 % en 2016. La progression de la CGSLB, dans tous les domaines (services, action syndicale, concertation régionale...) est le fruit d'un travail collectif. Un secrétaire régional tout seul ne peut rien.

DES STATUTS ADAPTÉS À LA RÉALITÉ

Les statuts de la CGSLB, tels que révisés en 1989 (même année que la création de la Région bruxelloise) n'avait pas institué de régionale bruxelloise à côté des régionales flamande et wallonne. Toutefois, ces nouveaux statuts confiaient à la Section de Bruxelles toutes les missions régionales bruxelloises. Il aura toutefois fallu attendre 2007 pour qu'une révision des statuts créent une Région bruxelloise à part entière, dans les limites des 19 communes.

DÉFIS ENTHOUSIASMANTS

La Régionale est compétente pour toutes les matières dévolues par la constitution aux Régions. À côté de l'emploi, de l'économie et de la formation, nos collaborateurs s'occupent de diversité, d'égalité hommes/femmes, de mobilité, d'environnement. Dans une ville-Région à vocation internationale, ces problèmes se posent avec plus d'acuité qu'ailleurs. « Il faut confirmer la multiculturalité comme une richesse. Il faut améliorer la qualification des Bruxellois, avec un accent particulier sur le



Philippe Vandenamee

multilinguisme. Quant à la mobilité, pour éviter l'asphyxie des habitants et des entreprises, nous allons devoir radicalement changer de mode de vie » prophétise Philippe Vandenamee. « Ce qui nous donne la force de relever ces défis, c'est l'énergie de nos militants qui ne cessent de nous interpeller et nous poussent à nous remettre constamment en question, c'est précisément pour cette raison que nous voulons rester proche d'eux et que nous les invitons à participer aux travaux de la Régionale. »

C'est en 1970 et après une révision de la Constitution que trois Régions sont censées être portées sur les fonts baptismaux : la Région Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande.

Ironie de l'histoire, la Région Bruxelles-Capitale est la dernière des trois Régions à être installée, les Régions wallonne et flamande l'étant depuis 1980.

Ce n'est qu'en 1989 que la Loi spéciale du 12 janvier crée définitivement la Région de Bruxelles-Capitale. Le 18 juin 1989, 582 947 Bruxellois sont appelés aux urnes pour élire directement – une première dans l'histoire des Régions – 75 conseillers. ■

Comité régional wallon

L'équipe exécutive confirmée dans ses mandats

Les délégués ont largement renouvelé leur confiance en une équipe qui doit mener la CGSLB à la victoire aux élections sociales de 2020, entre autres défis majeurs.

Plusieurs mandats étaient en jeu ce 22 novembre. Christian Lochet demandait sa confirmation comme Secrétaire régional wallon, tandis que Christian Bougard (Secrétaire régional adjoint), Yolande Samparese (Secrétaire de la zone Centr'Ouest), Eugénie Ledoux (Secrétaire Namur-Luxembourg) et Anne-Claire Deldique (Secrétaire permanente dans le Hainaut occidental) sollicitaient un renouvellement de leur siège de représentants de la Régionale au Bureau national de la CGSLB.

QUESTION DE CONFIANCE

Les délégués réunis en Comité régional wallon ont renouvelé leur confiance en cette équipe gagnante qui peut s'enorgueillir d'avoir fait progresser la CGSLB en Wallonie. Par un habile travail de réseautage, Christian Lochet a fait entrer notre organisation au Bureau du Comité économique, social et environnemental de Wallonie, haut lieu de la concertation sociale régionale, et dans de nombreux groupes de travail et commissions où se joue l'avenir de la Wallonie au sein d'une Belgique de plus en plus fédérale.

À un permanent de son équipe qui lui demandait : « qu'est-ce qui te pousse à demander le renouvellement de ton mandat ? As-tu toujours la gnaque ? As-tu confiance en toi pour le mener à bien ? », Christian Lochet a répondu du tac au tac : « ce n'est pas en moi que je dois avoir confiance, c'est en toi ! ». En lui et en tous les travailleurs et travailleuses de la Ré-

gionale qui constituent une équipe, soudée, conviviale et efficace.

DÉLÉGUÉS ET CANDIDATS

Confiance également en tous ces délégués et nouveaux candidats qui ont le courage de se présenter aux élections sociales du mois de mai 2020. Christian Lochet a placé tout le monde devant ses responsabilités : « le talent, l'énergie, de chaque candidate, de chaque candidat, de chaque permanente, de chaque permanent, de chaque autre membre du personnel de la CGSLB sera déterminant. Aucun engagement, aucune idée, aucune volonté d'aider ne seront inutiles ni superflus. Par contre, ceux et celles qui ne viendront pas, manqueront cruellement. »

Après un court rappel de la campagne de recrutement de candidats en cours et un aperçu du thème général de la campagne de vote qui s'ensuivra, Christian Lochet a porté le regard plus loin pour esquisser l'après-élections. « Être plus respecté, plus écouté, par les pouvoirs politiques, par les employeurs et par les autres syndicats en Wallonie. Être plus présents dans les organes de la concertation et amener toujours plus votre voix, votre avis. En effet, toutes ces présences n'ont pas de sens en soi. C'est le message que nous allons y porter qui est important ! Nous sommes différents, nous sommes positifs, nous sommes orientés solutions. Assumez-le et prouvez-le à vos collègues. Il n'y a pas de place pour un troisième syndicat identique aux deux autres. »



Les délégués ont renouvelé leur confiance en l'équipe régionale. Le choix du vote à bulletin secret renforce la valeur de chaque voix exprimée.



En plus de la campagne générale de la CGSLB, chaque délégué devra se distinguer au sein de son entreprise pour attirer des voix sur son nom.

La CGSLB Liège prend de la hauteur



applicables, et au besoin, relaient les informations aux juristes de la CGSLB qui ont pour fonction de plaider devant le Tribunal ou la Cour du Travail.

LES SERVICES À 360°

La CGSLB estime qu'elle doit être aux côtés de ses membres, au-delà des services habituels proposés par les organisations syndicales. Les 10 services à 360° sont novateurs dans le paysage syndical.

Les gestionnaires zonaux de compétences de la CGSLB sont formés pour être certains de la qualité et de l'actualité des conseils prodigués. C'est ainsi que la CGSLB offre toute une série d'aides, parce que le métier du Syndicat libéral, c'est aussi

- Les primes et interventions financières
- L'accompagnement de carrière individualisé
- La fiscalité (aide pour remplir la déclaration fiscale...)
- La mobilité (alternative aux véhicules privés, primes...)
- Le soutien numérique
- Les droits en tant que locataire ou bailleur
- Les formes de vie commune (incidence de la cohabitation de fait ou légale...)
- Les revenus complémentaires (indépendant complémentaire, bénévolat...)
- Les droits de succession
- Le travail frontalier (Liège est aux frontières des Pays-Bas, de l'Allemagne et du Luxembourg)



Et pendant ce temps-là, les formations des délégués continuent.

Suite à l'augmentation du nombre de membres du Syndicat libéral liégeois et à la progression enregistrée aux élections sociales de 2016, la CGSLB s'étend dans le paysage social liégeois. Le Syndicat libéral a pu acquérir un étage supplémentaire dans l'immeuble qu'il occupe déjà boulevard Piercot. Les services désormais se structurent sur trois plateaux.

Lors de l'inauguration officielle du nouvel étage le 29 novembre, Philippe Chaumont, Secrétaire de Zone et Fabrice Jardon, Secrétaire permanent, ont profité de l'occasion pour présenter les trois piliers de l'organisation.

L'ACTION SYNDICALE

La CGSLB ne cesse de grandir, et c'est à ce titre que les nouveaux bureaux de l'action syndicale ont été acquis. Une équipe de Secrétaires permanents (Berenger Tsingos, Fabrice Jardon, Vicky Hendrick) soutenue par la Responsable du Soutien syndical (Flore Lange), est là pour accompagner les mandataires de la CGSLB au sein des entreprises liégeoises.

Cette équipe est chargée de répondre aux problèmes ou questions spécifiques (conditions de travail et de salaire, primes, fonds de sécurité d'existence...) des membres.

Les Secrétaires permanents s'occupent chacun d'un certain nombre d'entreprises, mènent les négociations et signent des conventions collectives de travail aux côtés des délégués.

En cas de restructuration, ils assurent le suivi des militants. Ils sont les garants du respect

de la législation sociale au sein de l'entreprise. Les Secrétaires permanents et la Responsable du Soutien syndical sont accessibles sur rendez-vous dans leurs nouveaux bureaux au 2e étage du boulevard Piercot.

Une nouvelle salle de réunion a aussi été aménagée pour les formations dispensées aux représentants liégeois de la CGSLB. En effet, la marque de fabrique du Syndicat libéral est de présenter des candidats motivés, compétents et positifs.

LES SERVICES INDIVIDUELS

La Zone, administrée par Philippe Chaumont, propose une série de services à ses membres.

Le service Chômage

Les affiliés demandeurs d'emploi du Syndicat Libéral peuvent compter sur l'aide des collaborateurs de guichet qui s'appuient sur l'expertise du responsable chômage. Ils ont pour mission de suivre la réglementation et d'assurer les contacts avec l'Onem et le Forem. Les guichetiers assistent également les affiliés lors des auditions à l'Onem et au Forem.

Le service juridique

Le service Accueil Conseil et Assistance juridique a pour mission de répondre aux questions des membres travailleurs, dans un litige avec l'employeur ou lors d'une faillite.

Les membres peuvent compter sur de bons conseils et une assistance juridique de qualité. Les travailleurs de l'ACA connaissent les règles

Vous sentez-vous bien au travail ?

Les représentants des travailleurs sont des acteurs du bien-être au travail de leurs collègues, y compris au travers des questions d'environnement. Leur mandat en CPPT, au CE et en DS les autorisent à améliorer les conditions de travail sous des angles complémentaires : bien-être, aspects économiques ou négociation de conventions d'entreprise.

Le développement durable sous-entend que la croissance économique ne doit pas se faire au détriment de l'environnement, de l'emploi et du bien-être des travailleurs.

Pourtant dans notre société en transition, nous sommes amenés à rechercher et à développer des produits, des services et des procédés qui génèrent le minimum de gaspillage de ressources, mais en reléguant le bien-être des travailleurs au second plan.

HUMANISER LE TRAVAIL

Selon de récentes estimations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), chaque année, 374 millions de travailleurs sont victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles non mortelles(*). En cause, la croissance industrielle et la mondialisation qui, à travers leurs différentes composantes, impactent de plus en plus la santé des travailleurs et génèrent un stress professionnel croissant. En Belgique, ce sont trois travailleurs sur dix qui ressentent la plupart du temps ou toujours du stress au travail, les conditions de travail et l'organisation du travail

étant en cause. Malgré la modernisation des techniques de production et de consommation, il reste quand même beaucoup à faire pour humaniser le milieu du travail.

SEPT DOMAINES

Au-delà d'une simple question de rémunération, la qualité de vie au travail a un impact direct sur la motivation des salariés d'une entreprise, et donc in fine sur leur productivité. Le CODE sur le bien-être définit le bien-être au travail comme étant l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Il s'agit notamment de la sécurité au travail, de la protection de la santé, de la charge psychosociale occasionnée par le travail, de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'embellissement des lieux et des mesures prises en matière d'environnement.

Pour ce qui est de l'environnement, il s'agit des mesures prises par l'entreprise en matière de qualité de l'air dans les locaux par exemple, de tri des déchets, de bruit, d'énergie ou encore d'éclairage. Sur la

question du bien-être au travail, le travailleur est donc considéré dans sa globalité et non sous un angle purement médical. Son bien-être apparaît comme un indicateur de la santé de l'organisation, de sa compétitivité.

ACTEUR DU BIEN-ÊTRE

Parmi les acteurs du bien-être au travail, on compte les délégués syndicaux. Les élections sociales offrent ainsi la possibilité à tout travailleur, de devenir acteur de changement sur les questions d'environnement et de bien-être dans l'entreprise.

En tant que délégué, vous disposez de droits syndicaux en matière d'environnement. En effet, le CPPT, le CE et la DS vous permettent légalement d'aborder les questions d'environnement sous des angles complémentaires : bien-être, aspects économiques ou négociation de conventions d'entreprise. Gestion des déchets, santé-environnement, climat, consommation durable en entreprise... sont des points que vous pouvez par exemple mettre à l'agenda de la concertation sociale. ■

Charline Wandji



LA CELLULE ENVIRONNEMENT POUR VOUS GUIDER

À la Régionale wallonne, une cellule est spécifiquement dédiée aux matières qui touchent à l'environnement et au bien-être des travailleurs. Sa mission est de transmettre aux délégués syndicaux une culture environnementale pour les aider à appréhender les procédures inhérentes dans ce domaine ainsi que les outils nécessaires pour agir au sein de leur entreprise. À la CGSLB, la sensibilisation à l'environnement est une opportunité et une priorité à part entière parce que :

- la transition écologique ne peut porter ses fruits que si elle est socialement équitable et créatrice d'emplois de qualité.
- il existe une concertation sociale sur l'environnement dans une grande majorité d'entreprises wallonnes.
- les questions d'environnement sont considérées comme importantes pour plus de 90 % des délégués en entreprise.
- la qualité de l'environnement influence le bien-être des travailleurs.

Une diversité d'actions pour satisfaire nos délégués

- Nos formations thématiques sont un axe indispensable à la sensibilisation. Plus d'une vingtaine de formations sont programmées chaque année.
- Des visites d'entreprises sont organisées pour illustrer de bonnes pratiques environnementales.
- Nos colloques et séminaires sont de grands rassemblements qui mobilisent un important nombre d'acteurs syndicaux. Les derniers traitaient des sujets suivants :
 - le numérique, l'emploi et l'environnement
 - la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité
 - la transition juste
- Nous publions et diffusons des outils comme des brochures, affiches, fiches adaptées à vos besoins. Consultez-les en ligne.
- Ensemble, nous trouvons des arguments pertinents pour défendre votre projet environnemental dans votre entreprise.
- La cellule environnement soutient tous les délégués qui souhaitent contribuer au bien-être sur les lieux de travail. Contactez-nous : 02 558 53 13 / charline.wandji@cgsלב.be

CW

Vert, rouges, bleus, trois piliers encore solides

Aux élections sociales, les électeurs choisiront entre des candidats rouges, verts ou bleus. C'est l'une des manifestations encore bien vivaces du phénomène de pilarisation de la société belge où chacun se situait plus moins précisément sous l'étiquette socialiste, catholique ou libérale.



Ces « piliers », fondés sur une même idéologie, encadraient les individus du berceau au tombeau, selon l'expression consacrée, au travers d'organisations propres : des écoles, des hôpitaux, des mutualités, des syndicats, des mouvements de jeunesse et parfois un parti politique.

Dans l'ouvrage que le CRISP (Centre de Recherche et d'Information socio-politiques) publie aujourd'hui, les auteurs montrent que le processus de dépillarisation a été entamé dans les années 1960. Ils analysent l'impact sociologique de la (dé)pillarisation, sur la vie quotidienne et les parcours des individus,

l'organisation de la société civile, etc.

Dirigé par L. Bruyère, A.-S. Crosetti, J. Faniel et C. Sägesser, l'ouvrage rassemble les contributions d'une vingtaine d'auteurs.e.s issu.e.s de disciplines et d'institutions différentes.

Cela dit, ils en arrivent à la constatation que les piliers ont conservé une existence bien réelle et, dans certains cas, une réelle influence tant sur l'organisation de la société civile que sur les processus de décision politique.

Piliers, dépillarisation et clivage philosophique en Belgique

Lynn Bruyère, Anne-Sophie Crosetti, Jean Faniel et Caroline Sägesser (dir.)

Éditeur : CRISP

Prix : 22 €

À commander sur www.crisp.be

Rémunération des jours fériés

La fin de l'année se profile déjà à l'horizon, avec quelques jours fériés en perspective. Le chômeur a droit à une indemnisation de ces jours fériés légaux. Mais qui doit les payer ?

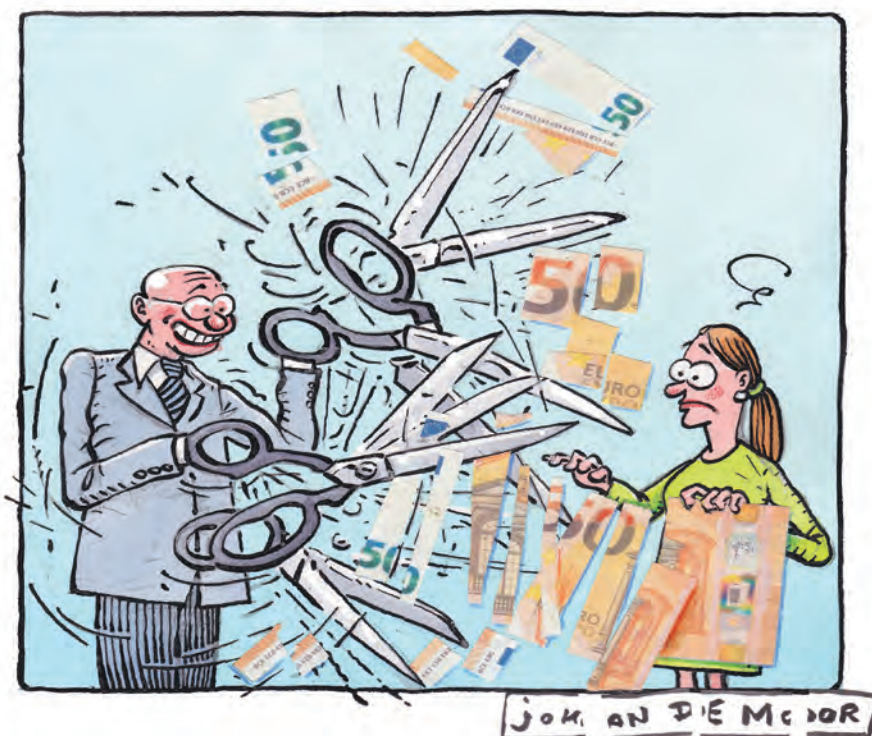
L'ancien employeur verse-t-il la rémunération ou le chômeur reçoit-il une allocation de chômage ? La réponse a son importance, puisque le montant de l'allocation est inférieur au salaire.

CHÔMAGE COMPLET

Même si vous n'êtes plus au travail, votre ancien employeur peut, sous certaines conditions, avoir à vous payer la rémunération afférente à un nombre de jours fériés.

S'il ne doit pas indemniser le jour férié et que vous êtes toujours au chômage, vous recevrez une allocation de chômage pour le jour en question, si du moins, vous remplissez toutes les conditions requises.

Le nombre de jours fériés à charge de l'ancien employeur dépend de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. La nature du contrat de travail ne revêt, par contre, aucune importance. Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, d'un contrat de remplacement, etc.



<p>Occupation ininterrompue de moins de 15 jours</p>	<p>L'employeur n'a aucune obligation d'indemnisation des jours fériés qui tombent après le contrat les jours fériés sont indemnisés par le chômage.</p> <p>Exemple Le chômeur a un contrat de travail du 2 au 12 décembre. Il tombe ensuite en chômage complet. Le jour férié du 25 décembre sera indemnisé par une allocation de chômage.</p>
<p>Occupation ininterrompue de 15 jours à 1 mois</p>	<p>Il revient à l'employeur de payer la rémunération afférente à maximum 1 jour férié survenant dans les 14 jours qui suivent la fin de l'occupation.</p> <p>Exemple Le chômeur complet travaille du 2 décembre jusqu'au 21 décembre inclus. L'employeur sera tenu de lui payer la rémunération pour 1 jour férié compris dans les 14 jours à dater du 22 décembre (soit le 25 décembre). Le jour férié du 1er janvier sera couvert par le chômage.</p>
<p>Occupation ininterrompue d'au moins 1 mois</p>	<p>L'employeur a l'obligation de payer la rémunération pour tous les jours fériés qui se situent dans les 30 jours après la fin de la période d'occupation ininterrompue.</p> <p>Exemple Un chômeur trouve du travail et commence ses prestations le 13 novembre, jusqu'au 20 décembre. Le 21 décembre, il se retrouve en chômage complet. La période de 30 jours suivant la fin de l'occupation compte 2 jours fériés : le 25 décembre et le 1er janvier. L'employeur devra verser la rémunération pour ces 2 jours fériés.</p>

Occupation ininterrompue

Pour avoir droit au salaire afférent aux jours fériés se situant après une période d'occupation, il faut une période de prestations ininterrompue auprès du même employeur. Les week-ends, les jours de congé payés, les jours de maladie, de chômage temporaire, de repos compensatoire... ne constituent pas une interruption de l'occupation. Par contre, un congé sans solde, une grève ou une absence injustifiée interrompent la période d'occupation.

Remarques :

- l'ancien employeur est exempté de l'obligation de payer les jours fériés en cas de licenciement pour faute grave ou si c'est le travailleur qui met fin au contrat ;
- l'ancien employeur n'a *aucune* obligation de payer la rémunération si le travailleur est au service d'un nouvel employeur à la date du jour férié.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'employeur est obligé de payer la rémunération pour le jour férié lé-

gal (ou jour de remplacement) qui coïncide avec un jour de chômage temporaire pour motifs économiques, intempéries ou pour accident technique. L'employeur paie normalement le salaire brut intégral pour le jour férié. Le jour férié conserve sa qualité et l'ONEM n'octroiera pas d'allocation au chômeur temporaire pour le jour férié en question.

Par dérogation à ce principe général, une réduction de cotisations sociales peut être accordée pour un nombre de jours fériés (en fonction du nombre de jours de chômage temporaire au cours de l'année en question).

DES QUESTIONS ?

Vous n'êtes pas certain d'avoir été correctement payé ? Vous êtes intérimaire et vous ne savez pas si vous avez droit à une rémunération pour les jours fériés ? N'hésitez pas à nous contacter ou à vous rendre dans votre secrétariat CGSLB pour une vérification de votre situation.

[Service Organisme de paiement](#)

Consultez votre dossier chômage en ligne !



En tant que chômeur, nous vous rappelons que vous pouvez consulter l'état d'avancement de votre dossier en ligne et aussi les versements de vos allocations. Vous y trouverez également d'autres documents, comme vos fiches fiscales, les décisions positives de l'ONEM...

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- un ordinateur avec accès internet
- un lecteur de carte d'identité
- votre carte d'identité électronique et son code secret

Vous n'avez pas de lecteur de carte ? Dans la mesure des stocks dis-

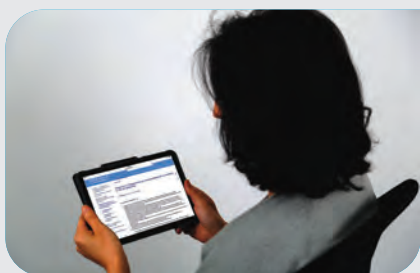
ponibles, vous pouvez en obtenir un gratuitement auprès de votre secrétariat local.

COMMENT Y ACCÉDER ?

Sur www.cgsלב.be cliquez sur « MON DOSSIER CHOMAGE ». Vous passez à l'écran « Accéder au module Mon dossier chômage ». Il ne vous reste, alors, plus qu'à suivre les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel.

[Service chômage](#)

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 !

Soyez positif en 2020 !



Soyez positif !
Devenez candidat CGSLB.



Votre liberté, votre voix

